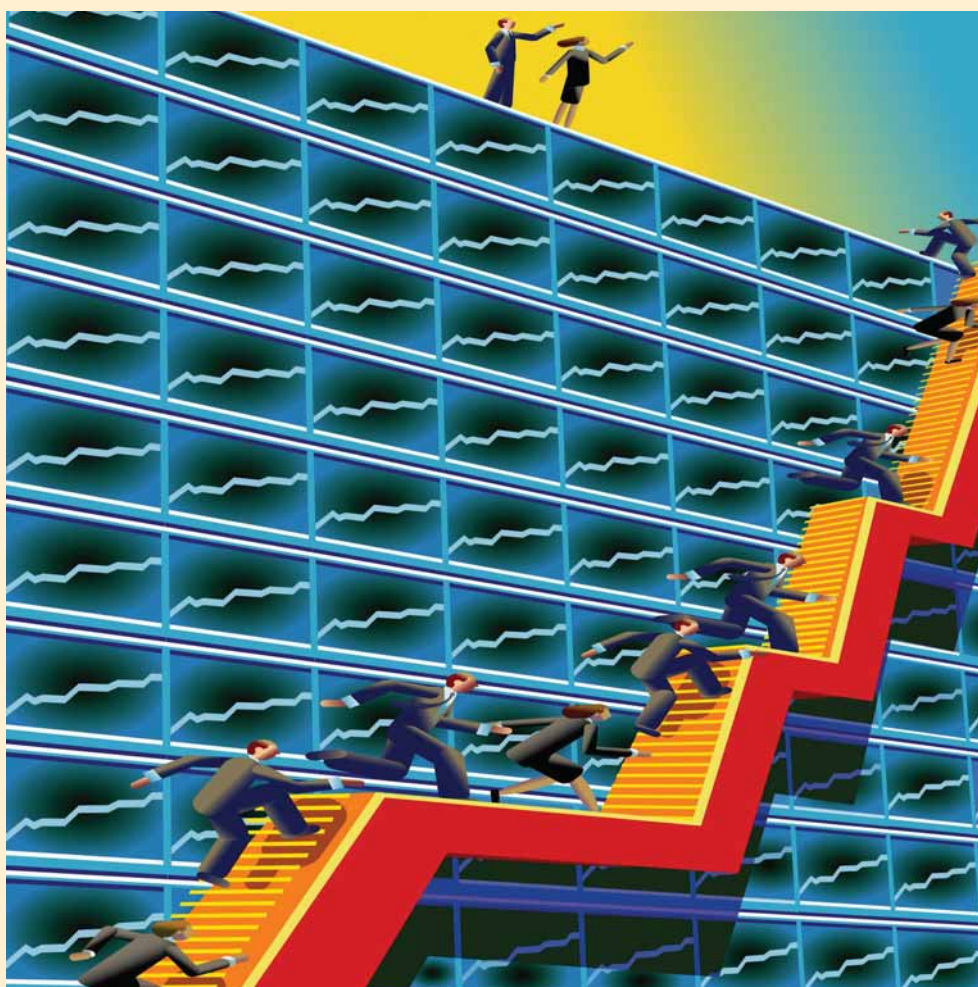




# Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail



# Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail

**Auteurs:** Agnès Parent-Thirion, Enrique Fernández Macías, John Hurley, Greet Vermeulen

**Organisme de recherche:** Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin

**Chargés de recherche:** Agnès Parent-Thirion, Enrique Fernández Macías, John Hurley, Greet Vermeulen

**Projet de recherche:** Enquête européenne sur les conditions de travail



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

---

# Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail

Une fiche bibliographique figure à la fin du présent ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2007

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2007

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne créé pour aider à la formulation de politiques sur les problèmes sociaux liés au travail. Pour toute information supplémentaire, veuillez consulter le site de la Fondation à l'adresse [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail  
Wyattville Road  
Loughlinstown  
Dublin 18  
Irlande  
Téléphone: (+353 1) 204 31 00  
Télécopie: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56  
Courriel: [postmaster@eurofound.europa.eu](mailto:postmaster@eurofound.europa.eu)  
**[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)**

Imprimé au Danemark

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.

# Avant-propos

L'élargissement progressif des frontières de l'Union européenne met en lumière la disparité des normes de travail et de vie sur tout le continent. Cette disparité constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour les décideurs européens, qui cherchent à augmenter la productivité, relancer l'emploi et améliorer la qualité du travail. Il s'avère donc essentiel, dans ce contexte, de comprendre les conditions de travail dans les différents États membres de l'UE et dans d'autres pays européens, et de suivre les développements en matière de qualité du travail, afin de cerner les tendances susceptibles d'orienter les évolutions futures dans ce domaine.

Dans ce rapport sur la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* la Fondation dresse un état des lieux exhaustif des conditions de travail dans 31 pays d'Europe. Fondé sur les réponses des travailleurs à toute une série de questions relatives à l'organisation du travail, au temps de travail, à l'égalité des chances, à la formation, à la santé et au bien-être, et à la satisfaction au travail, le rapport fournit des informations précieuses sur la manière dont les travailleurs européens perçoivent et évaluent leur vie professionnelle et leurs conditions de travail. Le cycle quinquennal de l'enquête permet en outre de suivre de façon efficace l'impact de certains facteurs et événements critiques sur les conditions de travail sur une période donnée.

À l'heure où l'Union européenne progresse vers la réalisation des objectifs de Lisbonne face à une concurrence et à des exigences de plus en plus rigoureuses sur le plan mondial, nous voulons croire que le présent rapport favorisera une meilleure compréhension des éléments qui permettront de façonner l'environnement de travail de l'Europe de demain.

Jorma Karppinen  
*Directeur*

Willy Buschak  
*Directeur adjoint*



# Table des matières

	<b>Avant-propos</b>	<b>v</b>
	<b>Introduction</b>	<b>1</b>
<b>1</b>	<b>Contexte et données structurelles</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Temps de travail</b>	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>Facteurs de risques physiques</b>	<b>29</b>
<b>4</b>	<b>Violence, harcèlement et discrimination sur le lieu de travail</b>	<b>35</b>
<b>5</b>	<b>Nature du travail</b>	<b>43</b>
<b>6</b>	<b>Organisation du travail</b>	<b>55</b>
<b>7</b>	<b>Impact du travail sur la santé</b>	<b>67</b>
<b>8</b>	<b>Structures hiérarchiques et de communication</b>	<b>73</b>
<b>9</b>	<b>Équilibre vie-travail</b>	<b>77</b>
<b>10</b>	<b>Satisfaction à l'égard des conditions de travail</b>	<b>83</b>
<b>11</b>	<b>Revenus et systèmes de rémunération</b>	<b>89</b>
<b>12</b>	<b>Conclusions</b>	<b>97</b>
	<b>Annexe 1: Méthodologie de l'enquête</b>	<b>99</b>
	<b>Annexe 2: Calcul des déciles de revenu</b>	<b>105</b>
	<b>Annexe 3: Tableaux statistiques</b>	<b>107</b>
	<b>Annexe 4: Groupe d'experts ayant collaboré à l'élaboration du questionnaire</b>	<b>111</b>
	<b>Annexe 5: Réseau des instituts chargés du travail de terrain</b>	<b>113</b>
	<b>Annexe 6: Questionnaire de l'enquête</b>	<b>115</b>



## Abréviations utilisées dans le rapport

EECT	Enquête européenne sur les conditions de travail
CITP	Classification internationale type des professions
EFT	Enquête sur les forces de travail (Eurostat)
NACE	Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques
OIT	Organisation internationale du travail
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques

## Codes pays

UE15	Les 15 États membres de l'UE avant l'élargissement de 2004
NEM	Les 10 nouveaux États membres qui ont rejoint l'UE en 2004
UE25	Les 15 États membres de l'UE plus les 10 NEM
UE27	Les 25 États membres plus les PA2
PA2	Les deux pays qui ont adhéré à l'UE en 2007: Bulgarie et Roumanie
PC2	Les deux pays candidats à l'adhésion à l'UE: Croatie et Turquie

DE	Allemagne	LU	Luxembourg
AT	Autriche	MT	Malte
BE	Belgique	NL	Pays-Bas
BG	Bulgarie	PL	Pologne
CY	Chypre	PT	Portugal
DK	Danemark	CZ	République tchèque
ES	Espagne	RO	Roumanie
EE	Estonie	UK	Royaume-Uni
FI	Finlande	SK	Slovaquie
FR	France	SI	Slovénie
EL	Grèce	SE	Suède
HU	Hongrie		
IE	Irlande	HR	Croatie
IT	Italie	NO	Norvège
LV	Lettonie	CH	Suisse
LT	Lituanie	TR	Turquie

## Groupes de pays

Pays continentaux: AT, BE, DE, FR, LU

Irlande et Royaume-Uni: IE, UK

Pays d'Europe de l'Est: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK

Pays d'Europe du Sud: CY, EL, ES, IT, MT, PT

Pays scandinaves et Pays-Bas: DK, FI, NL, SE

Pays adhérents (au moment de l'enquête): BG, RO

Pays candidats: HR, TR

Association européenne de libre-échange (AELE): CH, NO

*Typologie d'Esping-Andersen (adaptée)*

# Introduction

La promotion de l'emploi et l'amélioration des conditions de vie et de travail font partie des objectifs essentiels de l'Union européenne et de ses États membres, comme le stipule l'article 136 du traité de Rome. La réalisation de cette ambition exige le suivi et l'évaluation des progrès accomplis dans ce domaine, et l'appréciation des conditions de travail requiert à son tour l'examen de toute une série d'aspects liés aux caractéristiques et aux conditions de l'emploi, à la santé et à la sécurité, à l'organisation du travail, aux possibilités d'apprentissage et de développement, et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Plusieurs instruments ont été mis en place pour tenter de cerner les composantes de la qualité du travail en Europe. Ainsi, les enquêtes Eurostat sur les forces de travail constituent-elles une source d'information régulière concernant les marchés européens du travail; toutefois, exception faite de quelques modules ad hoc, elles fournissent peu de précisions concernant les conditions de travail. Des données statistiques sont collectées à l'échelon européen à propos des maladies professionnelles (SEMP) et des accidents du travail (SEAT); elles se fondent essentiellement sur des sources administratives nationales harmonisées. Plusieurs pays procèdent en outre à des enquêtes relatives à la qualité du travail, mais leurs données respectives ne sont pas harmonisées.

Dans ce contexte et dans le but d'améliorer la qualité du travail en Europe, la Fondation a lancé au début des années 90 sa première enquête sur les conditions de travail, qui couvrait les 12 États membres de l'époque. La deuxième édition de l'enquête s'est déroulée en 1995/1996 et couvrait l'UE15. La troisième enquête a eu lieu en 2000 et incluait la Norvège; elle a été élargie en 2001 aux dix nouveaux États membres (en voie d'adhésion à l'époque), de même qu'à la Bulgarie, à la Roumanie et à la Turquie (alors pays

candidats). En 2005, la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* a été simultanément organisée dans 31 pays: l'UE25; les deux pays adhérents, à savoir la Bulgarie et la Roumanie; les deux pays candidats, à savoir la Croatie et la Turquie; et la Norvège et la Suisse, qui ont financé leur propre participation à l'enquête.

Les objectifs fixés au départ restent d'actualité: recenser les priorités et mesurer les résultats; suivre les tendances et les changements au fil du temps; et mettre en évidence la contribution éventuelle de l'enquête à l'élaboration des politiques. Au cours de ses 15 années d'existence, l'enquête a dressé un tableau complexe et à multiples facettes du travail et des conditions de travail au sein d'une Europe élargie. Elle a également incité à de nouvelles recherches en vue d'une meilleure compréhension, interprétation et contextualisation des données.

Cette nouvelle édition de *l'enquête européenne sur les conditions de travail* a bénéficié d'apports précieux de la part d'experts nationaux et européens en matière de conditions de travail et de collecte de données grâce à l'organisation d'une série de réunions consacrées au réexamen du questionnaire. Une analyse critique de la production des données a été parallèlement effectuée en vue d'améliorer et de garantir la qualité des données rassemblées. Un contrôle qualitatif a posteriori est organisé en outre dans cinq États membres: il permettra de mieux comprendre l'influence des cultures (nationales) et des cadres institutionnels.

Le présent rapport propose une présentation brute des résultats essentiels de la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail*. Des données statistiques plus détaillées peuvent être consultées sur le site Web de la Fondation et des analyses plus approfondies porteront ultérieurement sur certaines questions clés de politique générale.



Ce premier chapitre fournit, à l'aide de tableaux et de graphiques illustrant les données, une vue d'ensemble de la structure de l'emploi dans les 31 pays visés par la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail*. Il propose une présentation de la population active répartie par caractéristiques professionnelles avant de se pencher sur le statut de l'emploi et le contrat de travail, et d'analyser certaines caractéristiques individuelles des travailleurs européens. Enfin, ce premier chapitre documente la nature et l'ampleur de la ségrégation sexuelle en Europe. Il vise ainsi à fournir une information de base sur les caractéristiques principales de la population active européenne qui servira de toile de fond à l'ensemble du rapport. L'analyse couvre les 31 pays en ce qui concerne la vue d'ensemble des facteurs structurels dans le contexte du marché du travail pour toute l'Europe; en ce qui concerne plus spécifiquement la ségrégation sexuelle, c'est l'UE27 qui sert de référence.

Le chapitre décrit, dans la mesure du possible, les tendances relevées au cours des quinze années d'existence de l'enquête – pour les variables inchangées du moins. Il compare pour chacune de ces variables et sur la base du nombre d'États membres de l'époque, les conditions en vigueur dans l'Union européenne au moment de chacune des enquêtes. Les changements cumulés observés reflètent donc à la fois les modifications réellement intervenues dans les conditions de travail au cours de la période et l'histoire de l'intégration européenne. (Sauf indication contraire, ce chapitre consiste en une description de la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail*<sup>1</sup>. Le lecteur est invité à se référer à l'enquête sur les forces de travail pour la quantification précise de certains groupes de la population active européenne.)

## Groupes de pays

Le rapport présente les pays en groupes formés selon la typologie (adaptée) d'Esping-Andersen<sup>2</sup> élargie à l'ensemble des pays couverts par l'enquête. Le recours à une typologie est indispensable en raison des difficultés pratiques engendrées par l'analyse et la présentation de données portant sur un nombre important de pays. La typologie d'Esping-Andersen a été retenue parce que les groupes qu'elle définit sont familiers aux décideurs européens, et parce qu'elle semble bien correspondre à la description au moins superficielle des problématiques en matière de conditions de travail. Les pays ayant participé à la

quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* sont répartis en huit groupes:

- les pays continentaux: AT, BE, DE, FR, LU<sup>3</sup>
- l'Irlande et le Royaume-Uni: IE, UK
- les pays d'Europe de l'Est: CZ, EE, HU, LT, LV, PL, SI, SK
- les pays d'Europe du Sud: CY, EL, ES, IT, MT, PT
- les pays scandinaves et les Pays-Bas<sup>4</sup>: DK, FI, NL, SE
- les pays adhérents: BG, RO<sup>5</sup>
- les pays candidats: HR, TR
- AELE<sup>6</sup>: CH, NO

Cette typologie sera utilisée tout au long du rapport pour mettre en évidence les différences entre groupes de pays.

## Situation de l'emploi en Europe

Au moment de l'enquête, quelque 235 millions de personnes occupaient un emploi dans les 31 pays qui y ont participé. Le tableau 1.1 présente les principaux indicateurs du marché du travail dans ces différents pays.

Ces indicateurs font apparaître les disparités suivantes:

- un «coefficient de pondération» élevé par rapport aux moyennes pour un certain nombre de pays: ainsi, à l'échelle de l'UE27, 50% des travailleurs sont concentrés dans cinq pays, à savoir l'Allemagne (17%), le Royaume-Uni (14%), la France (12%), l'Italie (11%) et l'Espagne (9%);
- la diversité des performances en termes de taux d'emploi et de chômage: par exemple, il existe un écart de plus de 20 points de pourcentage entre la Pologne (52%) et le Danemark (plus de 75%) en ce qui concerne le taux d'emploi; neuf pays couverts par l'enquête affichent un taux de chômage supérieur à 10%, alors que le chiffre n'atteint pas 6% dans neuf autres pays;
- les différents taux de participation des femmes au marché du travail: l'écart entre le taux d'emploi des hommes et celui des femmes est inférieur à 10 points de pourcentage dans huit pays; dans sept autres, en revanche, il dépasse vingt points de pourcentage;
- les niveaux différents de recours aux contrats temporaires;
- les disparités en termes de recours au travail à temps partiel: dans sept pays ayant participé à l'enquête, plus d'un travailleur sur cinq travaille à temps partiel; dans treize autres, ils sont moins d'un sur dix. Dans douze

<sup>1</sup> Le rapport intitulé *Quality Report of the 4th European Working Conditions Survey* (<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/EWCS2005/qualityassurance.htm>) documente la cohérence des variables de l'enquête à l'aide de variables analogues d'autres enquêtes.

<sup>2</sup> Esping-Andersen, G., *The three worlds of welfare capitalism*, Cambridge, Polity Press, 1990.

<sup>3</sup> Les codes de pays sont expliqués en début de rapport (page viii).

<sup>4</sup> Les Pays-Bas ont été ajoutés à ce groupe en raison de similitudes de plus en plus grandes avec les pays scandinaves.

<sup>5</sup> La Bulgarie et la Roumanie sont devenus membres à part entière de l'UE le 1<sup>er</sup> janvier 2007.

<sup>6</sup> Association européenne de libre-échange

Tableau 1.1: Principaux indicateurs du marché du travail en Europe

	Emploi (milliers)	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)	Taux d'emploi des hommes (%)	Taux d'emploi des femmes (%)	Écart d'emploi hommes femmes (en points de pourcentage)	Contrats temporaires (en % des effectifs)	Travail à temps partiel (en % des effectifs)	Travail à temps partiel (en % des effectifs féminins)
BE	4 134	60,6	8,4	67,9	53,3	14,6	8,6	21,5	40,5
DE	35 811	65,9	10,1	71,6	60,1	11,5	12,4	22,3	41,6
FR	24 048	62,9	9,5	68,5	57,3	11,2	12,6	16,9	30,3
LU	186	61,6	4,8	72,4	50,6	21,8	4,9	17,8	40,2
AT	3 745	68,1	5	75,2	61	14,2	8,7	19,7	38
EL	4 250	59,6	10,5	73,8	45,5	28,3	11,7	4,6	8,5
ES	18 181	61,8	10,6	74,2	49,2	25	32,9	8,7	17,7
IT	22 286	58	8,3	70,2	45,9	24,3	12	12,8	25,2
CY	332	68,8	5,2	79,8	58,6	21,2	12,6	8,5	13,4
MT	147	54,0	7	74,3	33,5	40,8	5,1	8,9	20,6
PT	4 821	67,8	7,5	73,8	62	11,8	19,4	11,5	16,5
DK	2 691	75,6	5,1	79,4	71,6	7,8	8,8	22,1	33,2
NL	8 022	73,1	4,6	80	66,1	13,9	15,1	45,8	74,6
FI	2 327	67,1	8	69	65,1	3,9	14,7	14,4	19,7
SE	4 195	71,5	6,2	73,1	69,9	3,2	15,2	24	36,7
IE	1 859	66,7	4,5	76	57,2	18,8	3,6	16,7	31,4
UK	27 614	71,8	4,7	78	65,7	12,3	6	25,3	42,9
CZ	4 672	64,5	8,2	72,8	56,1	16,7	9,1	4,8	8,3
EE	577	63,4	8,7	67,9	59,4	8,5	2,4	7,7	9,4
LT	1 423	61,4	10,7	64,9	58,1	6,8	5,8	8	10,1
LV	987	62,2	10,3	65,9	58,7	7,2	8,9	11,1	14,1
HU	3 884	57	6,3	63,3	51	12,3	7,1	4,7	6,4
PL	13 731	52,4	18,3	58,4	46,5	11,9	24	11,1	14,5
SI	911	64,9	6,6	70,1	59,5	10,6	17,7	8,8	10,3
SK	2 189	57,5	17,3	64	51,1	12,9	5,7	2,6	4,2
BG	2 871	54,1	12	58	50,3	7,7	6,9	1,9	2,2
RO	8 592	57,4	8,5	63,2	51,6	11,6	2	9,2	9,5
HR	13 33†	54,9	14,1	62,3	47,8	14,5	12,4	8,7	11,1
TR	21 791	43,7	10,3	73,5	26,5	47	Pas de données	16,6*	30,8*
NO	2 226	75,3	3,9	78,1	72,5	5,6	10,1	29,4	45,7
CH	3 959	67,3	4,3	76	59,1	16,9	Pas de données	31,7*	56,9

Source: Données UE: Enquête sur les forces de travail, Statistiques en bref, 6/2005 (tendances du marché du travail pour le 4<sup>e</sup> trimestre 2004); Turquie: statistiques nationales, 2004; Suisse: Enquête suisse sur la population active (ESPA) Office fédéral de la statistique, 2004; Croatie: chiffres extraits de l'EFT, 3<sup>e</sup> trimestre 2005, et du site Web de l'Office statistique croate (†); \* Calculs effectués par la Fondation.

pays, plus d'une femme sur trois travaille à temps partiel, alors que, dans sept autres, le chiffre correspondant est inférieur à une sur dix.

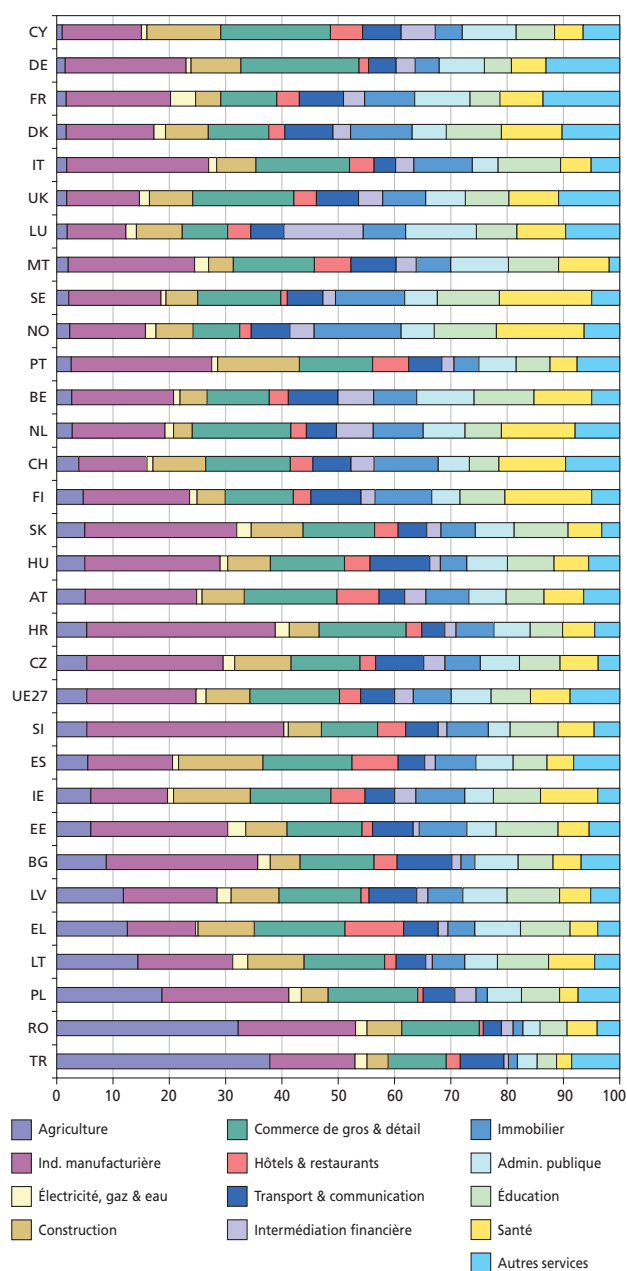
Il est tout à fait probable que ces disparités au niveau des indicateurs du marché du travail se répercutent sur les conditions de travail. Il convient donc de les garder à l'esprit, tout comme les disparités juridiques, sociales, économiques et culturelles, lors de la lecture et analyse des résultats de l'enquête.

### Répartition sectorielle

À l'échelon de l'UE27, plus de 66% des travailleurs sont occupés dans le secteur des services (codes G à Q de la NACE); 29% dans l'industrie (codes C à F) et 5% dans l'agriculture (codes A et B). Les principaux employeurs sont, au sein de l'UE27 toujours, l'industrie manufacturière (qui occupe 19% des travailleurs européens), le commerce de gros et de détail (16%), le secteur de la santé (10%) et l'éducation (7%).<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Les données ont été pondérées par rapport à l'enquête sur les forces de travail (EFT) en ce qui concerne les secteurs, les professions, l'âge, le sexe et la région.

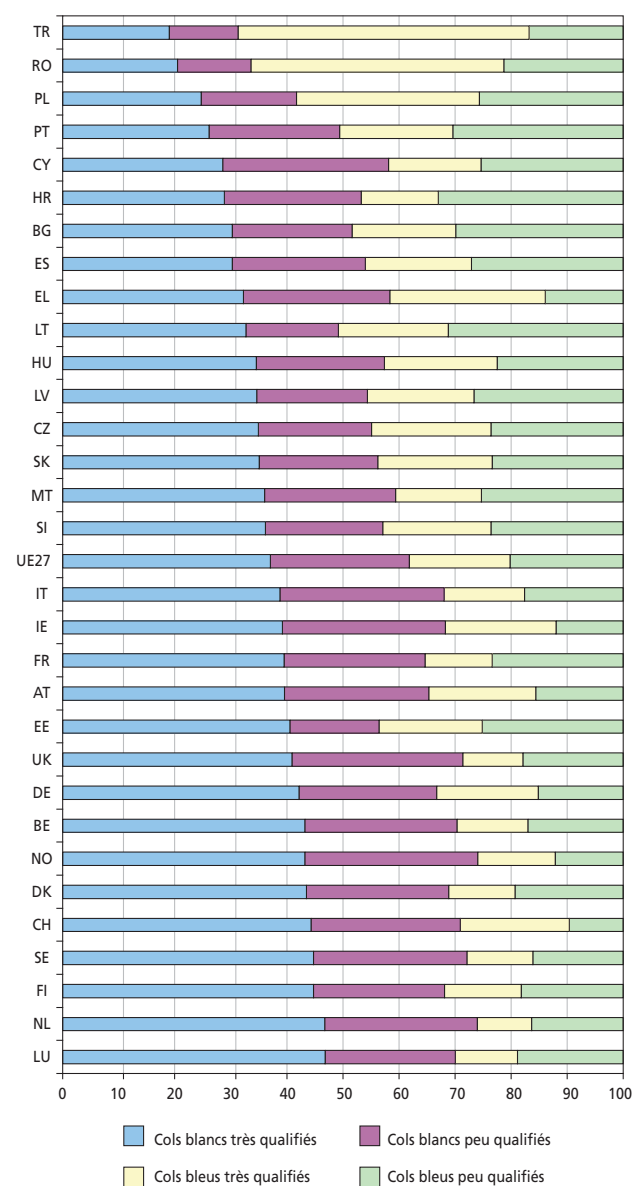
Graphique 1.1: Répartition de l'emploi, par secteur (%)



Le recul de l'emploi dans l'agriculture et dans l'industrie se poursuit depuis 1991, tout comme la progression correspondante de l'emploi dans les services, et plus particulièrement dans les activités immobilières et dans le secteur de la santé et de l'action sociale. Cette évolution s'est toutefois ralentie depuis la dernière vague d'élargissement en 2004.

D'importantes différences sont observées entre pays en ce qui concerne la répartition sectorielle de l'emploi, et plus particulièrement en ce qui concerne le rôle de l'agriculture

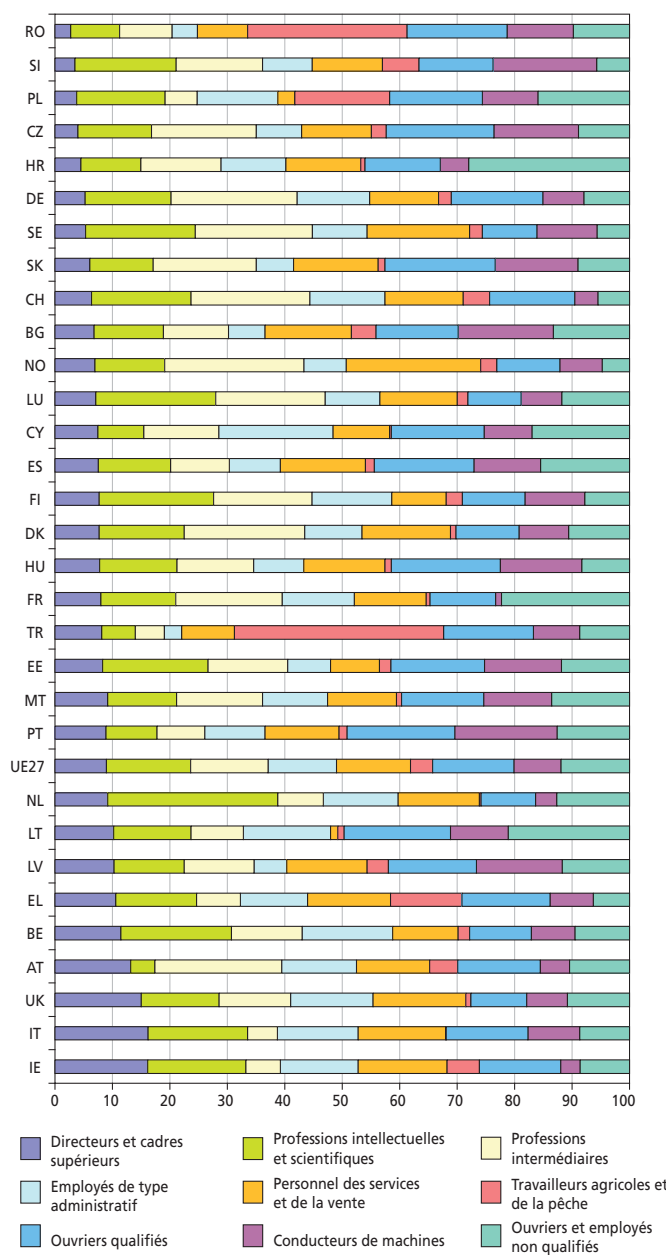
Graphique 1.2: Répartition des types de profession, par pays (%)



en tant qu'employeur: ce secteur occupe 1% à peine de la main-d'œuvre à Chypre, mais plus de 10% en Grèce, en Lettonie, en Lituanie et en Pologne, et plus de 30% en Roumanie et en Turquie. Les conditions de travail spécifiques à l'agriculture influencent probablement les conditions générales de travail dans ces pays: les travailleurs agricoles sont en effet davantage exposés que ceux d'autres secteurs aux risques physiques et à des horaires de travail lourds et atypiques, mais ils jouissent par ailleurs d'une plus grande latitude décisionnelle.<sup>8</sup> De la

<sup>8</sup> Voir, par exemple, l'étude de la Fondation intitulée *Sectoral profiles of working conditions*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/75/en/1/ef0275en.pdf>

**Graphique 1.3: Répartition de l'emploi, par catégorie professionnelle et par pays (%)**



même manière, l'industrie occupe un pourcentage plus important de la main-d'œuvre dans les pays d'Europe orientale et cette situation se répercute également, selon le type d'industrie pratiquée, sur les conditions générales de travail dans ces pays.

**Répartition par catégorie professionnelle**

La structure des professions exercées par la population occupant un emploi dans l'UE27 se présente comme suit: cols blancs très qualifiés (37%), cols blancs peu qualifiés (25%), cols bleus très qualifiés (18%) et cols bleus peu

qualifiés (20%).<sup>9</sup> Dans neuf États membres, les postes de cols blancs très qualifiés représentent désormais plus de 40% de l'emploi.

Le graphique 1.2 répartit les travailleurs des 31 pays couverts par l'enquête selon le type de profession exercée.

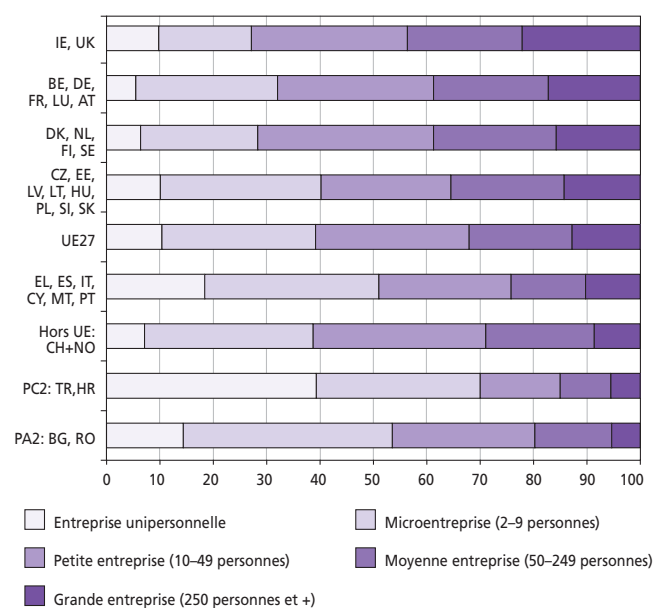
Le graphique 1.3 présente une ventilation détaillée de l'emploi par catégorie professionnelle. Au niveau de l'ensemble de l'UE27, plus de 50% des travailleurs sont concentrés dans quatre catégories professionnelles: les professions intellectuelles et scientifiques (15%), les ouvriers qualifiés (14%), les professions intermédiaires (13%) et le personnel des services et de la vente (13%).

**Taille et type d'entreprise**

La plupart des travailleurs d'Europe sont employés par de petites entreprises: 10% dans une entreprise unipersonnelle, 28% dans une microentreprise (jusqu'à neuf personnes), 28% dans une petite entreprise (de 10 à 49 personnes), 19% dans une entreprise moyenne (de 50 à 249 personnes) et 15% dans une grande entreprise (250 personnes et plus).

Près de sept travailleurs sur dix sont dans le secteur privé, un quart d'entre eux (25%) dans le secteur public et 6% dans des organisations mixtes (public-privé) ou non gouvernementales. Ce sont les pays adhérents et candidats, les pays d'Europe méridionale et les pays continentaux qui affichent le taux d'emploi le plus faible dans le secteur public.

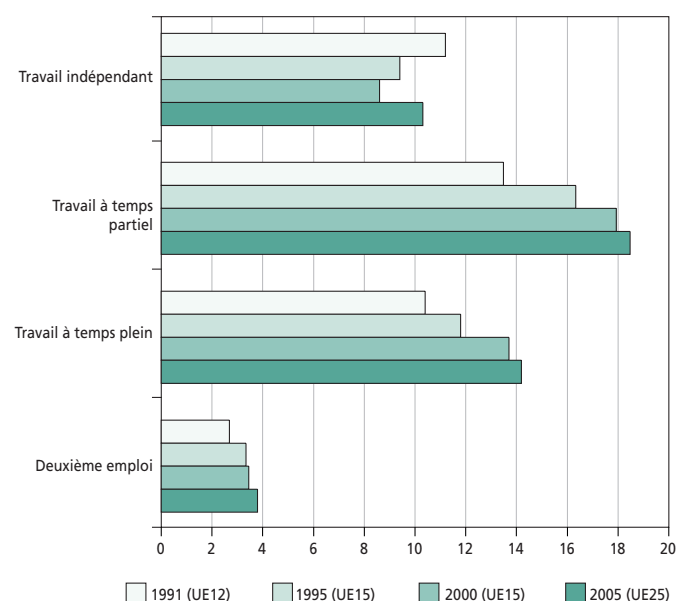
**Graphique 1.4: Répartition de l'emploi, par taille d'entreprise et par groupe de pays (%)**



<sup>9</sup> La répartition des travailleurs entre cols bleus et cols blancs se base sur la CITP dont les catégories à 1 chiffre ont été ventilées comme suit: les catégories 1 à 5 ont été considérées comme «cols blancs» et les catégories 6 à 9 comme «cols bleus» (les forces armées étant exclues).



**Graphique 1.5: L'emploi atypique dans l'Union européenne, 1991–2005 (%)**



Source: Enquête sur les forces de travail.

Note: «L'emploi temporaire» couvre les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les travailleurs sous contrat d'intérim.

### Statut de l'emploi

La flexibilisation observée ces dernières années a contribué à une diversification accrue du statut de l'emploi, laquelle se caractérise par la multiplication d'emplois qui ne sont ni permanents, ni à temps plein.

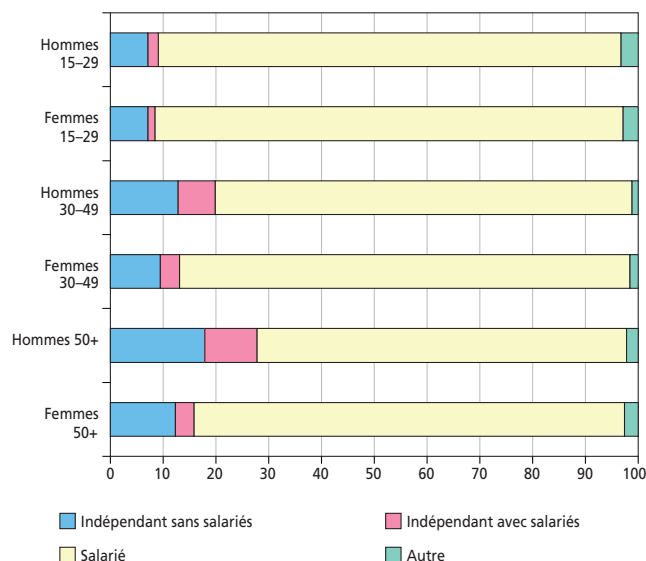
### Travail indépendant

L'enquête s'est penchée sur l'ampleur du travail indépendant en Europe en procédant à l'étude détaillée des travailleurs indépendants sans salariés (11%) et des travailleurs indépendants avec salariés (5%). La proportion des travailleurs indépendants est plus élevée chez les hommes que chez les femmes: parmi les indépendants sans salariés, 63% sont des hommes, et 37% des femmes; et pour les indépendants qui ont des salariés, les chiffres s'établissent respectivement à 73% et 27%.

Le pourcentage d'indépendants parmi la population active est le plus élevé dans les pays candidats (44% sans salariés et 8% avec salariés) et dans les pays du sud de l'Europe (20% et 3% respectivement), et le plus faible dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas (7% sans salariés et 3% sans salariés). On observe en Europe une grande diversité quant à la nature du travail indépendant, qui englobe les entrepreneurs, les travailleurs économiquement dépendants et les agriculteurs.

Au niveau de l'UE27, le travail indépendant se concentre essentiellement dans l'agriculture (48% des travailleurs du secteur agricole sont indépendants sans salariés et 7% sont indépendants avec salariés). Cette forme d'emploi est

**Graphique 1.6: Statut d'emploi, par sexe et par groupe d'âge, UE27 (%)**



également courante dans la construction, dans l'hôtellerie et la restauration, dans le commerce de gros et de détail, dans l'immobilier et dans les autres services (la proportion s'établissant en moyenne dans ces secteurs à 14% environ d'indépendants sans salariés et entre 5% et 10% d'indépendants avec salariés).

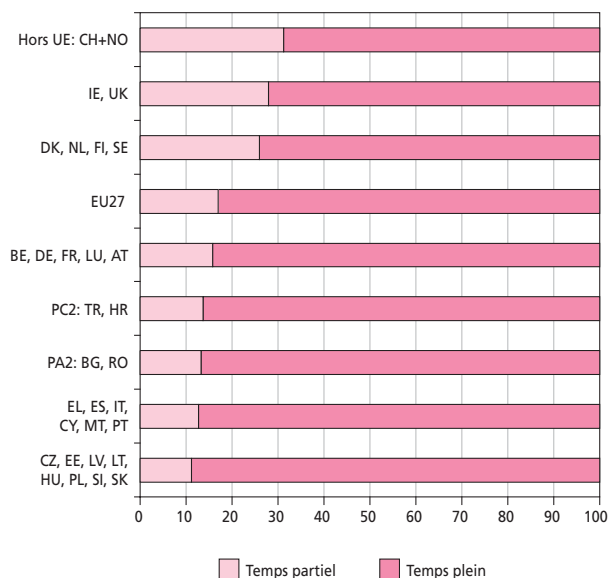
Parmi les indépendants sans salariés, 26% exercent leur activité dans le secteur de l'agriculture et de la pêche. Le travailleur indépendant type est plus âgé, de sexe masculin, moins qualifié que le reste de la population active – cependant, les indépendants du secteur agricole ont un profil sensiblement différent de celui des autres travailleurs indépendants.

### Travail à temps partiel

Les postes à temps partiel représentent 17% de l'emploi total au sein de l'UE27 et sont principalement occupés par des femmes: 29% des effectifs féminins travaillent à temps partiel, contre 7% des effectifs masculins. Le travail à temps partiel prévaut surtout en Irlande et au Royaume-Uni (28%), de même que dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas (26%); il est moins courant dans les pays d'Europe orientale (11%) et méridionale (13%) (voir le graphique 1.7). Au niveau des pays, c'est aux Pays-Bas (34% de la population active travaille à temps partiel) et au Royaume-Uni (29%) qu'il est le plus répandu; de manière générale, la proportion de travailleurs à temps partiel est supérieure ou tout juste égale à la moyenne européenne dans neuf pays: la Belgique, le Danemark, le Luxembourg, les Pays-Bas, la Suède et le Royaume-Uni. C'est à Chypre, en Lettonie, en Slovaquie, en Slovénie et au Portugal que cette forme d'emploi est la moins répandue (moins de 7%). Plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs à temps



**Graphique 1.7: Répartition du travail à temps partiel et à temps plein, par groupe de pays (%)**

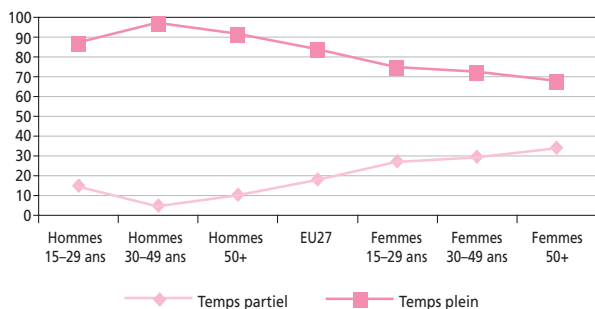


partiel (57%) déclarent qu'ils sont satisfaits de leurs horaires de travail, 22% déclarent qu'ils préféreraient travailler à temps plein (les proportions les plus élevées à cet égard sont signalées dans les pays candidats et adhérents d'Europe orientale) et 15% déclarent qu'ils aimeraient travailler plus d'heures.

Le travail à temps partiel est davantage associé dans l'UE à des salariés ou à des indépendants sans salariés (17% de ces derniers travaillent à temps partiel contre 8% seulement des indépendants avec salariés). Le travail à temps partiel est par ailleurs davantage associé à un travail temporaire: 25% des travailleurs sous contrat à durée déterminée et 37% des travailleurs intérimaires travaillent à temps partiel; tel n'est le cas, en revanche, que pour 14% des travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

En termes de répartition sectorielle, on observe une forte prévalence du travail à temps partiel dans les autres services (30%), dans le secteur de la santé (28%), dans l'hôtellerie et la restauration (27%), dans l'éducation (24%)

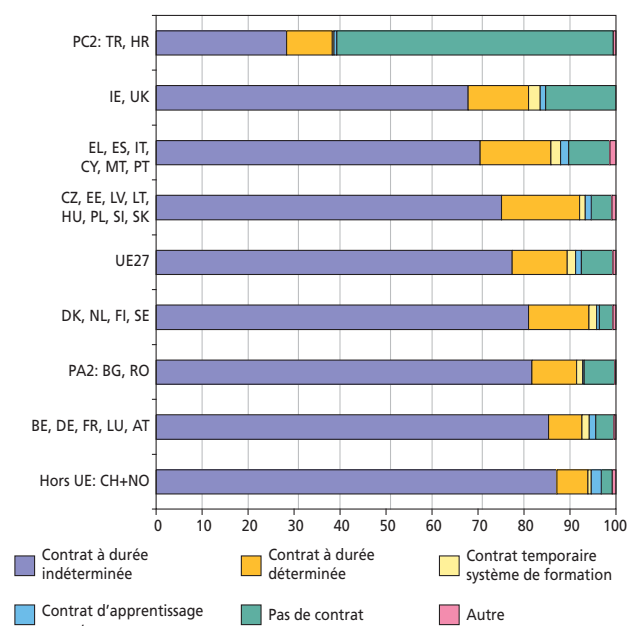
**Graphique 1.8: Répartition du travail à temps partiel, par âge et par sexe, 31 pays européens (%)**



et dans le commerce de gros et de détail (23%). Une proportion importante des employés et ouvriers non qualifiés (29%), du personnel des services et de la vente (28%) et des employés de type administratif (24%) travaille à temps partiel; le travail à temps partiel est beaucoup moins répandu parmi les ouvriers qualifiés (5%), les conducteurs de machines (6%) et les directeurs et cadres supérieurs (7%).

Comme le montre le graphique 1.8, le travail à temps partiel augmente avec l'âge chez les femmes, alors qu'il est plus répandu parmi les jeunes (14%) et les travailleurs plus âgés (10%) chez les hommes.

**Graphique 1.9: Répartition des contrats d'emploi, par groupe de pays, UE27 (%)**



Note: Les chiffres couvrent exclusivement les travailleurs salariés

### Type de contrat d'emploi

#### Contrat à durée indéterminée

Au niveau de l'UE27, une moyenne de 78% des salariés déclarent travailler sous contrat à durée indéterminée, mais ce chiffre cache d'importantes disparités entre pays: les personnes interrogées au Luxembourg et en Belgique sont deux fois plus nombreuses dans ce cas (90% et 89% respectivement) qu'à Chypre et à Malte (46% et 50% respectivement). En termes de groupes de pays, on note une proportion supérieure à la moyenne de répondants sous contrat à durée indéterminée dans les pays continentaux (85%), tandis que les taux les plus faibles sont

observés en Irlande et au Royaume-Uni, et dans les pays d'Europe méridionale (68% et 70% respectivement). En ce qui concerne les pays candidats, la majorité des salariés (60%) n'ont pas de contrat d'emploi tandis que 28% ont un contrat à durée indéterminée.

De manière générale, les travailleurs ayant un meilleur niveau d'instruction sont davantage susceptibles d'avoir un contrat d'emploi à durée indéterminée: 83% des diplômés de l'enseignement supérieur sont effectivement dans ce cas, contre 66% des travailleurs qui n'ont pas été au-delà de l'enseignement primaire. La proportion de travailleurs sous contrat à durée indéterminée est légèrement plus élevée chez les hommes (79%) que chez les femmes (76%). Les taux d'emploi sous contrat à durée indéterminée sont inférieurs à la moyenne parmi les employés et ouvriers non qualifiés et parmi les ouvriers qualifiés de l'agriculture (65% et 58% respectivement).

#### Contrat à durée déterminée

Au sein de l'UE27, une moyenne de 12% des salariés travaillent sous contrat à durée déterminée, mais les disparités entre pays sont, ici également, considérables. Ce type de contrat est particulièrement répandu en Pologne (22% des salariés), en Espagne (21%), en Bulgarie (19%) et aux Pays-Bas (16%).

Des différences sont également observées entre groupes de pays, puisque la proportion la plus élevée de contrats à durée déterminée est relevée dans les pays d'Europe orientale avec 17%, soit 10 points de pourcentage de plus que les pays continentaux et de l'AELE, qui affichent le taux le plus faible (7%).

Au niveau de l'UE27, les secteurs où les contrats à durée déterminée sont les plus courants sont l'hôtellerie et la restauration (21%), l'éducation (16%), l'agriculture (15%), la santé et le commerce de gros et de détail (14% dans chaque cas). Quel que soit le groupe d'âge considéré, la proportion de travailleurs sous contrat à durée déterminée est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (14% contre 10%). Les taux d'emploi sous contrat à durée déterminée sont supérieurs à la moyenne chez les employés et ouvriers non qualifiés et le personnel des services et de la vente (15% et 14% respectivement).

En moyenne, la majorité (58%) des travailleurs sous contrat à durée déterminée ont un contrat d'un an au maximum, tandis que 20% d'entre eux ont un contrat sans spécification de durée. L'Irlande et le Royaume-Uni s'écartent sensiblement de la moyenne, puisque 21% des travailleurs sous contrat à durée déterminée ont un contrat d'un an maximum et qu'ils sont moins de 56% à travailler sous contrat sans spécification de durée.

#### Contrat d'intérim

En moyenne, 2% seulement des salariés travaillent sous contrat temporaire, lequel s'applique le plus souvent au personnel de l'hôtellerie et de la restauration, et aux employés et ouvriers non qualifiés (4% dans chaque cas). Les contrats d'apprentissage et de formation sont très peu répandus, puisqu'ils concernent 1% à peine des salariés.

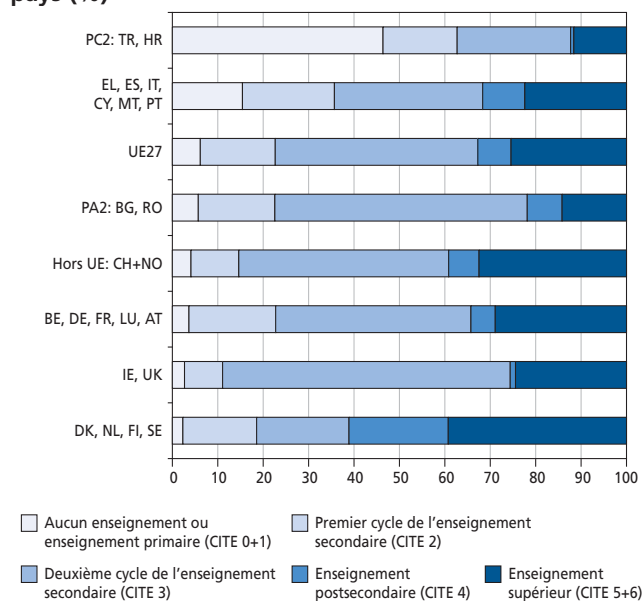
#### Absence de contrat d'emploi

En moyenne, 7% des salariés de l'UE27 déclarent travailler sans contrat d'emploi: le taux le plus élevé de salariés dans ce cas est relevé à Chypre (42%), suivi de Malte (39%), du Royaume-Uni (15%) et de la Slovénie (10%). Les secteurs où cette situation est la plus fréquente sont l'agriculture (24%), l'hôtellerie et la restauration (20%). En termes de catégories professionnelles, ce sont chez les ouvriers agricoles et les ouvriers non qualifiés que le taux d'absence de contrat est le plus élevé (24% et 14% respectivement).

#### Nouveaux arrivants sur le marché du travail

La plupart des nouveaux venus sur le marché du travail (définis comme ceux qui occupent un emploi rémunéré depuis moins de quatre ans à dater de leur sortie de l'enseignement à temps plein) sont des salariés (84%) dont la majorité (54%) travaille sous contrat à durée indéterminée, 26% sous contrat à durée déterminée, 10% sans contrat, 5% en qualité d'apprentis et 4% en qualité d'intérimaires.

Graphique 1.10: Niveau d'instruction, par groupe de pays (%)



Un pourcentage élevé de personnel d'entreprise récemment embauché (moins d'une année d'ancienneté) travaille sous contrat temporaire: 40% des travailleurs occupés depuis moins d'un an dans une entreprise ont un contrat à durée

indéterminée, 33% un contrat à durée déterminée, 7% un contrat d'intérim et 3% un contrat d'apprentissage; 15% n'ont pas de contrat.<sup>10</sup>

### Profil du travailleur européen

#### Niveau d'instruction

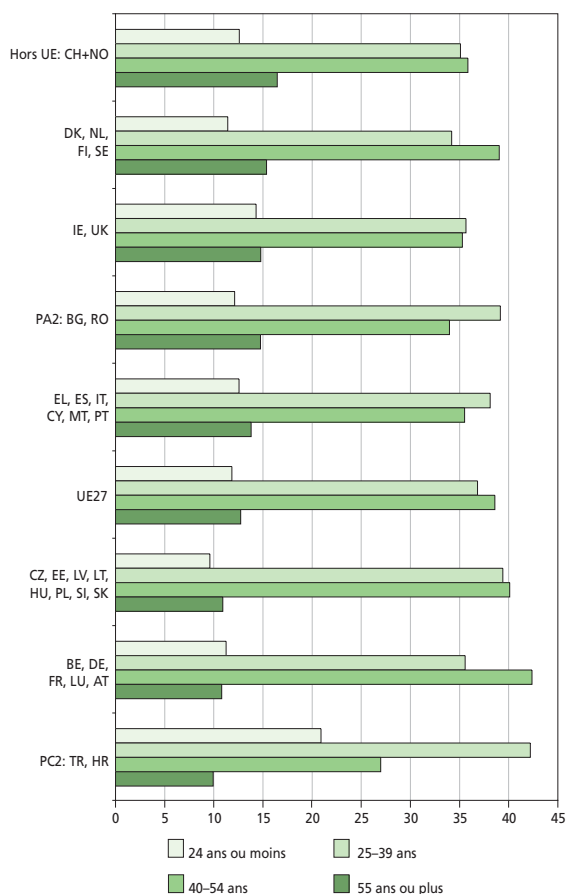
Le travailleur européen type est âgé de 40 ans et a achevé ses études à temps plein à l'âge de 18 ans. En moyenne, 59% des hommes – et 54% des femmes - sont sortis de l'enseignement à 18 ans ou auparavant.

On observe à cet égard d'importantes divergences entre groupes de pays, puisque les travailleurs des pays scandinaves et des Pays-Bas achèvent leurs études plus tard qu'ailleurs. Ce qui se traduit par une proportion plus élevée de diplômés de l'enseignement supérieur dans ces pays.

#### Ancienneté dans l'emploi

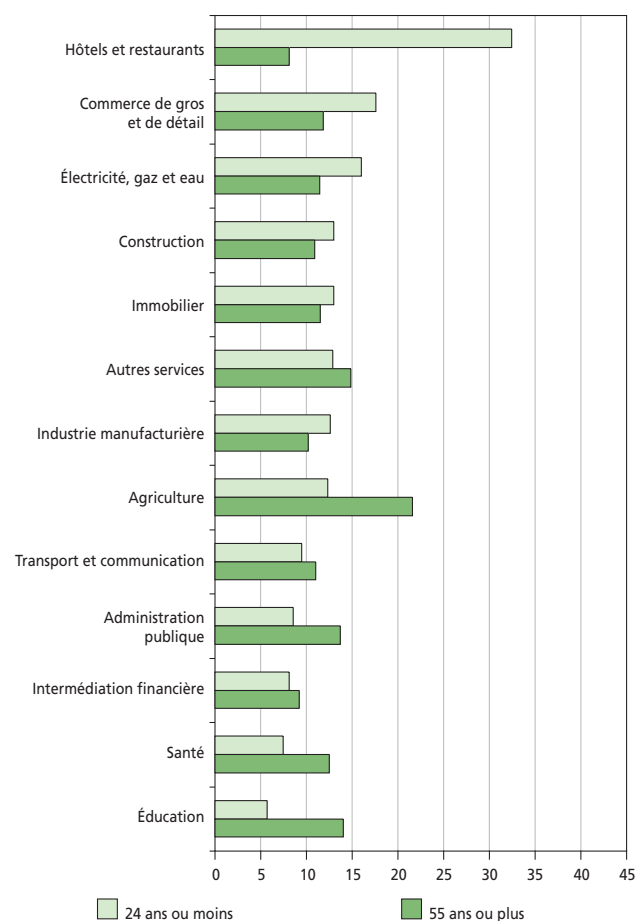
Le travailleur type occupe, dans l'UE27, son emploi actuel depuis dix ans. Certains secteurs se caractérisent

**Graphique 1.11: Structure par âge des travailleurs, par groupe de pays (%)**



<sup>10</sup> Parmi ces travailleurs, 2% ont été répertoriés comme «autres».

**Graphique 1.12: Structure par âge des différents secteurs, 31 pays européens (%)**



néanmoins par une durée d'occupation des emplois inférieure à la moyenne: ainsi, dans l'hôtellerie et la restauration, 25% des salariés occupent leur emploi depuis un an seulement, voire moins; de même, dans les secteurs du commerce de gros et de détail, des activités immobilières, de la construction, et de l'électricité, du gaz et de l'eau, 12%–13% des travailleurs font état d'une année à peine d'ancienneté, voire moins, ce qui donne une indication des secteurs où la rotation de la main-d'œuvre est la plus importante.

#### Âge

Le graphique 1.11 montre l'incidence du vieillissement démographique sur différents groupes de pays: ainsi les pays scandinaves et les Pays-Bas, où la proportion de travailleurs plus âgés est importante, connaîtront-ils le départ à la retraite d'une part significative (15%) de leur force de travail au cours des dix prochaines années.

Il existe également des différences sectorielles en termes de profil d'âge, comme le montre le graphique 1.12. Par

exemple dans deux secteurs – l'éducation et l'agriculture – la proportion de travailleurs âgés de 55 ans et plus est supérieure de plus de huit points de pourcentage à celle des travailleurs âgés de 24 ans au maximum, ce qui indique que ces secteurs vont devoir s'adapter à l'évolution démographique actuelle.

Trois secteurs se caractérisent, en revanche, par une proportion de jeunes largement supérieure à celle des travailleurs plus âgés: il s'agit de l'hôtellerie et de la restauration, du commerce de gros et de détail, et de l'électricité, du gaz et de l'eau.

### Nationalité

Dans l'ensemble des 31 pays européens couverts par l'enquête, 3% des travailleurs ne sont pas des ressortissants du pays dans lequel ils travaillent: 2% d'entre eux sont originaires de pays hors de l'UE, et 1% d'un autre État membre.

C'est au Luxembourg que la proportion de travailleurs non nationaux est la plus élevée (38%); il est suivi de l'Estonie (17%), de la Suisse et de la Lettonie (14%), et de l'Espagne (13%).

La plupart des travailleurs non nationaux sont dans les autres services et dans la construction (18% et 17% respectivement).

### Caractéristiques des ménages

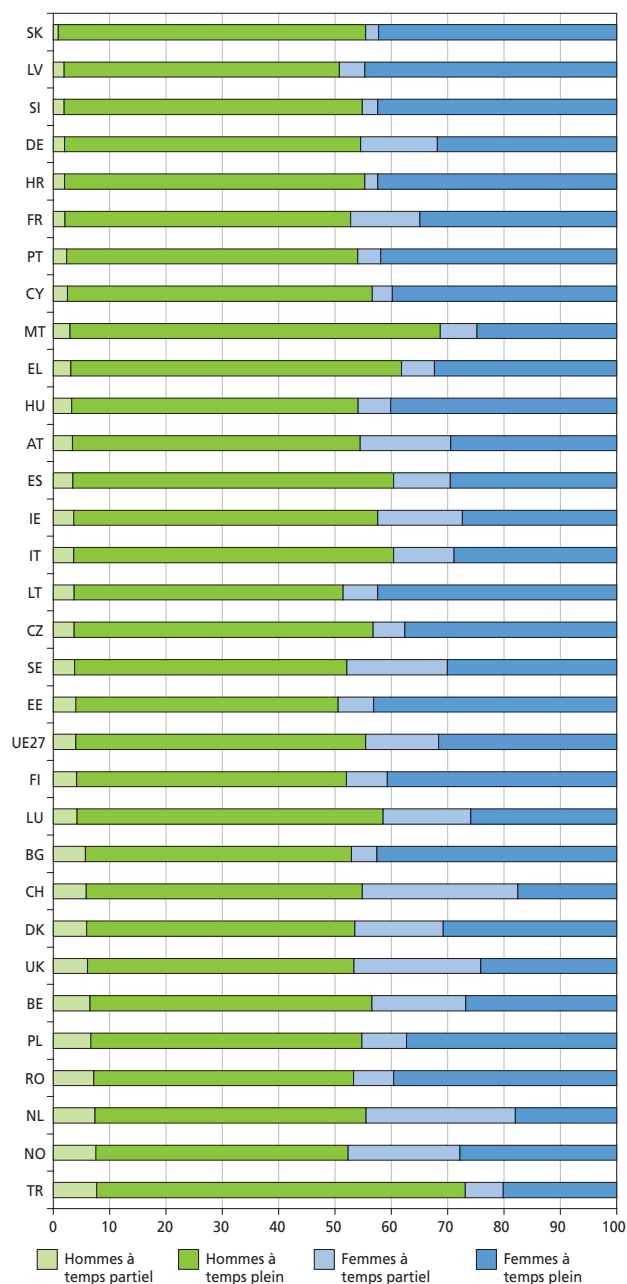
Plus de la moitié des ménages (55%) comptent deux salaires, et un tiers (30%) n'en comptent qu'un seul. Une petite minorité de ménages (15%) comptent plus de deux travailleurs.

### Ségrégation sexuelle

L'UE27 compte, en moyenne, plus d'hommes que de femmes occupant un emploi rémunéré (55% contre 44%).<sup>11</sup> Dans trois pays toutefois – la Lituanie, la Lettonie et l'Estonie – la proportion de femmes dans la population active est pratiquement équivalente à celle des hommes (49%); dans cinq pays, en revanche, elle n'atteint pas 40% (Turquie: 27%, Malte: 31%, Espagne: 39%, Italie: 40% et Grèce: 38%).

La ségrégation sexuelle est le phénomène par lequel les femmes sont sous-représentées dans certains domaines professionnels et surreprésentées dans d'autres (par rapport à leur représentation moyenne dans l'emploi total). Plusieurs études, parmi lesquelles les analyses des précédentes éditions de *l'enquête européenne sur les*

**Graphique 1.13: Répartition de l'emploi entre les femmes et les hommes, par pays et par statut d'emploi (%)**



*conditions de travail*, ont révélé qu'une forte ségrégation sexuelle persiste dans la structure de l'emploi en Europe.<sup>12</sup> L'analyse de diverses dimensions de l'enquête atteste de l'ampleur de ce phénomène en 2005.

La ségrégation peut s'observer au niveau de toute une série de variables liées à l'emploi: la profession, le secteur, le

<sup>11</sup> Pour des informations complémentaires concernant les taux de participation, voir le graphique 1.1.

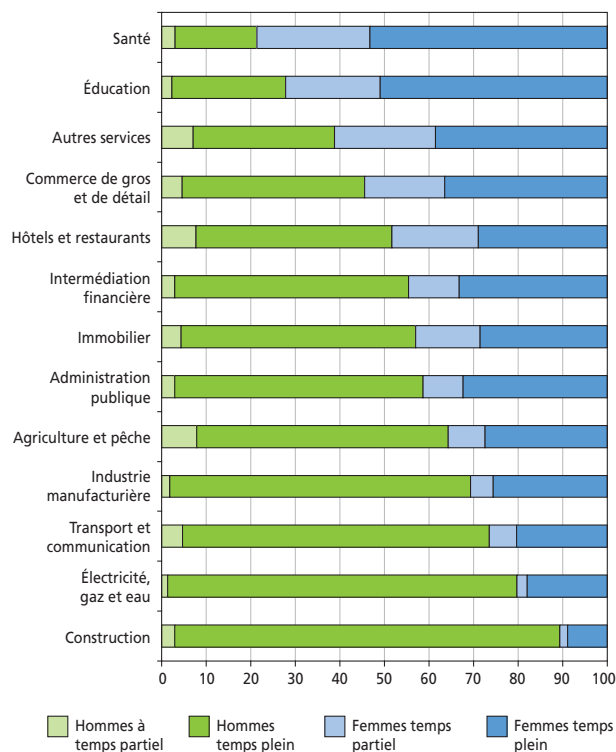
<sup>12</sup> Voir notamment *Gender, jobs and working conditions in the European Union*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0249.htm> ou *Le genre et les conditions de travail dans l'Union européenne*, [http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef9759\\_fr.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef9759_fr.htm)

statut économique de l'entreprise, le statut d'emploi, le contrat d'emploi et le régime d'emploi (temps plein/temps partiel). On constate, outre la ségrégation «horizontale» qui confère aux femmes des types d'emploi différents, une ségrégation «verticale» qui se caractérise par la sous-représentation des femmes aux postes hiérarchiquement supérieurs, aux postes mieux rémunérés et aux postes plus prestigieux.

Le travail à temps partiel – phénomène largement féminin – s'est fortement développé en Europe depuis quelques années. Ainsi entre 2000 et 2005, par exemple, les nouveaux emplois créés se répartissaient comme suit: 43% d'emplois féminins à temps partiel, 15% d'emplois masculins à temps partiel, 22% d'emplois masculins à temps plein et 20% d'emplois féminins à temps plein.<sup>13</sup> Cette évolution peut être considérée comme un succès dans la mesure où un nombre plus important de personnes, et de femmes en particulier, sont parvenues à revenir ou à rester sur le marché de l'emploi grâce à l'offre de travail à temps partiel, et à mieux concilier ainsi leurs obligations professionnelles et leurs autres responsabilités; il convient néanmoins de rappeler que la hausse des taux d'emploi n'est pas nécessairement synonyme d'amélioration de la qualité de l'emploi, ni de garantie d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes.<sup>14</sup> C'est la raison pour laquelle la distinction entre le régime à temps plein et le régime à temps partiel de l'emploi féminin et masculin est importante lors de l'étude des questions d'égalité entre les hommes et les femmes.

En prenant en considération l'ensemble des emplois, et en les différenciant par sexe et selon qu'il s'agit d'emplois à temps plein ou à temps partiel (graphique 1.13), il est intéressant de noter qu'en moyenne, la majorité des emplois (52%) sont des emplois masculins à temps plein; que près d'un tiers (32%) sont des emplois féminins à temps plein; que 13% sont des emplois féminins à temps partiel; et que 4% sont des emplois masculins à temps partiel. La proportion d'emplois masculins à temps partiel est supérieure à la moyenne de l'UE27 en Belgique, en Bulgarie, au Danemark, aux Pays-Bas, en Pologne, en Roumanie et au Royaume-Uni, tandis que la proportion d'emplois féminins à temps partiel est supérieure à la moyenne en Autriche, en Belgique, au Danemark, en Allemagne, en Irlande, au Luxembourg, aux Pays-Bas (où le taux de 27% dépasse celui des femmes travaillant à plein temps, à savoir 18%), en Suède et au Royaume-Uni (où le taux de 23% est légèrement inférieur à celui des femmes travaillant à plein temps, en l'occurrence 24%).

**Graphique 1.14: Répartition de l'emploi, par secteur, par sexe et par statut d'emploi (temps partiel/temps plein), UE27 (%)**



### Statut d'emploi

Il existe des similitudes entre hommes et femmes en termes de statut d'emploi: ainsi le pourcentage d'hommes et de femmes occupant un second emploi est analogue (6%) et ils y consacrent environ le même temps (une douzaine d'heures par semaine). Pour 3% des hommes comme des femmes, un second emploi est une activité régulière, alors qu'il s'agit d'une activité occasionnelle et/ou saisonnière pour 4% d'entre eux.

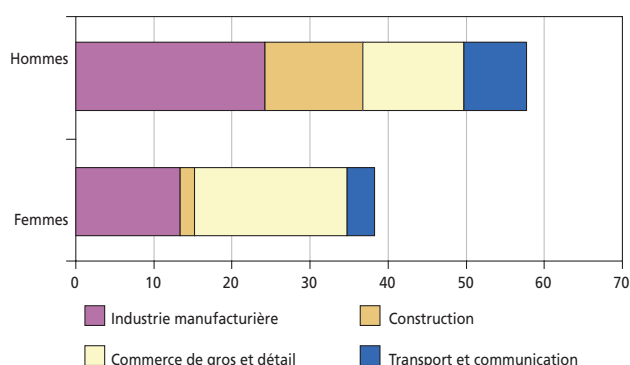
Le pourcentage de personnes travaillant sans contrat de travail (7%) est identique chez les hommes et chez les femmes, et le pourcentage d'intérimaires (2%) est également identique de part et d'autre. En ce qui concerne les jeunes salariés (âgés de 29 ans au maximum), la proportion de ceux qui travaillent sous contrat à durée indéterminée (60%) est la même chez les hommes et chez les femmes.

Il convient toutefois de signaler certaines différences manifestes: ainsi par exemple, comme nous l'avons vu plus haut, la proportion de travailleurs indépendants est plus élevée chez les hommes que chez les femmes (l'écart s'établit à trois points de pourcentage en ce qui concerne

<sup>13</sup> L'emploi en Europe 2006, graphique 22, p. 40, Commission européenne, Bruxelles, 2006.

<sup>14</sup> Voir notamment *Working-time preferences and work-life balances in the EU*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0342.htm>, *Au fil du temps: Évaluation critique des travaux de la Fondation sur le temps* <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2003/09/fr/1/ef0309fr.pdf> ou *Part-time work in Europe* <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0403TR01/TN0403TR01.htm>

Graphique 1.15: Taux de l'emploi masculin et féminin dans les secteurs occupant le plus d'hommes, UE27 (%)



Graphique 1.16: Taux de l'emploi masculin et féminin dans les secteurs occupant le plus de femmes, UE27 (%)

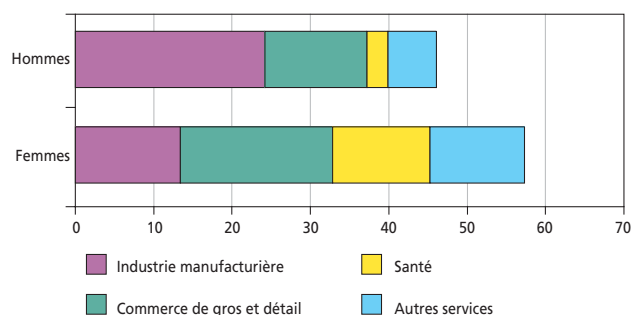


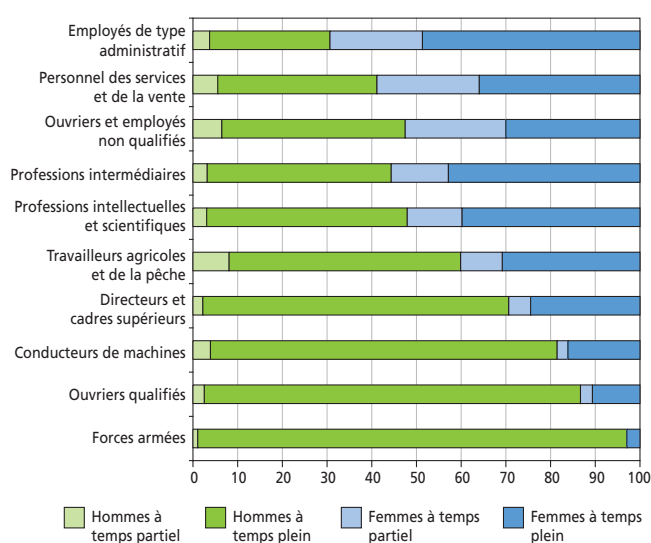
Tableau 1.2 Classement des professions en fonction de leur composition hommes-femmes

Professions avec ségrégation sexuelle	Sous-catégorie professionnelle	Code CITP à deux chiffres
Professions «cols blancs» à forte prédominance masculine (80% d'effectifs masculins au moins)	Aucune au niveau CITP-2	
Professions «cols blancs» à prédominance masculine (60%–80% d'effectifs masculins, 20%–39% d'effectifs féminins)	Membres de l'exécutif et des corps législatifs et cadres supérieurs de l'administration publique	11
	Directeurs de société	12
	Dirigeants et gérants de petites entreprises	13
	Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques	21
	Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques	31
Professions «cols blancs» mixtes (40%–60% d'effectifs féminins)	Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques	24
	Autres professions intermédiaires	34
Professions «cols blancs» à prédominance féminine (61%–80% d'effectifs féminins)	Spécialistes des sciences de la vie et de la santé	22
	Spécialistes de l'enseignement	23
	Professions intermédiaires de l'enseignement	33
	Employés de bureau	41
	Employés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés	42
Professions «cols blancs» à forte prédominance féminine (80% d'effectifs féminins)	Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé	32
Professions «cols bleus» à forte prédominance féminine (80% d'effectifs féminins au moins)	Aucune au niveau CITP-2	
Professions «cols bleus» à prédominance féminine (61%–80% d'effectifs féminins)	Modèles, vendeurs et démonstrateurs	52
	Employés non qualifiés des services et de la vente	91
Professions «cols bleus» mixtes (40%–60% d'effectifs féminins)	Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité	51
	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	61
Professions «cols bleus» à prédominance masculine (20%–39% d'effectifs féminins, 60%–80% d'effectifs masculins)	Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés	73
	Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	74
	Conducteurs d'installations et de matériels fixes et assimilés	81
	Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage	82
	Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et assimilés	92
Professions «cols bleus» à forte prédominance masculine (80% d'effectifs masculins au moins)	Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment	71
	Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction mécanique et assimilés	72
	Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre	83
	Autres manœuvres	93

Note: Les forces armées ne sont pas incluses.



**Graphique 1.17: Ségrégation professionnelle de l'emploi féminin et masculin, UE27 (%)**



les travailleurs indépendants sans salariés et à quatre points de pourcentage en ce qui concerne les travailleurs indépendants avec salariés). Comme nous l'avons déjà signalé également, les contrats à durée déterminée sont plus répandus chez les femmes que chez les hommes (14% contre 10%), de même que le travail à temps partiel (29% contre 7%).

### Ségrégation sectorielle

Le graphique 1.14 illustre l'ampleur de la ségrégation sectorielle dans l'UE27.

La main-d'œuvre masculine prédomine dans cinq secteurs: la construction (89% d'hommes), l'électricité, le gaz et l'eau (80%), le transport et les communications (74%), l'industrie manufacturière (69%) et l'agriculture (64%).

Dans quatre autres secteurs, en revanche, ce sont les femmes qui prédominent: la santé (79% de main-d'œuvre féminine), l'éducation (72%), les autres services (61%) et le commerce de gros et de détail (55%). Ces secteurs se caractérisent également par une proportion supérieure à la moyenne d'emplois féminins à temps partiel avec plus de 20% pour l'ensemble, hormis pour le commerce de gros et de détail où elle est de 18%.

Le phénomène de ségrégation est généralement plus prononcé au niveau de l'entreprise que dans le cas d'indicateurs plus agrégés (secteur ou profession, par exemple). Il est donc intéressant de répéter ce type d'analyse à un moindre niveau d'agrégation: ainsi, alors que l'industrie manufacturière connaît, de manière générale, une forte prédominance d'effectifs masculins, certains sous-secteurs tels que l'industrie de l'habillement et des fourrures, se caractérisent par une prédominance de main-d'œuvre féminine.

La concentration sectorielle est la mesure dans laquelle l'emploi féminin (ou masculin) se concentre dans des secteurs particuliers. L'emploi des hommes et l'emploi des femmes se concentrent à niveau pratiquement égal dans quatre secteurs: pour les hommes 58% des emplois sont concentrés dans 4 secteurs (industrie manufacturière, commerce de gros et de détail, construction, et transport), et pour les femmes 57% des emplois sont concentrés dans 4 secteurs (commerce de gros et de détail, industrie manufacturière, santé, et autres activités de services).

Le graphique 1.15 montre la concentration de l'emploi masculin et féminin dans les quatre secteurs occupant le plus d'hommes: industrie manufacturière, commerce de gros et de détail, construction et transport.

Le graphique 1.16 montre pour sa part la concentration de l'emploi masculin et féminin dans les quatre secteurs qui occupent le plus de femmes: industrie manufacturière, commerce de gros et de détail, santé, et autres activités de services.

La modification des conditions de travail dans un secteur caractérisé par un taux disproportionné de travailleurs masculins ou féminins aura nécessairement une incidence disproportionnée sur les hommes ou les femmes. Des changements intervenant dans le secteur de la construction affecteront, par exemple, bien davantage les hommes que les femmes.

### Ségrégation professionnelle

Une ségrégation (de l'ordre de 55% ou plus) peut également être observée à l'intérieur des catégories professionnelles. Comme le montre le graphique 1.17, les hommes constituent la majorité des effectifs dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche, et parmi les cadres supérieurs, les conducteurs de machines, les ouvriers qualifiés, et les membres des forces armées, tandis que les femmes sont majoritaires au sein des employés de type administratif, du personnel des services et de la vente, et des professions intermédiaires. À ce niveau d'agrégation, deux catégories professionnelles seulement affichent un équilibre hommes-femmes, en l'occurrence les ouvriers et employés non qualifiés et les professions intellectuelles et scientifiques. L'analyse de ces deux groupes à un niveau de sous-catégories révèle néanmoins une situation moins équilibrée: on note en effet, pour les professions intellectuelles et scientifiques, une prédominance féminine dans les sous-catégories des spécialistes des sciences de la vie et de la santé et des spécialistes de l'enseignement, et une prédominance masculine dans la sous-catégorie des spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques. De même, on constate une prédominance féminine dans toutes les sous-catégories des ouvriers et

employés non qualifiés (nettoyage, aide ménagère, collecte des déchets et vente ambulante).

Cette ségrégation professionnelle s'accompagne d'un phénomène de concentration professionnelle (prédominance d'un sexe dans une profession particulière ou un groupe particulier de professions). Le tableau 1.2 classe les professions sur la base de la catégorie et de la composition hommes-femmes.<sup>15</sup>

Le tableau 1.3 montre que la plupart des travailleurs exercent une profession dans laquelle leur propre sexe est prédominant: en effet, moins d'un quart d'entre eux (23%) occupent des professions caractérisées par un équilibre hommes-femmes (13% dans des professions «cols blancs»

mixtes et 10% dans des professions «cols bleus» mixtes). En 2000, lors d'une analyse identique couvrant l'UE15, la proportion de travailleurs exerçant leur activité dans une profession mixte s'établissait à 17%.

Il ressort du tableau 1.4 que 60% des hommes occupent des professions à prédominance ou à forte prédominance masculine – «cols bleus» principalement (40%). Ils ne sont, par contre, que 21% à travailler dans des professions mixtes, et 21% dans des professions à prédominance féminine.

Ainsi que le montre le tableau 1.5 il y a légèrement moins de femmes que d'hommes qui travaillent dans une profession dans laquelle leur propre sexe est prédominant:

**Table 1.3 Répartition de l'emploi masculin et féminin dans les catégories professionnelles avec ségrégation sexuelle, UE27 (%)**

Professions avec ségrégation hommes-femmes	% d'hommes salariés	% de femmes salariées	% de l'effectif total des salariés
Professions «cols blancs» à prédominance masculine (60%–80% d'hommes, 20%–39% de femmes)	10	4	14
Professions «cols blancs» mixtes (40%–60% de femmes)	6	6	13 <sup>16</sup>
Professions «cols blancs» à prédominance féminine (61%–80% de femmes)	6	14	20
Professions «cols blancs» à forte prédominance féminine (80% de femmes au moins)	0	2	2
Professions «cols bleus» à prédominance féminine (61%–80% de femmes)	5	10	15
Professions «cols bleus» mixtes (40%–60% de femmes)	5	5	10
Professions «cols bleus» à prédominance masculine (20%–39% de femmes, 60%–80% d'hommes)	7	3	10
Professions «cols bleus» à forte prédominance masculine (80% d'hommes au moins)	15	1	16
Ensemble des professions	53	45	100

**Tableau 1.4 Concentration de l'emploi masculin dans les professions avec ségrégation sexuelle, UE27 (%)**

Professions avec ségrégation hommes-femmes	Hommes		
	Temps partiel	Temps plein	Tous
Professions «cols blancs» à prédominance masculine (20–39% de femmes)	1	18	19
Professions «cols blancs» mixtes (40–60% de femmes)	1	11	12
Professions «cols blancs» à prédominance féminine (61–80% de femmes)	1	10	11
Professions «cols blancs» à forte prédominance féminine (80% de femmes)	0	0,4	0,4
Professions «cols bleus» à prédominance féminine (61–80% de femmes)	2	8	10
Professions «cols bleus» mixtes (40–60% de femmes)	1	8	9
Professions «cols bleus» à prédominance masculine (20–39% de femmes)	1	11	12
Professions «cols bleus» à forte prédominance masculine (moins de 20% de femmes)	1	27	28
Total	7	93	100

<sup>15</sup> Modèle développé par Fagan & Burchell, voir *Gender, jobs and working conditions in the European Union*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/49/en/1/ef0249en.pdf>

<sup>16</sup> Les chiffres exacts sont 6,4 + 6,2 dont le total a ensuite été arrondi à 13.



**Tableau 1.5 Concentration de l'emploi féminin dans les professions avec ségrégation sexuelle, UE27 (%)**

Professions avec ségrégation hommes-femmes	Femmes		
	Temps partiel	Temps plein	Toutes
Professions «cols blancs» à prédominance masculine (20–39% de femmes)	1	7	8
Professions «cols blancs» mixtes (40–60% de femmes)	3	11	14
Professions «cols blancs» à prédominance féminine (61–80% de femmes)	9	23	32
Professions «cols blancs» à forte prédominance féminine (80% de femmes)	1	3	4
Professions «cols bleus» à prédominance féminine (61–80% de femmes)	9	13	21
Professions «cols bleus» mixtes (40–60% de femmes)	4	7	11
Professions «cols bleus» à prédominance masculine (20–39% de femmes)	1	6	7
Professions «cols bleus» à forte prédominance masculine (moins de 20% de femmes)	0,4	2	3
Total	29	71	100

**Tableau 1.6 Concentration de l'emploi féminin et masculin par régime de propriété et taille de l'organisation, UE27 (%)**

		Hommes		Femmes			
		Tps partiel	Tps plein	Total	Tps partiel	Tps plein	Total
Propriété	Secteur privé	5	70	75	18	44	62
	Secteur public	1	19	20	8	23	31
Taille de l'organisation	Unipersonnelle	1	9	10	3	7	10
	Microentreprise	2	24	26	9	20	29
	Petite entreprise	2	25	27	8	21	29
	Moyenne entreprise	1	19	20	4	14	18
	Grande entreprise	1	16	17	3	10	13

57% des femmes exercent en effet leur activité dans des professions à prédominance ou à forte prédominance féminine. Elles sont par ailleurs 25% à travailler dans des professions mixtes (soit quatre points de pourcentage de plus que les hommes) et la proportion de celles qui travaillent dans des professions où l'autre sexe prédomine est identique à la proportion des hommes dans le même cas: 18% des femmes exercent leur activité dans des professions à prédominance ou à forte prédominance masculine, et 21% des hommes dans des professions à prédominance ou à forte prédominance féminine. Il est intéressant de noter que le travail à temps partiel est surtout

répandu dans les professions à prédominance féminine et, dans une moindre mesure, dans les professions mixtes.

### Régime de propriété et taille des entreprises

Près d'un tiers des emplois féminins relèvent du secteur public. Autrement dit, toute modification des conditions de travail dans ce secteur est appelée à avoir une incidence disproportionnée sur les femmes. Les hommes ont un peu plus tendance à travailler dans des entreprises moyennes et de grandes entreprises, tandis que les femmes sont plus susceptibles de travailler dans de petites ou micro-entreprises.

# Temps de travail 2

Le temps de travail constitue une dimension clé des conditions de travail dans la mesure où il se situe au cœur des relations de travail et où ses répercussions dépassent largement le cadre de la vie professionnelle. En d'autres termes, le temps de travail conditionne non seulement les conditions de travail, mais également les conditions d'emploi. La qualité du travail dépend elle-même très largement de la planification et de l'organisation des horaires. Il ne fait aucun doute que le temps de travail joue un rôle qui, allant au-delà du lieu de travail, s'avère déterminant dans la conciliation et l'équilibre vie-travail: l'organisation du temps au travail exerce une influence majeure sur l'organisation du temps hors travail.

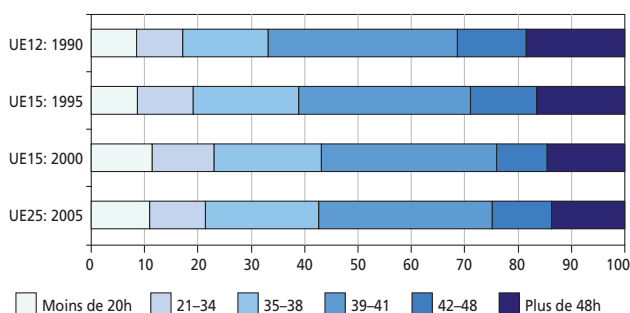
La quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* couvre divers aspects du temps de travail et décrit les divers systèmes d'organisation du temps de travail dans les différents États membres de l'UE. Les données visent à étayer le débat autour de grandes problématiques telles que l'impact des horaires lourds sur les conditions de travail, le rapport entre travail rémunéré et travail non rémunéré, et les disparités hommes-femmes en termes d'utilisation du temps. Ce deuxième chapitre donne une vue d'ensemble des horaires de travail en Europe en observant les horaires en vigueur sur les lieux de travail européens et sur les divers systèmes d'organisation du temps de travail avec un accent particulier sur leur flexibilité. L'analyse se penche également sur le temps de travail en dehors de l'emploi principal, à savoir le temps consacré à un second emploi, le temps de trajets domicile-travail et les heures de travail non rémunérées.

## Durée du temps de travail

### Temps de travail hebdomadaire

On observe depuis 1991 une tendance manifeste et persistante à la diminution du nombre d'heures de travail rémunérées au sein de l'Union européenne – tendance qui ne s'est infléchie en 2005 qu'en raison de l'élargissement intervenu en 2004, la durée du temps de travail étant, en moyenne, plus longue dans les nouveaux États membres. Il

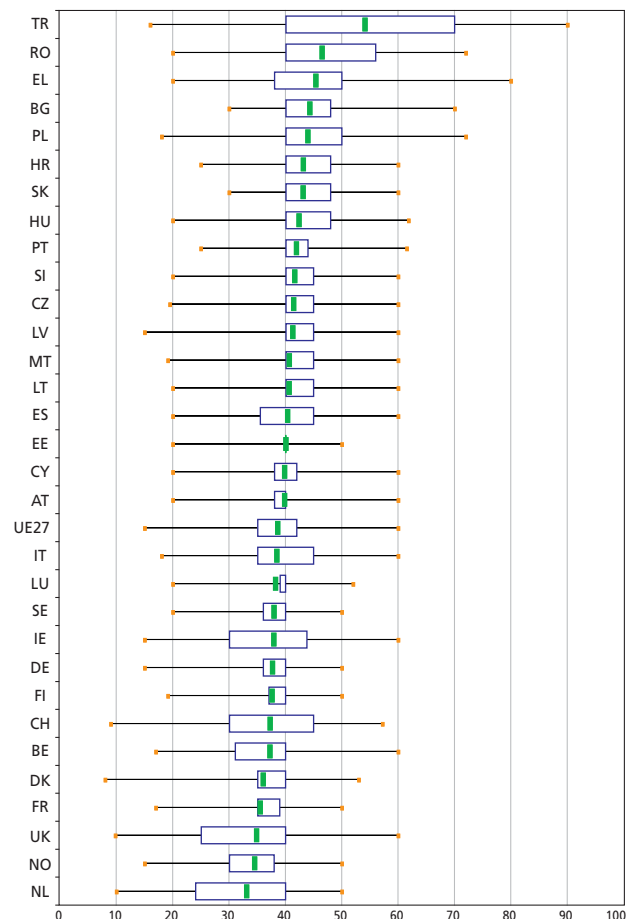
**Graphique 2.1: Évolution du temps de travail hebdomadaire, 1990–2005 (%)**



convient toutefois de préciser que, même dans les NEM, la proportion de travailleurs travaillant plus de 41 heures par semaine a fortement diminué depuis 2001, tandis que le nombre de personnes travaillant moins d'heures augmente progressivement.

Le graphique 2.2 indique le temps moyen de travail en 2005 dans les 31 pays couverts par l'enquête (salariés et indépendants). Les écarts sont substantiels, tant en termes de durée moyenne du temps de travail qu'en termes de fourchette de cette durée à l'intérieur même de chacun des pays. Le trait vertical vert épais représente le temps de travail moyen; l'encadré qui l'entoure représente l'intervalle interquartile (50% des travailleurs relèvent des catégories d'horaires définies par l'encadré); et les traits plus longs représentent les 5<sup>ème</sup> et 95<sup>ème</sup> percentiles. Aux Pays-Bas, par exemple, la durée moyenne du temps de travail hebdomadaire est de 33 heures; 50% des travailleurs néerlandais travaillent entre 24 et 40 heures (limites de l'encadré); 5% travaillent plus de 50 heures et 5% moins de 10 heures (extrémités des traits extérieurs). La Turquie se distingue à la fois par les horaires de travail les plus longs

**Graphique 2.2: Durée moyenne du temps de travail hebdomadaire, par pays**

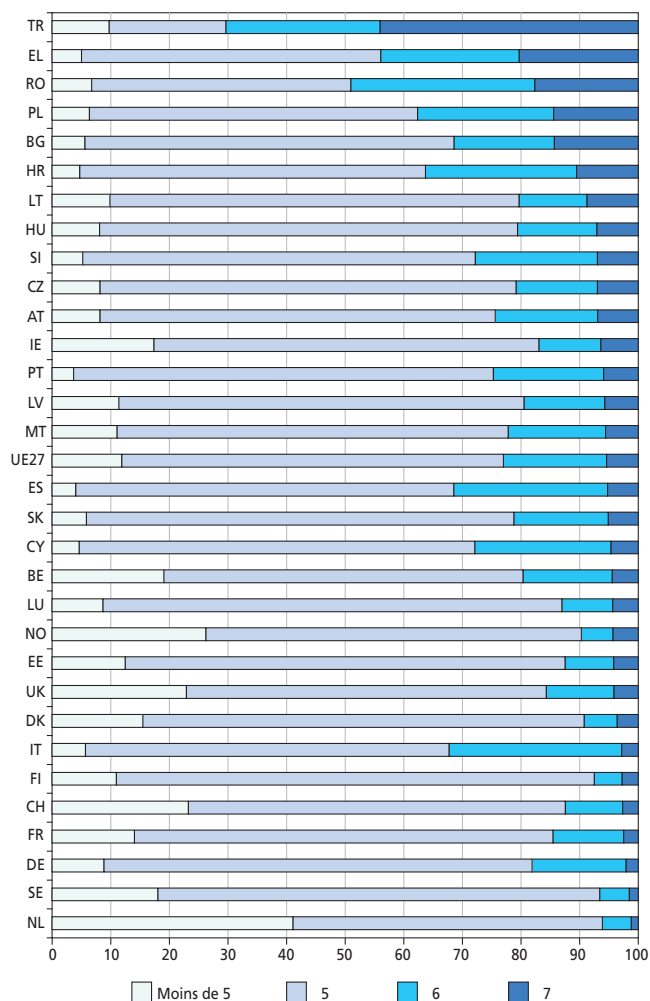


et par la plus grande variation au niveau des heures travaillées. Dans la plupart des pays, la durée moyenne du temps de travail se situe autour des 40 heures standard par semaine et s'applique à la plupart des travailleurs.

On observe néanmoins, entre pays, des variations qui semblent correspondre à un schéma géographique: les journées de travail sont les plus longues en Europe orientale et méridionale, et les plus courtes en Europe centrale et septentrionale (y compris l'Irlande et le Royaume-Uni). La durée moyenne de travail la plus courte est observée aux Pays-Bas, où le travail à temps partiel est très répandu (voir la forte variation du temps de travail mise en évidence par le graphique 2.2).

Le graphique 2.3 indique le nombre de jours travaillés par semaine dans les 31 pays européens couverts par l'enquête (classés sur la base du pourcentage de personnes travaillant sept jours par semaine). La semaine de travail est plus longue en Turquie que dans la plupart des autres pays,

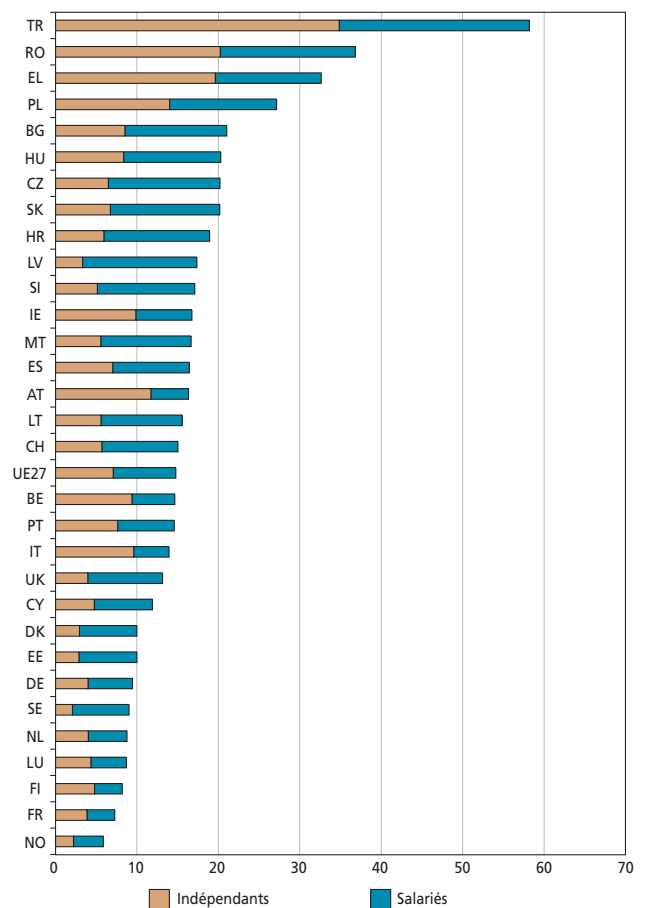
**Graphique 2.3: Nombre de jours travaillés par semaine, par pays (%)**



puisque près de 50% des travailleurs turcs signalent travailler sept jours par semaine, et que près de 75% travaillent six ou sept jours. Ces chiffres reflètent probablement les disparités entre l'économie turque et celle du reste de l'Europe en termes de composition sectorielle: la première se caractérise notamment par une proportion beaucoup plus élevée de personnes occupées dans l'agriculture, où les horaires sont particulièrement longs. Les variations entre pays sont analogues à celles observées à propos de la durée du temps de travail hebdomadaire: de longues semaines de travail plus fréquentes en Europe méridionale et orientale, et des semaines de travail plus courtes en Europe méridionale et centrale.

Il convient cependant de noter qu'en dépit d'écarts manifestes entre pays, il existe une concentration assez remarquable de la durée du temps de travail autour de ce que l'on pourrait appeler «la norme», à savoir 40 heures et cinq jours par semaine. Hormis la Turquie et sans doute les Pays-Bas, qui se situent aux deux extrêmes, une majorité substantielle de travailleurs travaillent en effet, dans la plupart des pays, environ 40 heures et 5 jours par semaine.

**Graphique 2.4: Horaires de travail lourds (>48h par semaine), par pays**



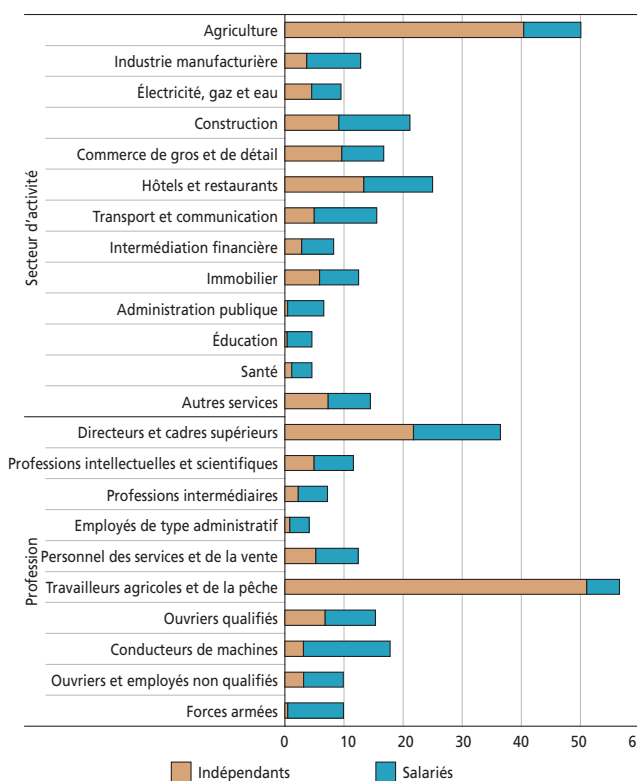
### Horaires de travail lourds

Le graphique 2.4 montre la proportion de personnes qui, dans différents pays, travaillent plus de 48 heures par semaine (la prestation de 48 heures de travail hebdomadaire ou davantage étant définie par la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail comme un horaire de travail lourd). Les disparités nationales sont très similaires à celles constatées à propos de la durée moyenne du temps de travail, hormis peut-être en ce qui concerne l'Irlande, laquelle ne se singularisait pas en termes de temps

**Graphique 2.5: Horaires de travail lourds (>48h par semaine), par sexe et par statut d'emploi, UE27 (%)**



**Graphique 2.6: Horaires de travail lourds, par secteur et profession, UE27 (%)**

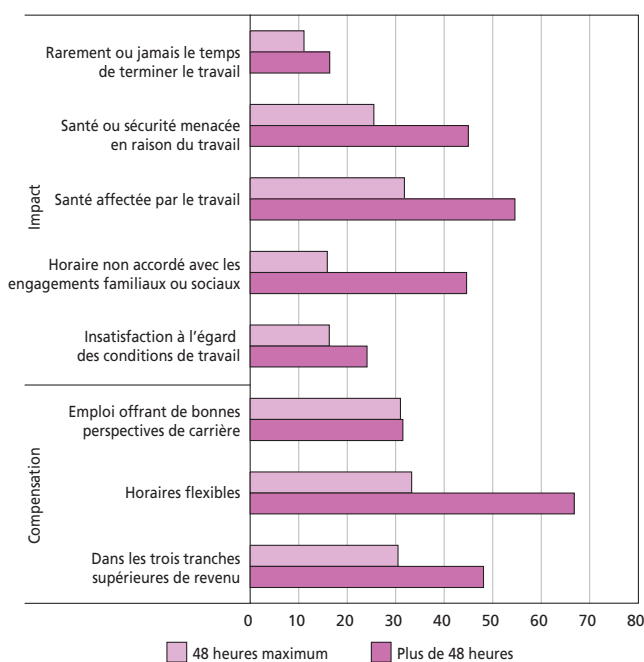


de travail moyen (figurant parmi les pays où il était le plus court), mais compte une proportion élevée (près de 17% de l'ensemble de la population au travail) de personnes astreintes à des horaires très lourds. Il est étonnant de noter par ailleurs, au vu de l'importance de ce débat dans le contexte britannique, que les horaires de travail sont proches de la moyenne au Royaume-Uni: sur le plan des horaires de travail lourds, ce pays ne se distingue en effet des autres États membres de l'UE15 qu'en ce qui concerne les salariés masculins occupés à temps plein.

Il ressort du graphique 2.5 que les horaires de travail lourds sont, en Europe, un phénomène principalement masculin (voir néanmoins la discussion ci-après concernant les heures de travail non rémunérées), qui touche en outre bien davantage les travailleurs indépendants que les salariés. Les secteurs les plus concernés par les horaires de travail lourds (graphique 2.6), à savoir ceux où la proportion de travailleurs touchés est supérieure à 20%, sont l'agriculture, l'hôtellerie et la restauration, et la construction; en termes de professions, ce sont les cadres et les travailleurs agricoles qui travaillent le plus souvent plus de 48 heures.

Enfin, le graphique 2.7 montre l'incidence des horaires de travail lourds sur quelques autres indicateurs des conditions de travail, tels que la santé et l'équilibre entre la vie-travail. Le premier indicateur illustré – proportion de travailleurs se plaignant d'avoir rarement ou de n'avoir jamais le temps de terminer leur travail – est plus élevé parmi ceux soumis à des horaires de travail très lourds. Le

**Graphique 2.7: Impact et effets des horaires de travail lourds, UE27 (%)**



lien de causalité peut évidemment être interprété dans un sens comme dans l'autre, mais il atteste en tous cas d'une corrélation entre le temps de travail et la flexibilité qui mériterait une analyse plus approfondie. Les données font clairement apparaître que la prestation d'horaires de travail très lourds peut accroître les risques pour la santé et la sécurité: ceux qui travaillent plus de 48 heures par semaine sont deux fois plus nombreux à considérer que leur travail constitue un risque pour leur santé et leur sécurité, et que leur emploi porte atteinte à leur santé.

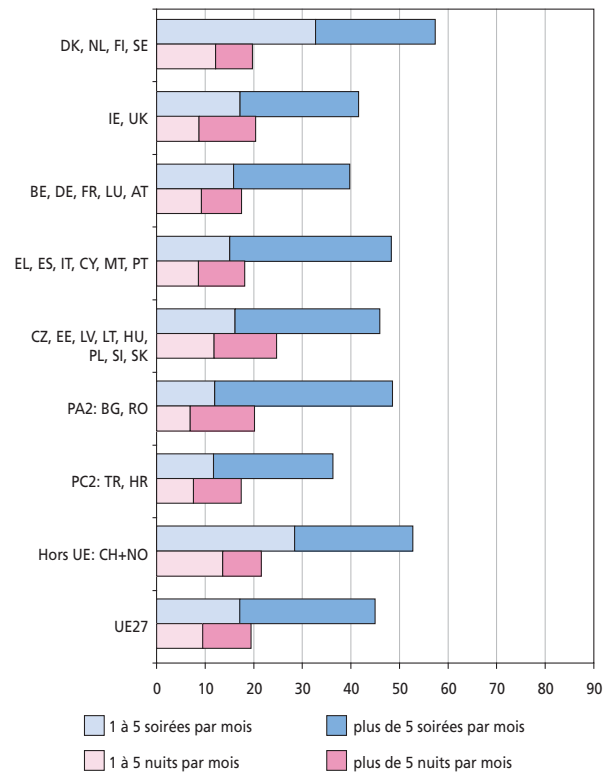
C'est toutefois au niveau de l'équilibre vie-travail que l'on observe l'impact le plus négatif des horaires de travail lourds, puisque les travailleurs concernés par ce type d'horaires sont trois fois plus nombreux que les autres à considérer que leur horaire de travail ne s'accorde pas à leurs engagements sociaux et familiaux. L'écart entre les travailleurs soumis à des horaires de travail lourds et les autres est, en revanche, beaucoup moins marqué au niveau de l'indicateur de satisfaction à l'égard des conditions de travail, en raison probablement de l'existence possible d'avantages liés à la prestation d'horaires lourds (voir le tableau 2.7). Ainsi par exemple, si la prestation d'horaires lourds n'améliore pas les perspectives en termes de carrière, elle améliore la rémunération: la moitié de ceux qui travaillent plus de 48 heures par semaine se trouvent dans les trois déciles supérieurs de revenus. La prestation d'horaires lourds peut également s'accompagner d'une certaine flexibilité: comme le montre le graphique 2.7, deux tiers des travailleurs accomplissant plus de 48 heures par semaine ne sont pas contraints par des heures précises d'arrivée et de départ – ce qui est le cas d'un tiers seulement des personnes qui travaillent moins de 48 heures par semaine.

### Horaires de travail atypiques

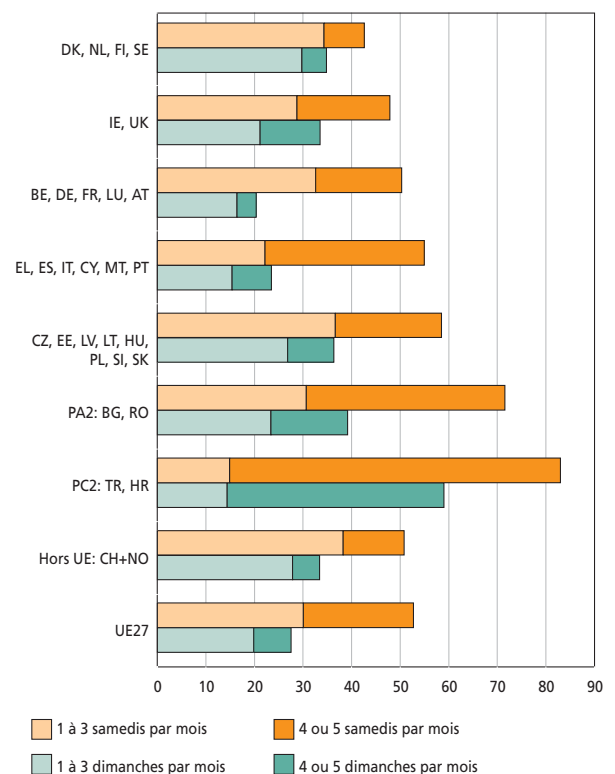
L'examen du pourcentage de travailleurs européens dont les horaires ne s'inscrivent pas dans la journée «standard» de travail ne conduit à conclure ni à la diversification des horaires de travail, ni à une évolution vers une société 24 heures sur 24. Il se pourrait même que la proportion de personnes travaillant en dehors de l'horaire standard soit en léger recul depuis 1995.

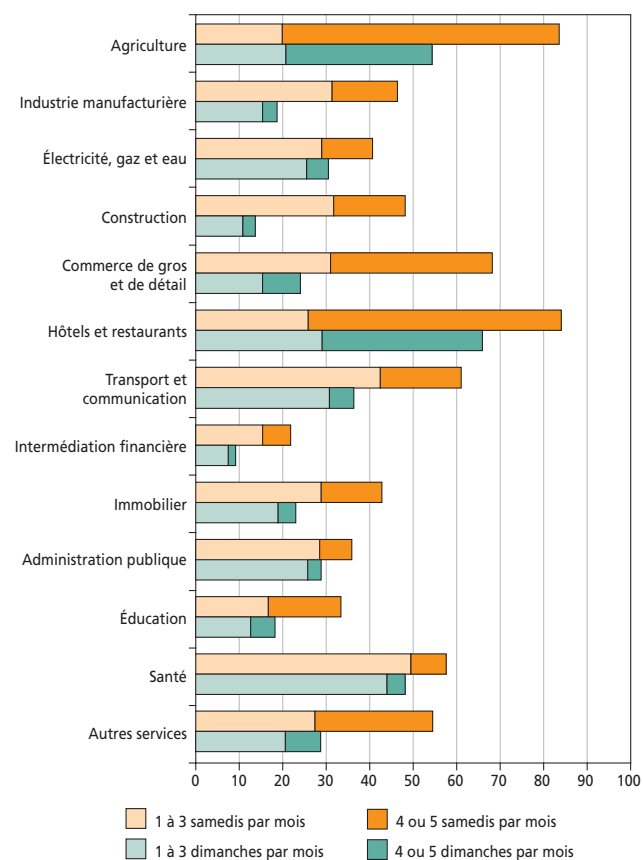
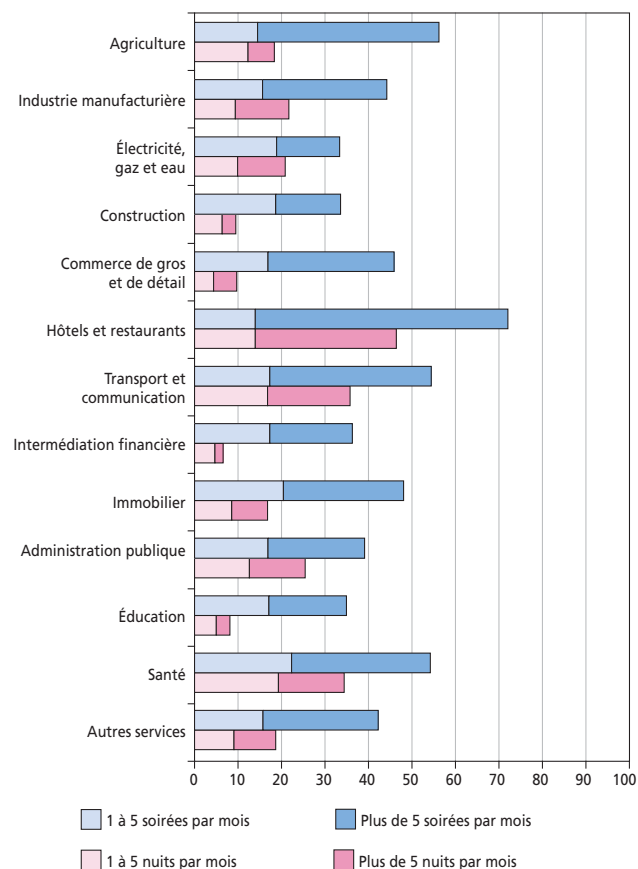
Les graphiques 2.8 et 2.9 indiquent la proportion de travailleurs qui, au sein de chacun des groupes de pays de l'EU, avaient des horaires atypiques en 2005. Il apparaît clairement que le travail en soirée est beaucoup plus répandu que le travail de nuit, et que les Pays-Bas et les pays scandinaves connaissent le pourcentage le plus élevé de travailleurs effectuant ce type de prestation. Il apparaît cependant aussi, en examinant de plus près le nombre de soirées travaillées, que le travail presté en soirée dans les

Graphique 2.8: Travail en soirée et de nuit, par groupe de pays (%)



Graphique 2.9: Travail le samedi et le dimanche, par groupe de pays (%)



**Graphique 2.10: Travail le samedi et le dimanche, par secteur, UE27 (%)**

**Graphique 2.11: Travail en soirée et de nuit, par secteur, UE27 (%)**


pays scandinaves est principalement «occasionnel» et probablement lié à la plus grande flexibilité du temps de travail en vigueur dans ces pays (voir le graphique 2.8). Dans les pays d'Europe méridionale et orientale, en revanche, la proportion de personnes travaillant plus de cinq soirées par mois (c'est-à-dire de manière moins occasionnelle) est nettement plus élevée. Le travail de nuit est, pour sa part, assez peu répandu dans la plupart des pays hormis ceux d'Europe orientale, où 25% de la population occupant un emploi est concernée. Quant au travail de week-end (voir le graphique 2.9), c'est dans les pays adhérents et candidats qu'il est le plus courant, et en Turquie plus particulièrement (ce qui s'explique probablement par le pourcentage important de travailleurs agricoles dans ce pays). Au sein de l'UE25, ce sont les pays d'Europe méridionale qui comptent la proportion la plus élevée de personnes travaillant tous les samedis du mois, tandis que le travail le dimanche est surtout constaté aux Pays-Bas et dans les pays scandinaves, étant entendu qu'il s'agit d'un travail occasionnel seulement (moins de trois dimanches par mois). Les pays continentaux affichent, de manière générale, une moindre proportion de travailleurs ayant des horaires atypiques.

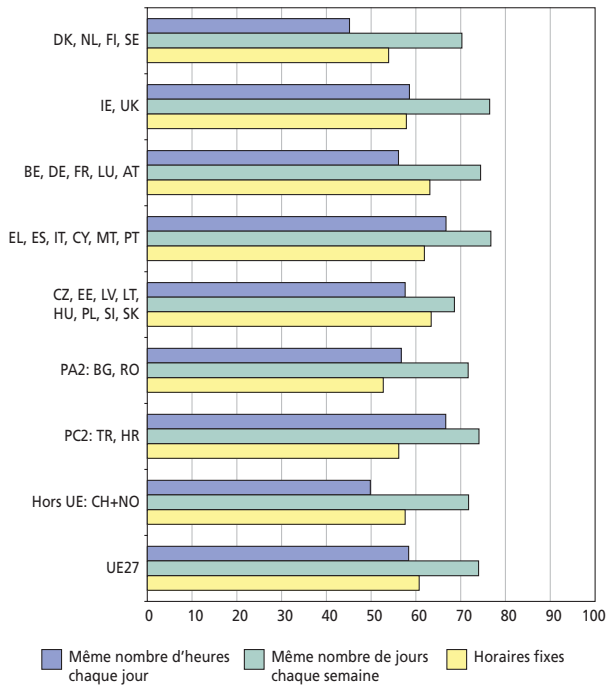
Enfin, les graphiques 2.10 et 2.11 présentent la ventilation entre différents secteurs (pays de l'UE27 exclusivement). Quelques secteurs se distinguent en termes d'horaires de travail atypiques: il s'agit de l'hôtellerie et de la restauration, de l'agriculture, et du transport et de la communication. On note un pourcentage très élevé de travail le samedi uniquement dans le commerce de gros et de détail. La construction et l'intermédiation financière sont, de leur côté, des secteurs dans lesquels les horaires de travail atypiques sont systématiquement moins fréquents.

## Organisation du temps de travail

### Régularité des horaires

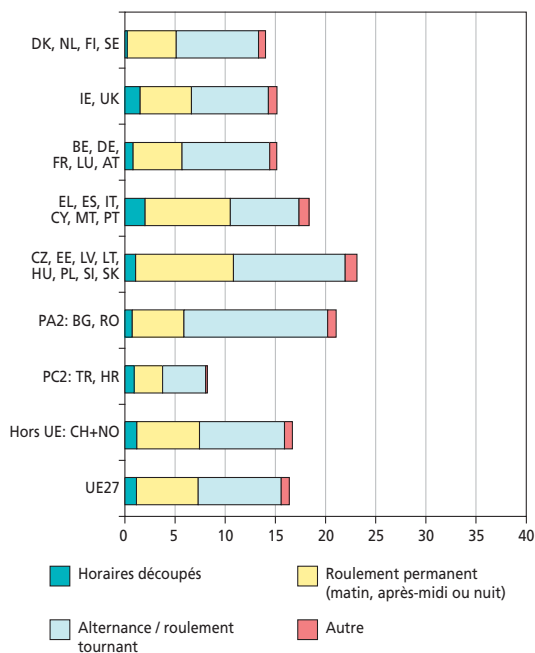
Le graphique 2.12 montre l'incidence des horaires réguliers dans les différents groupes de pays. Plus de la moitié de l'ensemble des travailleurs (salariés et indépendants) travaillent le même nombre d'heures chaque jour, avec des heures d'arrivée et de départ fixes, et travaillent le même nombre de jours chaque semaine. On observe néanmoins de fortes disparités entre groupes de pays en ce qui concerne ces indicateurs: aux Pays-Bas et dans les pays scandinaves, les horaires de travail ont tendance à être plus

**Graphique 2.12: Régularité des horaires de travail, par groupe de pays (%)**

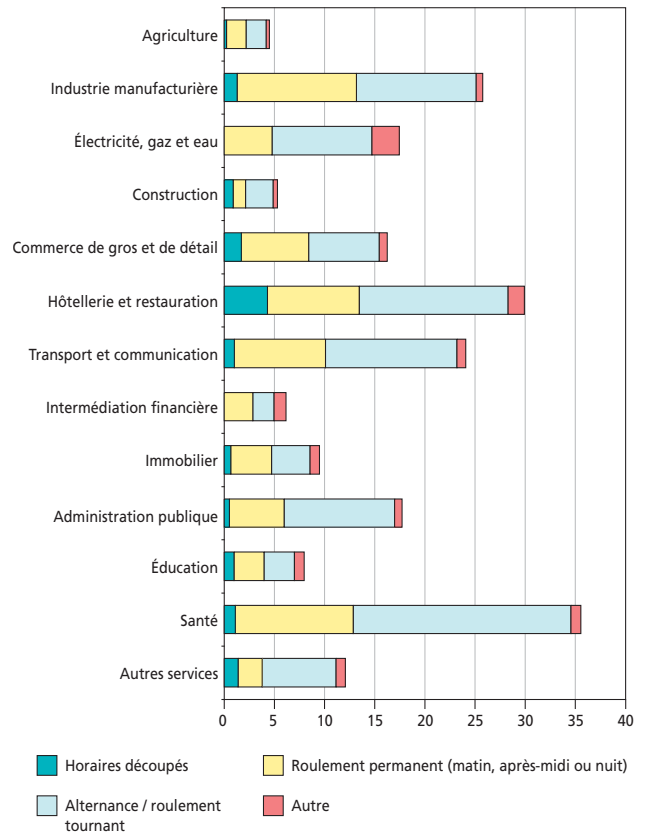


flexibles (45% seulement environ des travailleurs travaillent le même nombre d'heures chaque jour, et 53% environ avec des heures d'arrivée et de départ fixes), tandis que, dans les pays d'Europe méridionale, la proportion de travailleurs ayant un temps de travail et des horaires fixes est supérieure à la moyenne (67% environ des travailleurs

**Graphique 2.13: Incidence du travail posté, par groupe de pays (%)**



**Graphique 2.14: Incidence du travail posté, par secteur, UE27 (%)**



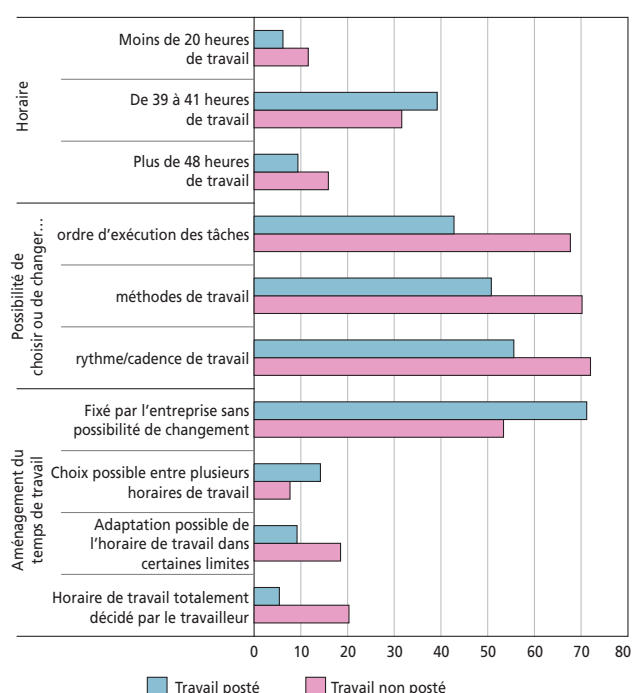
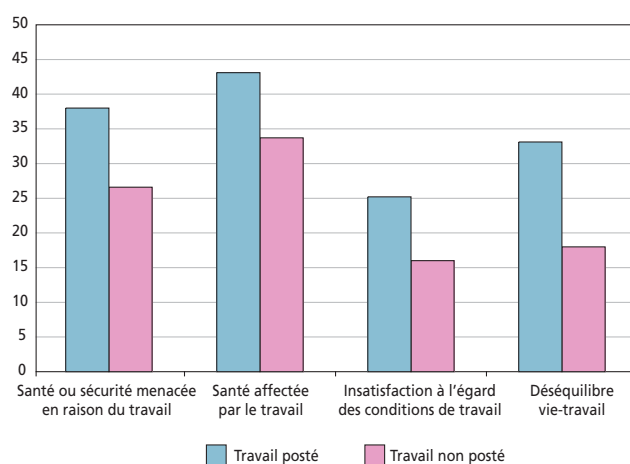
d'Europe méridionale travaillent le même nombre d'heures chaque jour, et 62% environ ont des heures d'arrivée et de départ fixes). On observe beaucoup plus de variation au niveau du nombre et de la régularité des heures travaillées par jour qu'au niveau du nombre de jours travaillés par semaine, lequel est beaucoup plus homogène (seuls les pays d'Europe orientale se singularisent à cet égard avec une proportion légèrement inférieure travaillant le même nombre de jours chaque semaine).

Si le graphique 2.12 met en évidence les horaires de travail réguliers, les chiffres peuvent néanmoins être inversés pour illustrer les horaires irréguliers: 50% environ des travailleurs européens couverts par l'enquête ne travaillent pas le même nombre d'heures chaque jour, 40% n'ont pas d'heures heures d'arrivée et de départ fixes et 30% environ ne travaillent pas le même nombre de jours chaque semaine. Leur proportion connaît d'ailleurs une progression lente mais régulière: en 1995, 65% des travailleurs européens avaient des horaires fixes, contre 61% en 2005.

### Travail posté

Le travail posté est une composante économique majeure du fonctionnement des entreprises, dont l'impact sur les



**Graphique 2.15: Organisation des horaires de travail posté, EU-27 (%)**

**Graphique 2.16: Effets du travail posté, UE27 (%)**


conditions de travail individuelles est important. Son importance économique provient de ce qu'il est indispensable à toute entreprise souhaitant allonger le temps d'exploitation de ses capacités productives. On le retrouve donc généralement dans des entreprises qui ont des frais fixes élevés (dans l'industrie manufacturière surtout, en raison des installations onéreuses utilisées) ou qui doivent faire coïncider leur heures d'activité avec celui de la demande (dans le secteur des services le plus souvent).

Le graphique 2.13 montre la proportion de travailleurs concernés par le travail posté dans les différents groupes de pays européens, et le type de travail posté en vigueur. On

note que cette proportion est beaucoup plus élevée en Europe orientale et, dans une moindre mesure, dans les pays d'Europe méridionale que dans les autres groupes de pays. Ces disparités entre groupes s'expliquent largement par la composition sectorielle des économies visées – étant donné que, comme le montre le graphique 2.14, il existe une forte variation entre secteurs en termes de recours au travail posté. Dans le secteur de la santé, un tiers environ des effectifs sont des travailleurs postés; dans l'hôtellerie et la restauration, de même que dans la fabrication manufacturière et le transport, ils sont un quart environ. Leur proportion est de l'ordre de 5%, voire inférieure, dans l'agriculture, la construction et l'intermédiation financière.

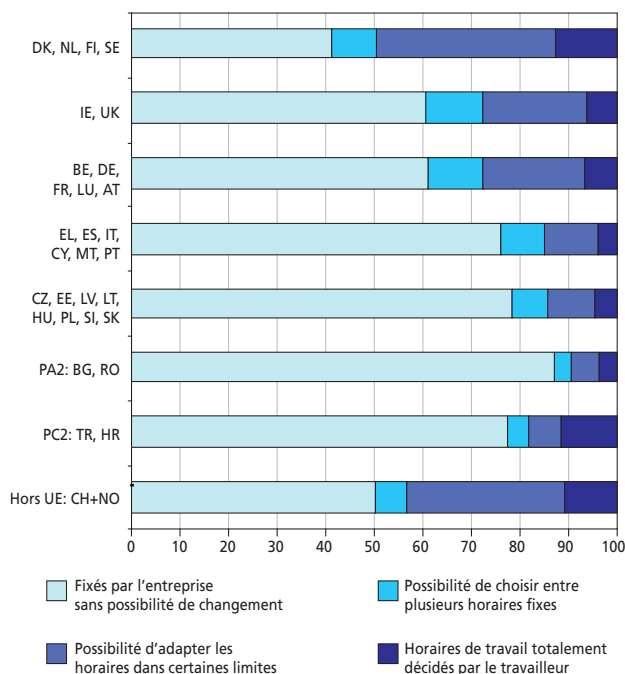
L'analyse plus poussée des données de l'enquête relatives au travail posté (graphique 2.15) révèle que les travailleurs postés tendent à avoir des horaires plus conventionnels que les travailleurs non postés, puisqu'ils sont près de 40% en Europe à travailler dans une fourchette très étroite de 39 à 41 heures par semaine (soit de plus 10% que le reste des travailleurs). En ce qui concerne la prestation d'horaires très lourds ou très courts, la proportion de travailleurs postés concernés se situe, elle aussi, à la moitié environ de celle des travailleurs non postés.

En ce qui concerne l'autonomie au travail (faculté de modifier l'ordre d'exécution des tâches, les méthodes de travail et le rythme de travail), il apparaît incontestablement que les travailleurs postés disposent d'une marge de manœuvre beaucoup plus étroite que d'autres travailleurs: la proportion de travailleurs postés sans autonomie est de l'ordre de 50 à 60% contre 30% en ce qui concerne les travailleurs non postés. Ce schéma se retrouve au niveau des décisions relatives à la planification des horaires: dans le cas du travail posté, elles sont prises dans 70% des cas par l'entreprise sans possibilité de changement; le chiffre atteint 53% seulement pour les autres travailleurs. Seuls 15% des travailleurs postés peuvent réellement adapter leurs horaires de travail à leurs besoins (dans certaines limites parfois), contre près de 40% du côté des travailleurs non postés.

Enfin, le graphique 2.16 illustre le lien entre le travail posté et d'autres indicateurs des conditions de travail. Le travail posté semble associé à un sentiment plus marqué d'exposition à des risques professionnels, et à un niveau plus élevé des effets négatifs sur la santé qui y sont liés. On relève également, en termes de bien-être subjectif, une corrélation évidente entre le travail posté et l'insatisfaction à l'égard des conditions de travail, et une corrélation plus étroite encore entre le travail posté et le sentiment d'un équilibre difficile à atteindre entre la vie professionnelle et d'autres responsabilités. Il ne s'agit toutefois que de



**Graphique 2.17: Contrôle sur les horaires de travail, par groupe de pays (%)**



corrélations, et rien ne permet d'affirmer qu'elles découlent de l'impact d'autres variables non observées; elles n'en indiquent pas moins clairement une incidence négative du travail posté sur les conditions de travail en général.

### Autonomie en matière d'horaire de travail

Le graphique 2.17 indique, pour les différents groupes de pays, dans quelle mesure l'entreprise ou le travailleur exerce un contrôle sur l'organisation du temps de travail. La question concerne exclusivement les salariés, les travailleurs indépendants disposant par définition d'un plus grand contrôle sur leur temps de travail.<sup>1</sup> Il est intéressant de noter qu'il existe une disparité plus grande entre pays en ce qui concerne l'autonomie en matière d'horaire de travail qu'en ce qui concerne la plupart des autres indicateurs liés au temps de travail – ce qui tend à montrer qu'il existe en Europe plusieurs modèles offrant aux travailleurs la possibilité de décider de l'organisation de leur temps de travail, et beaucoup moins en ce qui concerne le temps de travail proprement dit. Dans les pays d'Europe septentrionale, les travailleurs sont très nombreux à pouvoir adapter leurs horaires à leurs besoins personnels (la moitié d'entre eux déclarent que cette possibilité leur est offerte, moyennant certaines limites parfois), ce qui constitue un

contraste très net avec les pays d'Europe méridionale et orientale, où plus de 75% des salariés n'ont absolument aucune possibilité d'adaptation de leurs horaires, lesquels sont fixés par l'entreprise.

### Temps de travail composite

La plupart des analyses du temps de travail se fondent sur une définition restrictive (mais pas toujours explicite) de ce concept. Les enquêtes standard sur les forces de travail mesurent en effet le temps de travail en heures consacrées à l'emploi principal rémunéré – ce qui ne correspond pas nécessairement au temps que l'individu consacre au travail. Cette définition s'avère trop limitative à trois égards:

- elle n'inclut pas le temps consacré à d'autres emplois rémunérés que l'emploi principal. Même si la proportion de travailleurs occupant un second emploi est faible, elle n'est pas négligeable – et la différence de temps de travail est considérable pour les personnes concernées;
- elle n'inclut pas le temps consacré aux trajets quotidiens, à savoir le temps de déplacement du domicile au travail et du travail au domicile. Même s'il ne s'agit pas de temps de travail du point de vue de l'employeur, il s'agit bien d'un temps consacré au travail du point de vue du salarié. Il convient dès lors d'en tenir compte lors de l'examen du temps consacré au travail;
- elle n'inclut surtout pas le temps consacré au travail non rémunéré, lequel revêt, sur le plan sociétal et économique, autant d'importance que le travail rémunéré, même si le marché ne le rémunère pas. Or, il ne fait aucun doute que, du point de vue de l'individu concerné, le travail non rémunéré (tâches ménagères, garde des enfants et prise en charge d'adultes) reste assimilé à un travail: il doit donc être considéré comme tel, même s'il n'est pas classé dans la même catégorie que le travail rémunéré.

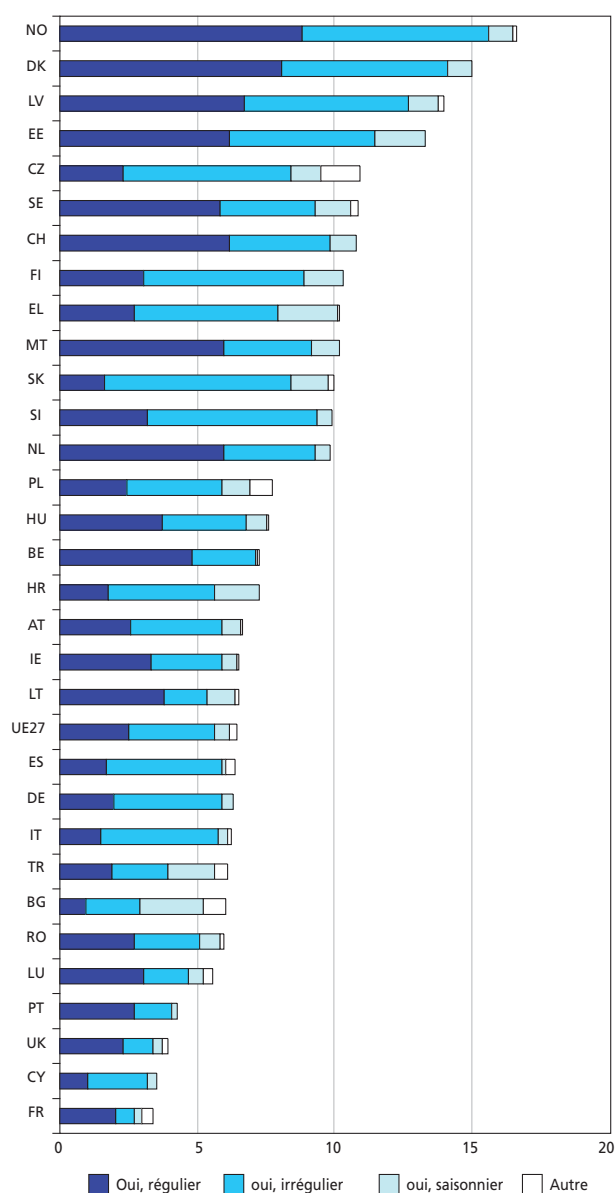
À ce jour, le débat relatif au temps de travail définit celui-ci comme le temps consacré à l'emploi principal rémunéré. La quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* incorpore de nouveaux indicateurs, qui abordent les horaires de travail selon une approche davantage intégrée pour englober ces autres temps de travail. La présente section examinera tout d'abord les trois autres types de temps de travail envisagés avant de proposer un indicateur agrégé des heures travaillées.

Il faut préciser que l'analyse des heures travaillées sans rémunération, effectuée dans le cadre de la quatrième

<sup>1</sup> Toutefois, même si cette affirmation est correcte sur le plan théorique (être travailleur indépendant signifie que l'on est son propre patron), le processus croissant de décentralisation et de sous-traitance fait qu'une proportion importante de «travailleurs indépendants» restent, en réalité, liés par les règles de l'entreprise: tel est le cas d'anciens salariés qui modifient simplement leur statut contractuel (le contrat d'emploi standard devenant un contrat de service) sans gagner en autonomie pour autant.

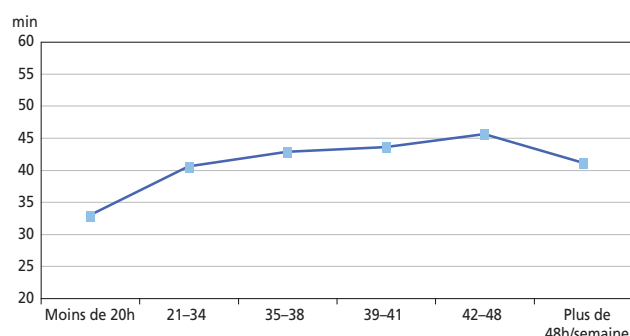
enquête européenne sur les conditions de travail, connaît une limite dans la mesure où, étant donné la définition stricte de la personne interrogée, l'échantillon comporte exclusivement des personnes occupant un emploi rémunéré durant la semaine de référence. Or, il va de soi que le travail non rémunéré n'est pas uniquement effectué par des personnes occupant un emploi payé: le travail non rémunéré est très largement assuré par des personnes qui n'occupent aucun emploi rémunéré (les femmes au foyer notamment). La prudence est donc de mise lors de l'interprétation des chiffres relatifs aux heures travaillées

**Graphique 2.18: Pourcentage de travailleurs occupant plusieurs emplois, par pays (%)**



Note: La question était «Outre votre travail principal rémunéré, avez-vous un autre travail rémunéré? Si oui, s'agit-il d'un travail...»

**Graphique 2.19: Durée des trajets quotidiens en minutes, par temps de travail hebdomadaire, UE27**



sans rémunération: il s'agit ici d'heures effectuées par des personnes exerçant déjà, sous une forme ou une autre, un emploi rémunéré.

### Emplois multiples

Dans les 31 pays couverts par la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, les travailleurs sont, en moyenne, moins de 7% à occuper plus d'un emploi. Bien que leur proportion soit assez faible partout (elle ne dépasse 15% qu'en Norvège), les écarts entre pays sont importants, comme l'indique le graphique 2.18. Les pays scandinaves et les Pays-Bas, de même que l'Europe orientale, font état d'un taux élevé de travailleurs occupant plus d'un emploi. Ailleurs en Europe, l'occupation d'emplois multiples est relativement rare.

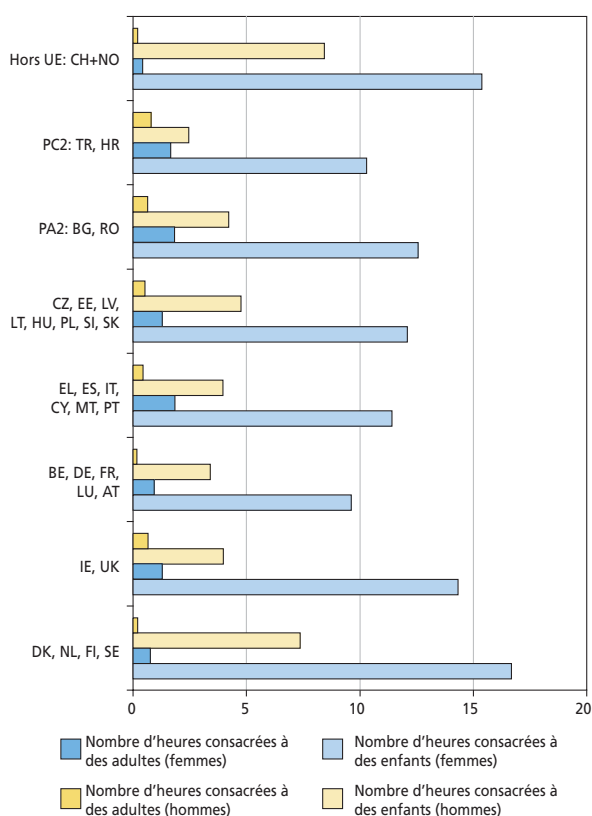
### Temps des trajets domicile-travail

Les travailleurs de tous les pays consacrent en moyenne une quarantaine de minutes aux trajets quotidiens entre leur domicile et leur lieu de travail – un temps qui est loin d'être négligeable, puisqu'il augmente de 8% la durée d'une journée de travail standard de huit heures. Le temps moyen des trajets augmente avec le temps de travail, comme le montre le graphique 2.19. Cette corrélation positive n'est démentie qu'en cas d'horaires de travail très lourds (plus de 48 heures), ce qui s'explique sans doute par la proportion élevée de travailleurs agricoles effectuant de longues journées (les travailleurs de l'agriculture, et de l'hôtellerie et de la restauration, sont ceux dont le temps des trajets est le plus court). On observe en particulier que la durée des trajets quotidiens des travailleurs à temps partiel est nettement moins longue que celle des travailleurs à temps plein. Ce constat confirme les nombreuses études consacrées à la relation entre le travail à temps partiel, la dimension hommes/femmes et le temps des trajets, qui concluent généralement que les responsabilités différentes exercées à domicile par les hommes et par les femmes incitent les secondes à opter pour des trajets quotidiens moins longs (tout comme elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel).

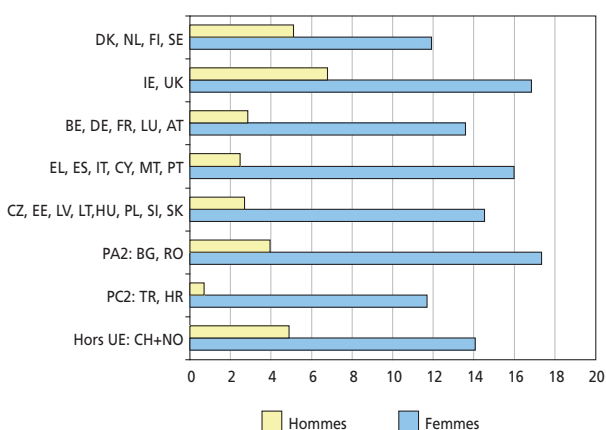
### Temps de travail non rémunéré

La quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* ne comportait pas de question spécifique concernant le nombre d'heures consacrées chaque semaine à un travail non rémunéré. Les personnes interrogées devaient préciser

**Graphique 2.20: Nombre d'heures consacrées par semaine aux enfants et adultes dépendants, par groupe de pays et par sexe**



**Graphique 2.21: Temps hebdomadaire consacré aux tâches ménagères, par groupe de pays et par sexe**



le nombre d'heures consacrées quotidiennement à des activités hors de leur emploi rémunéré, lequel était ensuite multiplié par sept pour calculer le total hebdomadaire.<sup>2</sup> Si cette mesure du temps de travail non rémunéré constitue sans doute une bonne approximation de la réalité, elle reste cependant moins précise que celle du temps de travail rémunéré.

Les graphiques 2.20 et 2.21 montrent les trois composantes de l'indicateur du temps de travail non rémunéré: les heures consacrées aux enfants, les heures consacrées aux adultes dépendants et les heures consacrées aux tâches ménagères, par pays et par sexe. L'indicateur global du temps de travail non rémunéré est calculé en combinant ces trois valeurs individuelles. Les chiffres révèlent l'existence, dans tous les pays européens, d'écarts importants entre femmes et hommes en termes de temps consacré au travail non rémunéré – un constat plus significatif encore si l'on songe que les données utilisées portent exclusivement sur la population occupant un emploi: si elles devaient être étendues aux personnes n'occupant pas d'emploi rémunéré (comprenant une majorité de femmes au foyer), l'écart entre le temps de travail non rémunéré effectué par les femmes et par les hommes serait encore plus grand.

Les chiffres montrent clairement que, dans tous les pays d'Europe, les femmes occupant un emploi consacrent plus de temps au travail non rémunéré que les hommes occupant un emploi. On observe néanmoins de fortes disparités dans cette répartition par sexe selon le groupe de pays: aux Pays-Bas et dans les pays scandinaves (et en Suisse), la somme de travail non rémunéré se répartit de manière plus égale entre les hommes et les femmes qu'en Europe du Sud et que dans les pays continentaux et candidats – les pays d'Europe orientale se situant quelque part entre les deux. On observe également des différences importantes entre pays en ce qui concerne le type d'activité: aux Pays-Bas et dans les pays scandinaves, les travailleurs consacrent davantage de temps à s'occuper des enfants, tandis que ceux des pays continentaux et d'Irlande et du Royaume-Uni consacrent davantage aux tâches domestiques. Partout le temps consacré à s'occuper d'adultes vient après celui passé à d'autres activités, mais il est sensiblement plus important dans les pays d'Europe méridionale qu'ailleurs. Les variables liées au travail non rémunéré contiennent des informations extrêmement riches. Une analyse plus poussée de ces données, qui dépasserait le cadre de notre rapport, devrait être réalisée en tenant compte des différences en termes de système de protection sociale, de situation sur le marché du travail, de

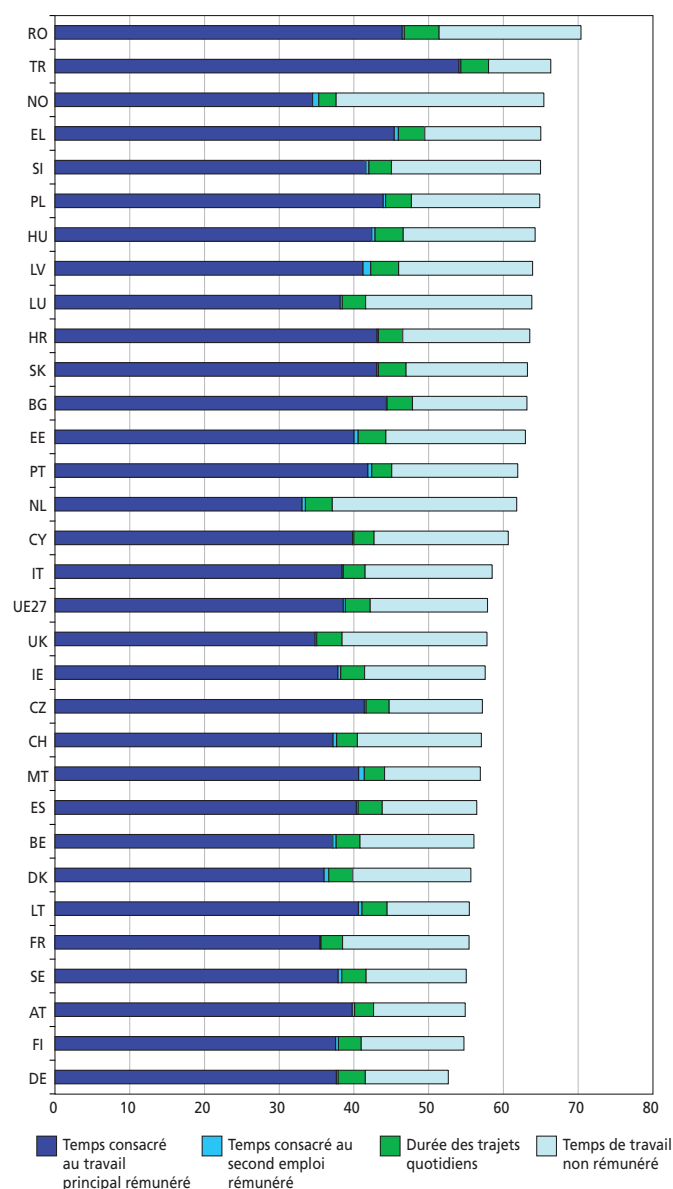
<sup>2</sup> Lorsque la personne interrogée répondait «moins d'une heure chaque jour», elle devait choisir entre plusieurs options telles que «moins d'une heure par jour ou tous les deux jours», «moins d'une heure par semaine», etc.

valeur culturelle attachée à élever ses enfants, de technologies facilitant les tâches ménagères et de niveau général d'inégalité entre les hommes et les femmes dans les divers pays.

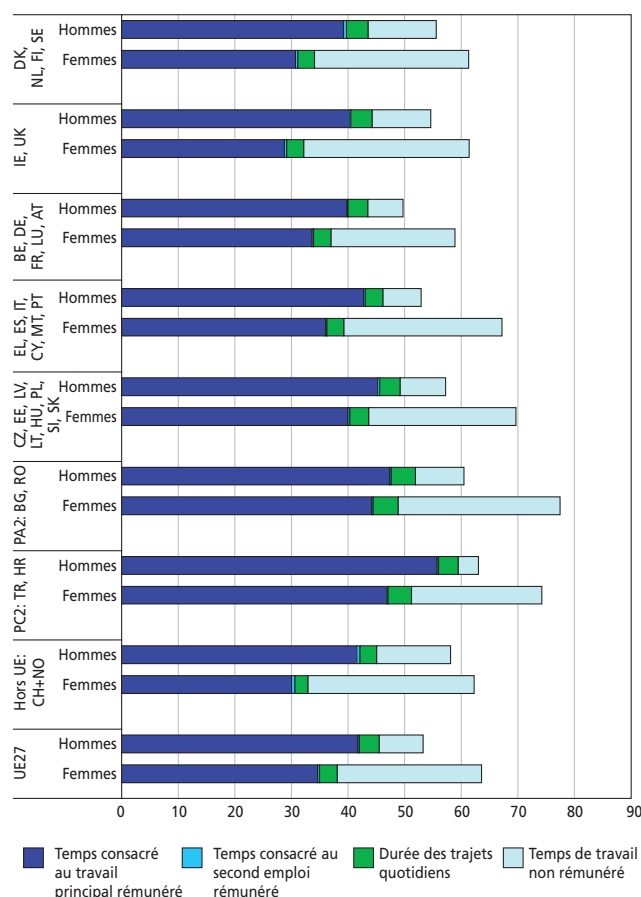
### Indicateur composite du temps de travail

Le graphique 2.22 présente la ventilation combinée du temps de travail pour les 31 pays couverts par la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail. L'indicateur composite du temps de travail est calculé sur la base du temps de travail hebdomadaire auquel s'ajoutent le temps moyen de travail consacré chaque semaine à d'autres emplois que l'emploi principal, le temps des trajets et le total du temps de travail hebdomadaire non rémunéré. Les

**Graphique 2.22: Indicateur composite du temps de travail, par pays**



**Graphique 2.23: Indicateur composite du temps de travail, par groupe de pays et par sexe (en heures)**



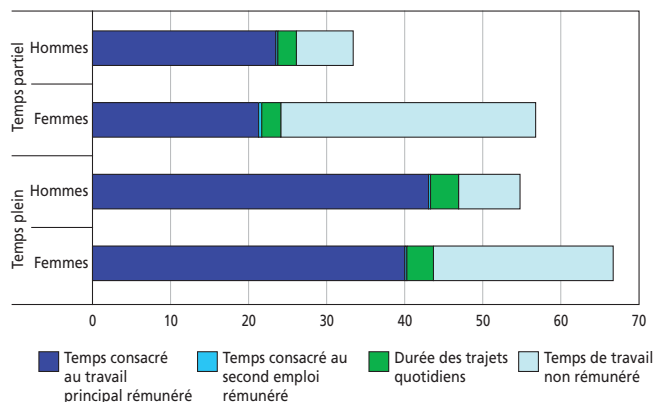
pays sont classés par ordre décroissant et le contraste entre le temps de travail hebdomadaire et le total composite du temps de travail est très important.

Le graphique 2.23 illustre la répartition hommes-femmes du temps combiné de travail par groupe de pays, et met en évidence l'écart très important entre le temps de travail des femmes et celui des hommes lorsque le travail non rémunéré est pris en compte. Alors que, dans tous les pays, les hommes travaillent plus d'heures dans le cadre de l'emploi rémunéré, les femmes travaillent en réalité davantage d'heures que les hommes lorsque le temps de travail rémunéré et le temps de travail non rémunéré sont combinés.

L'indicateur composite du temps de travail donne une perspective intéressante sur le travail à temps partiel, souvent présenté comme une mesure favorable à la famille permettant aux travailleurs de parvenir à un meilleur équilibre entre leurs obligations professionnelles et privées. Les chiffres montrent toutefois que le temps consacré au travail non rémunéré varie fortement entre les hommes et les femmes. Comment les uns et les autres utilisent-ils le temps qu'ils gagnent en travaillant à temps partiel?

Le graphique 2.24 présente les chiffres du temps de travail combiné ventilé entre le travail à temps plein et à temps partiel et par sexe, dans l'ensemble de l'UE27. Tout en étant quelque peu prévisibles, les résultats restent assez frappants. Alors que les hommes travaillant à temps partiel consacrent encore moins de temps au travail non rémunéré que ceux qui travaillent à plein temps (7,2 heures), les femmes travaillant à temps partiel semblent utiliser le temps gagné à effectuer du travail non rémunéré (seul le nombre d'heures est pris en considération, indépendamment du caractère bénévole du travail à temps partiel, de son impact sur la rémunération et la carrière, etc.). En moyenne, le coefficient entre le travail non rémunéré et le travail rémunéré s'établit à 150% pour les femmes travaillant à temps partiel, et à 33% pour les hommes travaillant à temps partiel. Il convient également d'attirer l'attention sur le fait qu'en conjuguant le travail rémunéré et non rémunéré comme le fait l'enquête européenne sur les conditions de travail, les femmes avec un travail à temps partiel travaillent

**Graphique 2.24: Indicateur composite du temps de travail, par régime d'emploi et par sexe, UE27**



au total davantage d'heures par semaine que les hommes travaillant à temps plein (56 heures contre 54). Le temps de travail total le plus long est celui des femmes ayant un travail à temps plein avec plus de 65 heures par semaine.

# Facteurs de risques physiques 3

Bien que la proportion de travailleurs occupés dans des secteurs traditionnels et physiquement exigeants tels que l'industrie manufacturière et l'agriculture soit en baisse, la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* révèle la forte persistance d'un certain nombre de risques physiques. Elle confirme également les conclusions des éditions précédentes, à savoir que les niveaux d'exposition à la plupart des risques physiques liés au travail évoluent peu d'une enquête à l'autre. Les améliorations à cet égard tendent à être progressives, et certaines détériorations en absorbent parfois les effets.<sup>1</sup>

Un travailleur sur cinq continue d'être exposé à la respiration de fumées, de poudres ou de vapeurs, et près d'un sur deux déclare travailler pendant un quart du temps au moins dans une position pénible ou fatigante. Quinze années sont un délai relativement court en termes d'évolution des structures d'emploi, mais on aurait néanmoins pu s'attendre à ce que les transformations intervenues sur le lieu de travail au cours de cette période contribuent à améliorer les conditions de travail, et à réduire l'incidence globale des risques physiques plus particulièrement.

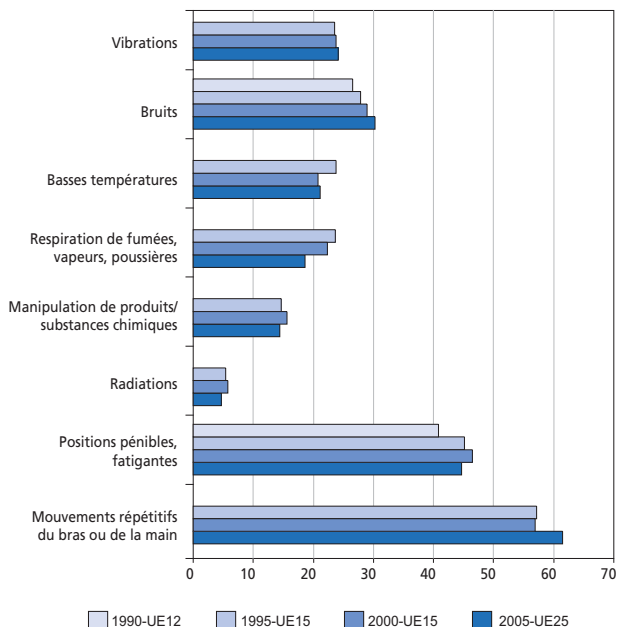
Ce troisième chapitre analyse l'incidence globale d'un certain nombre de risques physiques spécifiques, dont certains figurent pour la première fois dans l'enquête de

2005 (contact avec des matériaux infectieux et tabagisme passif sur le lieu de travail, par exemple). Il regroupe les facteurs de risques selon trois grands axes: les risques de type ergonomique, les risques de type biologique/chimique et les risques liés aux bruits/températures. Il examine en outre dans quelle mesure ils affectent respectivement les différentes catégories de travailleurs (tranche d'âge, sexe et surtout secteur). Il s'intéresse enfin aux conséquences d'une exposition plus intense aux risques physiques sur la perception individuelle de la durabilité du travail et des risques professionnels pour la santé.

Comme le montre le graphique 3.1, les évolutions relatives à la plupart des risques physiques sont restées dans une fourchette très étroite au fil des quatre enquêtes réalisées depuis 1990. La proportion de travailleurs exposés aux mouvements répétitifs du bras ou de la main pendant un quart du temps au moins a, en fait, augmenté au cours des cinq dernières années. Il s'agit du risque physique le plus couramment cité, puisque 62% de la population au travail déclare y être exposée.

On note une légère diminution du nombre de travailleurs faisant état d'une exposition plus ou moins permanente (tout le temps ou presque tout le temps) aux radiations, à la manipulation de produits ou substances chimiques et à la respiration de fumées, de vapeurs, de poussières ou de poudres. L'exposition aux vibrations et aux bruits, en revanche, a augmenté depuis 2000.

**Graphique 3.1: Exposition aux risques,\* 1990–2005 (%)**



\* % de travailleurs exposés pendant un quart du temps ou plus

Note: Les données ne sont pas disponibles pour 1990 en ce qui concerne les risques pour lesquels des questions n'ont été introduites que dans les vagues ultérieures de l'enquête.

## Nouvelles questions intégrées à l'enquête

L'enquête 2005 comprend trois nouvelles questions relatives aux risques professionnels physiques, portant respectivement sur le tabagisme passif, le contact avec des matériaux infectieux et la part du temps durant laquelle le travail implique de rester debout ou de marcher.

## Tabagisme passif

Un travailleur sur cinq signale être exposé un quart du temps au moins à la fumée de tabac d'autres fumeurs (soit taux de 20%, lequel tombe à 7% sur la base des réponses des travailleurs déclarant y être exposés tout le temps ou presque). On observe un écart important selon le sexe de la personne interrogée: 25% des effectifs masculins déclarent une exposition pendant un quart du temps au moins, contre 14% des effectifs féminins. On note également de fortes variations d'un pays à l'autre, lesquelles reflètent probablement l'impact de la législation limitant ou interdisant le tabac sur le lieu de travail: les taux les plus faibles sont effectivement observés dans les pays où ce type de législation est déjà en vigueur.

<sup>1</sup> Le terme «risques physiques» couvre, dans ce chapitre, les risques physiques au sens le plus large, à savoir l'exposition aux risques physiques ou ergonomiques (travail impliquant des positions pénibles ou fatigantes, par exemple), aux risques biologiques ou chimiques, et aux risques ambiants ou environnementaux (bruits, températures élevées/basses, etc.).



### Contact avec des matériaux infectieux

Près d'un travailleur sur dix (9%) déclare être exposé à des matériaux infectieux (déchets, fluides corporels et matériel de laboratoire) sur son lieu de travail pendant un quart du temps au moins, mais le niveau d'exposition signalé est plus élevé (tout le temps ou presque tout le temps) chez les femmes (5%) que chez les hommes (2%) – ce qui peut être largement attribué à la proportion plus importante de femmes travaillant dans le secteur le plus exposé, à savoir la santé et l'action sociale (où 23% des travailleurs se déclarent exposés tout le temps ou presque).

### Station debout et marche

Une autre question inaugurée dans l'édition 2005 de l'enquête vise à déterminer si le travail implique de rester debout ou de marcher. Alors qu'il s'agit de deux activités saines en soi, l'obligation de rester debout ou de marcher pendant de longues périodes peut prédisposer le travailleur à un risque physique, et plus particulièrement à des troubles musculosquelettiques ou à des problèmes de fatigue. À l'autre extrême, les emplois presque totalement sédentaires – souvent exercés dans des bureaux – peuvent accroître les risques pour la santé pour cause d'inactivité physique (tension artérielle élevée et obésité, par exemple).<sup>2</sup>

Les chiffres montrent que l'obligation de marcher ou de rester debout dans le cadre de l'activité professionnelle est, de manière générale, assez répandue: près des trois quarts (73%) des personnes interrogées travaillent en station debout ou en marchant pendant un quart du temps au moins, et 43% déclarent être dans cette obligation tout le temps ou presque. Les travailleurs de la tranche d'âge inférieure (moins de 25 ans) font état des taux les plus élevés. Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses (30%) que les hommes (25%) à signaler que

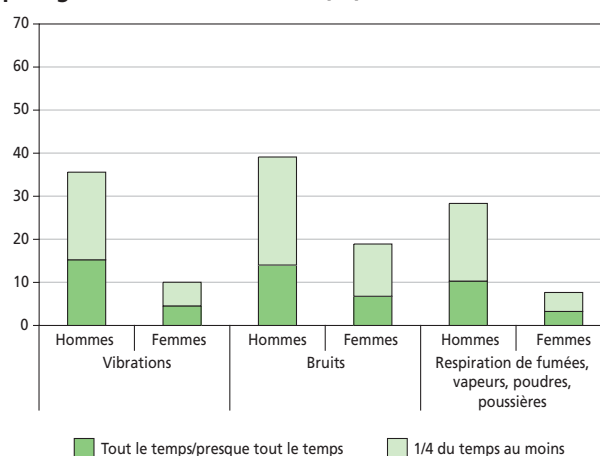
leur travail n'implique jamais, ou presque jamais, de rester debout.

Le secteur d'activité a une incidence beaucoup plus déterminante que le sexe ou l'âge sur la mesure dans laquelle le travail implique l'obligation de rester debout ou de marcher. Les travailleurs de l'intermédiation financière – emplois de bureau essentiellement – font état de taux relativement faibles tandis qu'à l'autre bout de l'échelle, les travailleurs du secteur de l'hôtellerie et de la restauration déclarent devoir rester debout ou marcher tout le temps, ou presque, lorsqu'ils exercent leur principal travail rémunéré.

### Dimension hommes/femmes dans les facteurs de risques physiques

De manière générale, les hommes sont plus nombreux que les femmes à déclarer être exposés aux risques

**Graphique 3.2: Écarts hommes-femmes en termes d'exposition aux risques physiques ayant une incidence plus grande sur les hommes (%)**



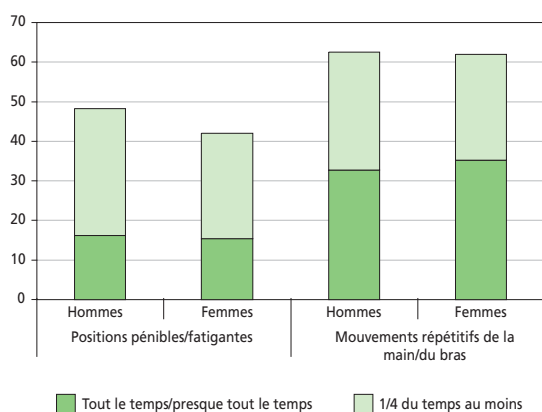
**Tableau 3.1: Exposition aux risques physiques (% de travailleurs exposés pendant un quart du temps au moins)**

Classement des pays de l'UE		Vibrations	Bruits	Hautes temp.	Basses temp.	Respiration de fumées, d'émanations	Vapeurs	Manipulation de substances chimiques	Radiations	Fumée de tabac	Matériaux infectieux	Positions fatigantes/pénibles	Déplacer, soulever des personnes	Port de charges lourdes	Station debout/marche	Mouvements répétitifs du bras/de la main
		Les plus exposés	1	HU 34,2	PL 41,6	RO 45,0	EL 39,0	RO 29,1	LT 17,5	FI 23,3	MT 8,5	EL 37,2	RO 19,0	EL 66,2	ES 12,4	RO 45,1
	2	EE 33,6	SI 40,1	EL 44,5	RO 38,6	SK 28,5	CZ 16,6	LT 19,9	SI 7,8	PT 29,0	FI 15,8	RO 61,5	SE 12,1	LT 41,9	PT 80,0	RO 77,2
	3	PT 33,3	LT 40,0	CY 36,7	CY 32,7	LV 27,9	SK 16,3	SI 19,8	DE 6,8	LV 28,9	SE 14,5	CY 59,6	FI 11,4	LV 41,4	FI 79,4	EL 76,8
	4	LT 31,8	EE 39,4	MT 32,5	LT 30,6	EE 27,5	ES 14,7	EL 18,2	SE 6,8	ES 28,2	MT 13,1	PT 57,1	RO 11,3	EL 41,3	RO 78,8	PT 74,2
	5	LV 31,7	HU 38,2	RO 32,0	ES 28,6	EL 27,3	FI 14,4	PL 17,8	FI 6,2	DK 27,5	LT 13,1	HU 53,2	UK 11,1	PL 40,8	SE 77,6	LT 69,3
Les moins exposés	24	DK 16,8	IT 23,9	LT 17,7	BE 16,4	IE 14,2	IE 6,3	LU 10,5	LU 3,3	FI 11,3	PL 6,2	IE 31,6	LV 4,5	DK 29,8	LU 64,7	LU 54,1
	25	NL 15,9	UK 23,7	UK 16,4	AT 15,8	NL 13,7	SE 6,2	DK 10,2	BE 3,3	IT 9,1	CY 5,6	UK 30,6	IT 3,9	IT 28,5	CY 62,1	BE 52,4
	26	UK 15,4	LU 23,4	IE 14,6	IE 15,3	DK 13,2	UK 6,0	CY 9,6	IT 3,1	SE 6,7	BG 5,0	CZ 30,0	BG 3,6	LU 25,6	CZ 59,6	IE 51,5
	27	SE 15,1	NL 20,0	EE 14,0	IT 13,6	UK 11,7	DK 4,5	NL 8,7	UK 3,1	IE 5,8	IT 3,7	NL 24,8	PL 3,1	NL 22,0	NL 59,1	MT 51,1

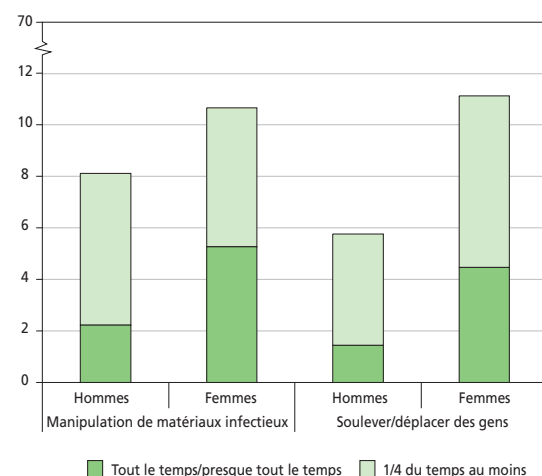
<sup>2</sup> Voir notamment *Expert Forecast on emerging physical risks related to OSH*, [http://riskobservatory.osha.eu.int/risks/forecasts/physical\\_risks/](http://riskobservatory.osha.eu.int/risks/forecasts/physical_risks/)

professionnels physiques classiques (bruits et vibrations notamment). La règle comporte néanmoins certaines exceptions. Ainsi, les risques ergonomiques (par exemple mouvements répétitifs du bras ou de la main, travail nécessitant des positions pénibles ou fatigantes) tendent à être moins sexospécifiques, en particulier pour ce qui concerne la proportion de travailleurs exposés tout le temps ou presque. La prévalence de certains risques (contact avec des matériaux infectieux, travail impliquant de soulever ou de déplacer des gens) est plus élevée parmi les effectifs féminins, ce qui s'explique, partiellement du moins, par la

**Graphique 3.3: Écarts hommes-femmes en termes d'exposition aux risques physiques ayant une incidence similaire (%)**



**Graphique 3.4: Écarts hommes-femmes en termes d'exposition aux risques physiques ayant une incidence plus grande sur les femmes (%)**



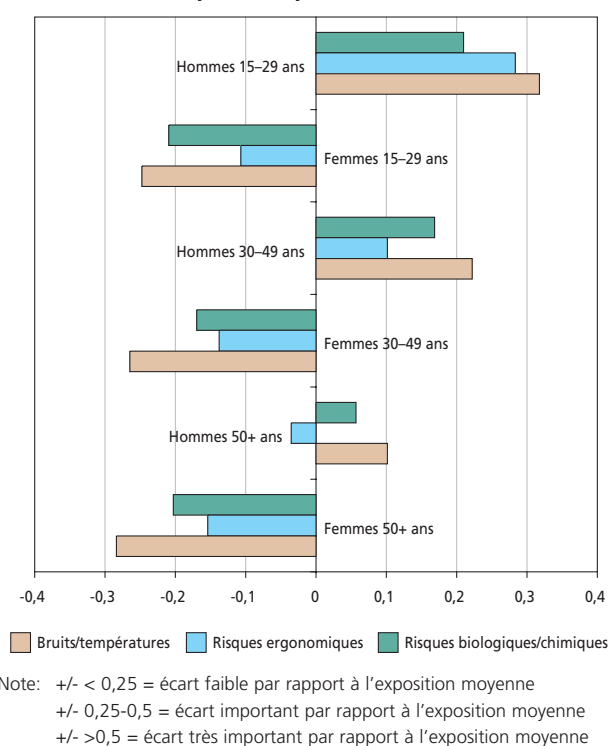
ségrégation sexuelle constatée dans certains secteurs spécifiques tels que la santé et l'action sociale.

### Mesure de l'exposition à des risques physiques combinés

Les données relatives à l'exposition moyenne des personnes interrogées à divers risques physiques liés au lieu de travail peuvent servir à déterminer les catégories de travailleurs les plus exposés à une combinaison de différents risques de ce type.

Étant donné que toutes les variables sont mesurées sur la même échelle de sept points (allant de 1 «tout le temps» à 7 «jamais»), l'exposition moyenne peut être calculée sur une échelle de 1 à 7 pour les trois variables composites représentant l'exposition aux différents types de risques: ergonomiques, biologiques/chimiques et liés aux bruits/températures. Plus l'exposition aux risques multiples est grande et plus la nature de l'exposition aux risques individuels est intense, plus le niveau de risque combiné (score) de la personne considérée est élevé.<sup>3</sup>

**Graphique 3.5: Exposition à des risques physiques combinés, par sexe et par âge (score z moyen pour les indicateurs de risques composites)**



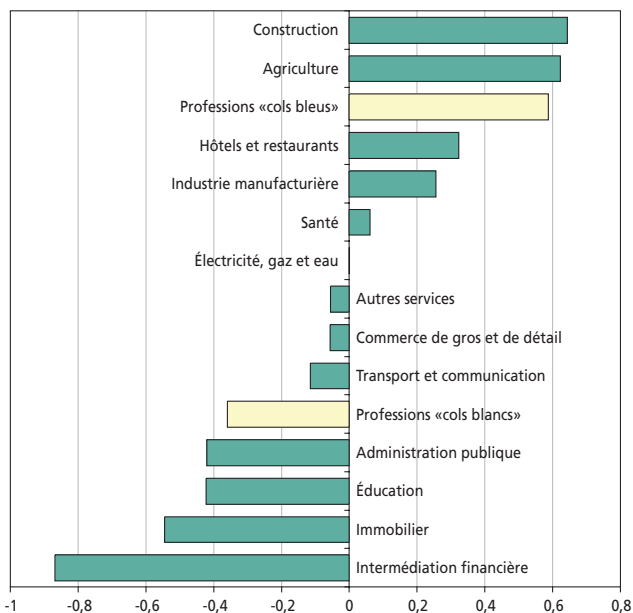
<sup>3</sup> Les facteurs de risques composites ont été élaborés comme suit: risques ergonomiques = exposition combinée aux positions pénibles/fatigantes, aux vibrations, à l'obligation de soulever ou de déplacer des personnes, de porter des charges lourdes, de rester debout ou de marcher, aux mouvements répétitifs du bras/de la main (coefficient alpha de Cronbach = 0,73); risques biologiques/chimiques et de radiation = exposition combinée à la respiration de fumées, d'émanations, de poudres ou de poussières, respirations de vapeurs telles que des solvants et des diluants, manipulation de produits chimiques, radiations, contact avec des matériaux infectieux (coefficient alpha de Cronbach = 0,72); risques ambiants et environnementaux = exposition combinée aux bruits, à des hautes températures et à des basses températures (coefficient alpha de Cronbach = 0,71). Le coefficient alpha de Cronbach est un indice statistique qui évalue la fiabilité d'un instrument de mesure composé d'un ensemble de réponses d'enquête appréhendant un même facteur sous-jacent (dans notre exemple, les facteurs ergonomiques, etc.). On considère généralement que l'homogénéité de l'instrument est satisfaisante lorsque la valeur du coefficient alpha de Cronbach est au moins égale à 0,7.



Pour faciliter l'interprétation, un score standardisé (score z) a été établi pour l'ensemble de la distribution: 0 représentant l'exposition médiane, un score supérieur à cette exposition médiane est positif et un score inférieur à cette exposition médiane est négatif (mesure en unités d'écart type). De manière générale, un score positif indique davantage d'exposition aux risques et peut donc être considéré comme négatif en termes de conditions de travail ou de santé et de sécurité.

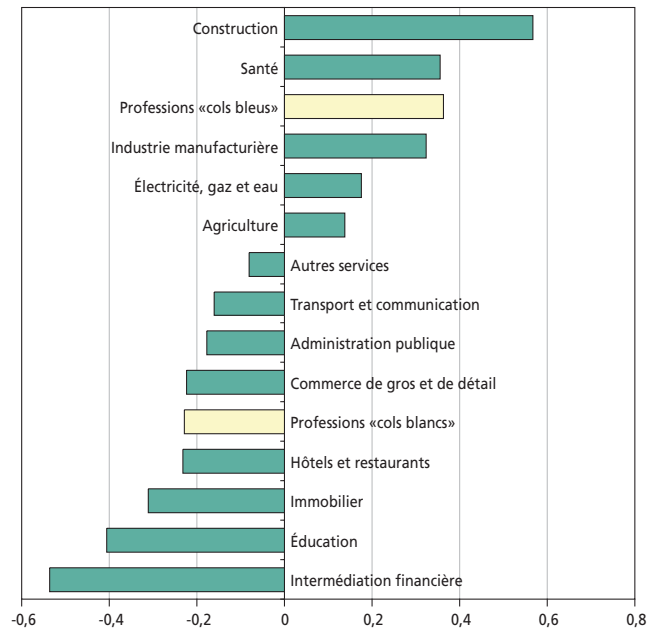
On s'aperçoit que les hommes, et les plus jeunes en particulier, se déclarent plus exposés que les femmes aux risques physiques sur le lieu de travail (voir le graphique 3.5). Cette exposition diminue au fur et à mesure que les travailleurs avancent en âge, mais, même dans la catégorie d'âge la plus élevée des trois (50 ans et plus), les hommes continuent d'avoir un niveau d'exposition légèrement supérieur à la moyenne en ce qui concerne les indicateurs composites relatifs aux risques biologiques/chimiques et aux risques liés aux bruits/températures. La tendance générale est plus stable du côté des femmes avec une exposition inférieure à la moyenne pour chacun des types de risques dans tous les groupes d'âge.

**Graphique 3.6: Type d'exposition aux risques ergonomiques, par secteur et par type de profession (score moyen standardisé (z))**



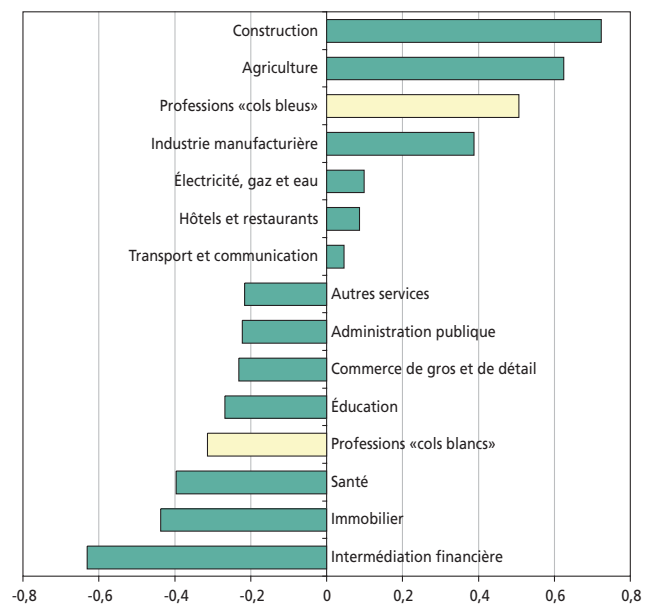
Note: +/- < 0,25 = écart faible par rapport à l'exposition moyenne  
 +/- 0,25-0,5 = écart important par rapport à l'exposition moyenne  
 +/- >0,5 = écart très important par rapport à l'exposition moyenne

**Graphique 3.7: Exposition aux risques biologiques et chimiques, par secteur et par type de profession (score moyen standardisé (z))**



Note: +/- < 0,25 = écart faible par rapport à l'exposition moyenne  
 +/- 0,25-0,5 = écart important par rapport à l'exposition moyenne  
 +/- >0,5 = écart très important par rapport à l'exposition moyenne

**Graphique 3.8: Exposition aux bruits/températures, par secteur et par type de profession (score moyen standardisé (z))**



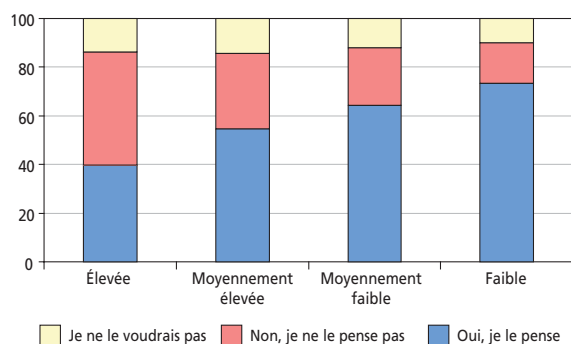
Note: +/- < 0,25 = écart faible par rapport à l'exposition moyenne  
 +/- 0,25-0,5 = écart important par rapport à l'exposition moyenne  
 +/- >0,5 = écart très important par rapport à l'exposition moyenne

### Dimension professionnelle et sectorielle des risques physiques

Comme le montrent les graphiques 3.6 à 3.8, il existe une étroite corrélation entre la profession exercée et le secteur d'activité, d'une part, et l'exposition aux risques physiques, d'autre part. En ce qui concerne la profession, les groupes les plus exposés sont les artisans et ouvriers des métiers de type artisanal, les conducteurs d'installations et de machines, et les ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche – ce qui amène à constater une importante différenciation à cet égard entre les emplois «cols blancs» et les emplois «cols bleus».

En termes de secteurs, c'est la construction qui enregistre le niveau d'exposition le plus élevé à chacun des types de risques; l'agriculture et l'industrie manufacturière attestent, elles aussi, d'une exposition supérieure au niveau médian. L'intermédiation financière et l'immobilier sont les secteurs où l'exposition aux différents types de risques est la plus faible. Les seuls secteurs dans lesquels un écart significatif est relevé entre les niveaux d'exposition aux trois types de risques sont l'hôtellerie et la restauration, et la santé: dans le premier, les travailleurs signalent des niveaux élevés de risque ergonomique, mais des niveaux relativement faibles de risque biologique et chimique; dans le second, les travailleurs font état de niveaux élevés de risque biologique et chimique, mais d'un niveau très faible de risque lié aux bruits/températures.

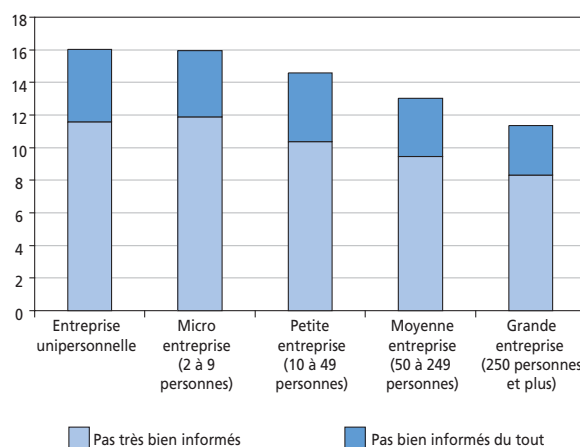
**Graphique 3.9: Aptitude à effectuer le même travail à l'âge de 60 ans, par niveau d'exposition aux risques ergonomiques (quartiles de score z)<sup>4</sup> (%)**



Note: la question de l'enquête à propos de la durabilité était la suivante: «Pensez-vous que vous pourriez faire le même travail qu'aujourd'hui lorsque vous aurez 60 ans?»

<sup>4</sup> Note: les quartiles sont des valeurs qui divisent un échantillon en quatre parties égales, tandis que les terciles le divisent en trois parts égales.

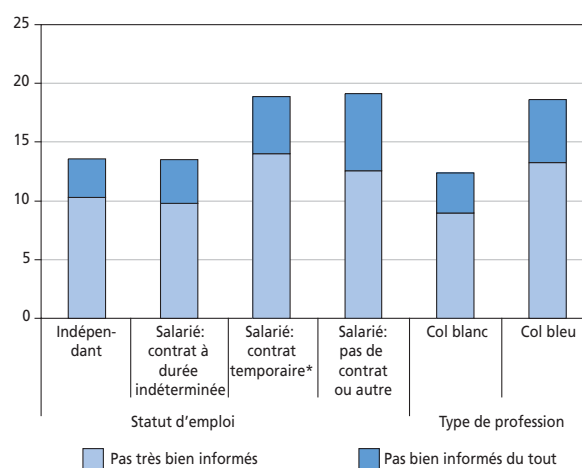
**Graphique 3.10: Manque d'information concernant les risques sur le lieu de travail, par taille d'entreprise (%)**



### Incidence d'une plus grande exposition aux risques physiques

L'enquête a cherché à déterminer la corrélation entre l'exposition à certains risques sur le lieu de travail et la perception par le travailleur des risques que le travail comporte pour sa santé et de la durabilité de son travail. Les personnes qui déclarent un niveau élevé d'exposition aux risques physiques sont davantage susceptibles de déclarer que leur santé est menacée à cause de leur travail. Ces personnes ne pensent pas qu'elles seront en mesure d'effectuer leur travail actuel à l'âge de 60 ans. Parmi les trois types de risques physiques (ergonomiques, biologiques/chimiques et liés aux bruits/températures), c'est le premier qui, lorsque l'exposition est importante, exerce la

**Graphique 3.11: Manque d'information concernant les risques sur le lieu de travail, par statut d'emploi et par type de profession (%)**



\* contrat à durée déterminée ou contrat d'intérim

plus grande influence sur la perception de la personne interrogée quant à sa capacité et/ou sa volonté d'effectuer son travail actuel à l'âge de 60 ans (graphique 3.9).

Le risque physique lié au travail le plus fréquemment cité est le mouvement répétitif du bras ou de la main (62% des personnes interrogées se déclarent exposées pendant un quart du temps au moins). L'enquête confirme une corrélation entre le niveau d'exposition à ce risque et des problèmes de santé tels que les douleurs musculaires au niveau des épaules, du cou ou des membres, et les maux de dos. Le mouvement répétitif de la main/du bras n'est que l'un des nombreux facteurs à l'origine des troubles musculosquelettiques liés à l'activité professionnelle et la nature du lien varie manifestement d'un individu à l'autre. Bien qu'une augmentation des maux de dos et des troubles musculosquelettiques ait été observée lorsque l'exposition aux mouvements répétitifs est plus importante, la majorité des travailleurs les plus exposés («tout le temps») ne déclarent cependant pas souffrir des différents symptômes décrits. Par ailleurs, l'existence probable d'un «effet de travailleurs en bonne santé» pourrait réduire les niveaux signalés – autrement dit, les personnes dont la santé a été fortement atteinte par les mouvements répétitifs pourraient ne plus faire partie des forces de travail.

### **Information concernant les risques sur le lieu de travail et utilisation d'équipements de protection**

Outre l'évaluation de leur exposition à toute une série de risques physiques, l'enquête a également demandé aux

personnes interrogées si elles s'estimaient bien informées des risques pour la santé et la sécurité liés à l'exécution de leur travail et si cette exécution exigeait le port d'équipements de protection individuelle.

Les travailleurs des nouveaux États membres se déclarent mieux informés des risques sur le lieu de travail que leurs homologues de l'UE15: 15% des travailleurs de l'UE15 déclarent ne pas être très bien informés, voire ne pas être informés du tout, contre 9% dans les NEM. On note, au cours des cinq dernières années, une hausse relativement significative (cinq points de pourcentage) de la proportion de travailleurs de l'UE15 déclarant ne pas être bien informés.

La proportion de travailleurs de l'UE15 portant des équipements de protection était plus élevée en 2005 (32%) qu'en 2000 (28%).

Il existe une étroite corrélation entre la taille de l'entreprise et le statut contractuel, d'une part, et le niveau d'information concernant les risques sur le lieu de travail, d'autre part. Le personnel des grandes organisations se considère généralement bien informé des risques professionnels. Les salariés sous contrat à durée indéterminée s'estiment mieux informés des risques que ceux dont le lien à l'emploi principal revêt un caractère moins permanent. Du côté des travailleurs indépendants, ceux qui travaillent seuls sont deux fois mieux informés des risques liés au lieu de travail (16%) que ceux qui ont des salariés (8%).

# Violence, harcèlement et discrimination sur le lieu de travail 4

Les enquêtes nationales sur les conditions de travail mettent en évidence, depuis quelques années, une tendance de plus en plus marquée à imputer les problèmes de santé liés au travail à des causes psychologiques.<sup>1</sup> Les facteurs à l'origine des troubles psychologiques et du stress peuvent être le harcèlement moral ou autre, la violence ou la menace de violence, ainsi que diverses formes de discrimination. Les études montrent que, si on leur laisse libre cours, ces comportements peuvent nuire non seulement au bien-être et à la performance de la personne visée, mais également à l'environnement psychosocial collectif sur le lieu de travail et à la performance économique de l'ensemble de l'organisation.

Les faibles pourcentages signalés à propos de ces différents phénomènes attestent qu'ils sont l'exception plus que la règle sur le lieu de travail des Européens. Un travailleur sur vingt déclare avoir été exposé à des faits de harcèlement au cours des douze mois précédents, et une proportion du

même ordre déclare avoir été exposée à de la violence<sup>2</sup>; un travailleur sur cent seulement signale avoir subi une discrimination liée à la religion, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle. Il convient de préciser toutefois qu'un biais de sélection a pu engendrer une sous-déclaration dans plusieurs des catégories en question. Il se pourrait, par exemple, que bon nombre de personnes victimes d'abus sérieux (physiques ou psychologiques) ou de discrimination ne soient plus au travail et qu'elles ne soient plus incluses, dès lors, dans le groupe de population cible «personnes occupant un emploi».

Il se peut également que certaines formes de discrimination – liées notamment à la religion, à l'origine ethnique, à l'orientation sexuelle et à la nationalité – ne s'appliquent réellement qu'à des sous-groupes très restreints de l'échantillon d'enquête, qui appartiennent à des groupements minoritaires spécifiques. Le faible taux d'incidence générale de ces formes de discrimination étant

**Tableau 4.1: Incidence de la violence, du harcèlement et de la discrimination au travail (%)**

<i>Au cours des 12 derniers mois, avez-vous personnellement, au travail, fait l'objet de:</i>	<b>1995 UE15</b>	<b>2000 UE15</b>	<b>2005 UE25</b>	<b>2005 UE15</b>	<b>2001 NEM</b>	<b>2005 NEM</b>	<b>2001 PA2</b>	<b>2005 PA2</b>
Menaces de violence physique	-	-	6	6	-	5	-	4
Violences physiques provenant de personnes appartenant à votre lieu de travail	4*	2	2	2	1	1	1	1
de personnes extérieures à votre lieu de travail		4	4	5	3	4	3	3
Violences physiques de la part de personnes appartenant au lieu de travail ou extérieures à celui-ci **	4	5	5	6	3	4	4	4
Intimidation	8	9	-	-	7	-	7	-
Harcèlement moral	-	-	5	5	-	4	-	4
Discrimination sexuelle	2	2	1	1	1	1	<1	1
Attentions sexuelles non désirées	2	2	2	2	2	2	2	1
Discrimination liée à l'âge	3	3	3	3	3	3	3	3
Discrimination liée à la nationalité	1	1	1	1	<1	1	1	1
Discrimination ethnique	1	1	1	1	<1	1	1	1
Discrimination liée à la religion	-	-	1	1	-	<1	-	<1
Discrimination liée à un handicap	1	1	<1	<1	1	<1	1	<1
Discrimination liée à l'orientation sexuelle	-	<1	<1	<1	<1	<1	1	<1

\* Les deux sous-questions étaient combinées en 1995.

\*\* Variable combinée sur la base de ceux répondant «Oui» à la question Q29b ou à la question Q29c

<sup>1</sup> Voir par exemple les rapports suivants de la Fondation: *Trends of quality of work in the Netherlands*, disponible sur [http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/NL0601SR01/NL0601SR01\\_7.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/NL0601SR01/NL0601SR01_7.htm) et *Work-related disorders in Sweden* [http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/SE0601SR01/SE0601SR01\\_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/SE0601SR01/SE0601SR01_3.htm)

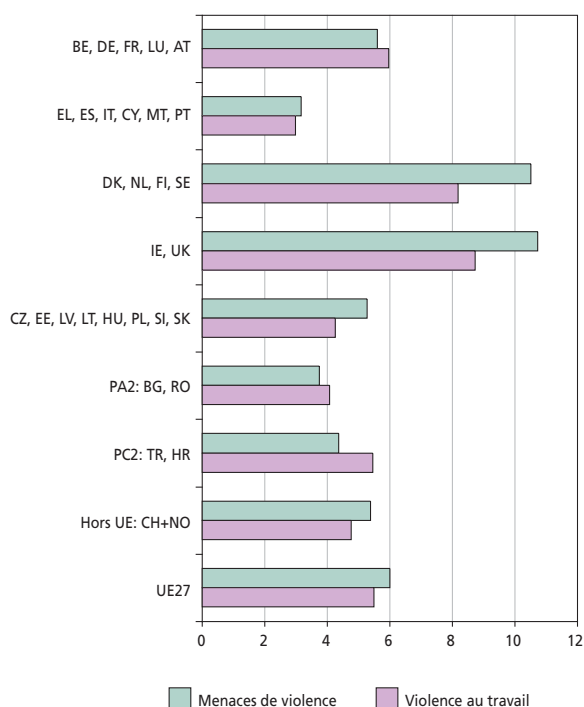
<sup>2</sup> Lorsque le terme «violence physique» ou «violence» est utilisé sans autre qualification, il désigne une situation dans laquelle un travailleur est exposé à la violence de personnes appartenant au lieu de travail ou extérieures à celui-ci.

susceptible d'occulter une incidence beaucoup plus importante au sein des groupes potentiellement affectés, la prudence s'impose dans l'interprétation des chiffres relatifs à la discrimination.

S'agissant des tendances, on observe que l'incidence des diverses formes de violence, de harcèlement et de discrimination au travail est restée globalement stable au cours des dix dernières années, bien que les niveaux d'exposition à la violence semblent en hausse (de 4% à 6% au cours de la période 1995-2005 dans l'UE15 uniquement).

Le libellé de certaines questions a été modifié. Une question existante concernant l'exposition à des «intimidations» fait désormais référence au «harcèlement moral», un consensus de plus en plus large s'étant formé autour de l'usage de ce terme. La nouvelle sous-question relative aux «menaces de violence physique», introduite lors de l'enquête de 2005, fait apparaître – ce qui n'est guère surprenant – que la proportion de travailleurs exposés à ce type de menaces est plus élevée que celle des travailleurs réellement victimes d'actes de violence.

**Graphique 4.1: Travailleurs victimes de violence ou de menaces de violence, par groupe de pays (%)**



## Violence physique

La violence physique au travail ne touche qu'une faible proportion de l'ensemble de la population active: un travailleur sur vingt (5%) signale avoir fait personnellement l'objet de violences de la part de collègues ou d'autres personnes. Des niveaux supérieurs à la moyenne sont constatés aux Pays-Bas (10%), en France et au Royaume-Uni (9% dans les deux cas) et en Irlande (8%).

De manière générale, l'exposition à la violence, de même qu'aux menaces de violence, est plus fréquemment signalée dans les États membres du nord de l'Europe, et moins souvent dans les États membres méridionaux. On observe un relèvement du niveau de violence physique entre 1995 (4%) et 2005 (6%) dans l'UE15, ce qui est conforme aux chiffres établis au niveau national.<sup>3</sup>

Les travailleurs sont proportionnellement plus nombreux à faire l'objet de violence de la part de personnes extérieures au lieu de travail (4%) que de la part de collègues (2%) – ces niveaux étant analogues à ceux signalés en 2000 (pour l'UE15). Le pourcentage de travailleurs ayant fait l'objet de menaces de violence physique (6%) est légèrement supérieur à celui des travailleurs déclarant avoir été victimes de faits réels de violence.

Ni le sexe, ni le statut d'emploi, ni le statut contractuel ne semble avoir d'impact significatif sur l'exposition à la violence, même si des disparités importantes sont observées selon la profession et le secteur. À l'inverse de ce qui a été constaté concernant l'exposition aux risques physiques sur le lieu de travail, les cols blancs apparaissent un peu moins exposés que les cols bleus aux risques de violence, de harcèlement et de discrimination (6% contre 4%).

## Harcèlement

Deux formes de harcèlement sont envisagées par l'enquête: le harcèlement moral<sup>4</sup> et le harcèlement sexuel («attentions sexuelles non désirées»).

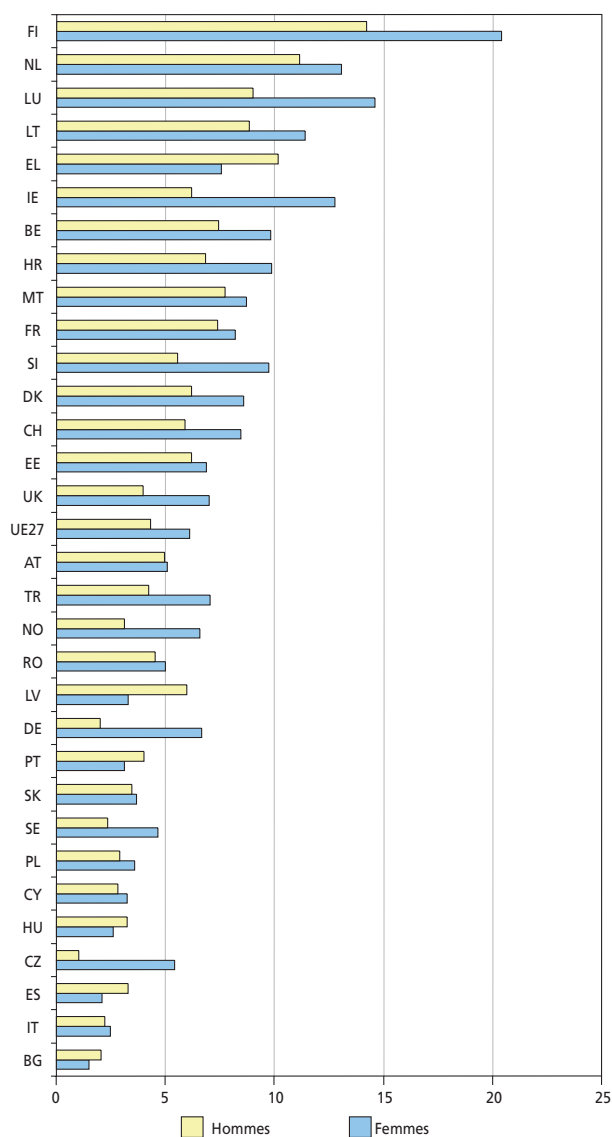
### Harcèlement moral

Une personne interrogée environ sur vingt (5%) déclare avoir fait l'objet d'un harcèlement moral sur son lieu de travail en 2005. Ce faible taux dissimule néanmoins d'importantes disparités entre pays, les chiffres allant de 17% en Finlande et 12% aux Pays-Bas à 2% en Italie et en Bulgarie. De tels écarts pourraient aussi bien refléter des sensibilités différentes, d'ordre culturel ou autre, à l'égard

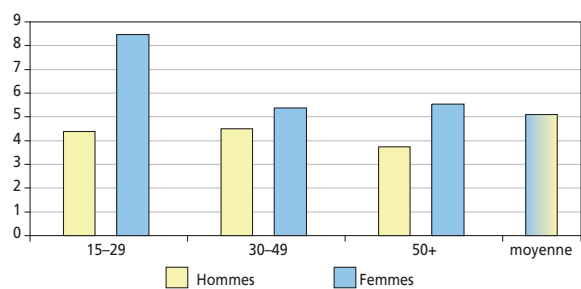
<sup>3</sup> Voir par exemple le rapport de la Fondation *Violence, bullying and harassment in the workplace*, qui peut être consulté en ligne sur <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0406TR01/TN0406TR01.pdf>

<sup>4</sup> La quatrième enquête a modifié le libellé de cette sous-question pour refléter l'usage plus répandu du terme «harcèlement moral» pour décrire certains types de comportement en lieu et place du terme «intimidation» utilisé dans les enquêtes précédentes. La modification du libellé ne doit nullement conduire à conclure à une modification des tendances.

**Graphique 4.2: Harcèlement moral, par sexe et par pays (%)**

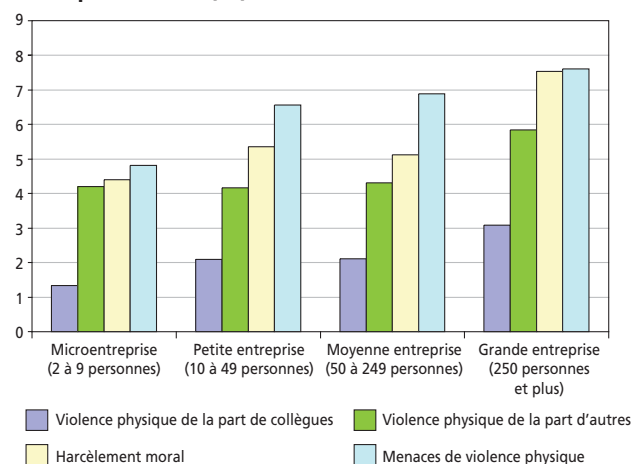


**Graphique 4.3: Harcèlement moral, par sexe et par âge, UE27 (%)**



de la problématique du harcèlement que des disparités en termes d'incidence réelle du phénomène. Il est sans doute utile de rappeler ici qu'en dépit de la modification du libellé de la question, la Finlande et les Pays-Bas affichaient déjà

**Graphique 4.4: Violence et harcèlement, par taille d'entreprise, UE27 (%)**

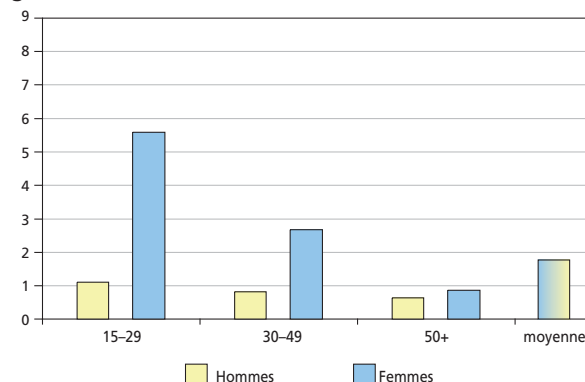


les taux les plus élevés d'intimidation lors de l'enquête de 2000, à savoir respectivement 15% et 14%.

Les femmes font davantage l'objet de harcèlement moral que les hommes (6% contre 4%), et les jeunes femmes apparaissent comme les plus exposées (8% des personnes interrogées de moins de 30 ans). Les salariées sont plus exposées que les indépendantes (6% contre 3%), mais on ne constate aucun écart significatif selon le statut d'emploi.

L'incidence du harcèlement moral varie sensiblement selon la taille de l'entreprise, et ce sont les membres du personnel

**Graphique 4.5: Harcèlement sexuel, par sexe et par âge, UE27 (%)**



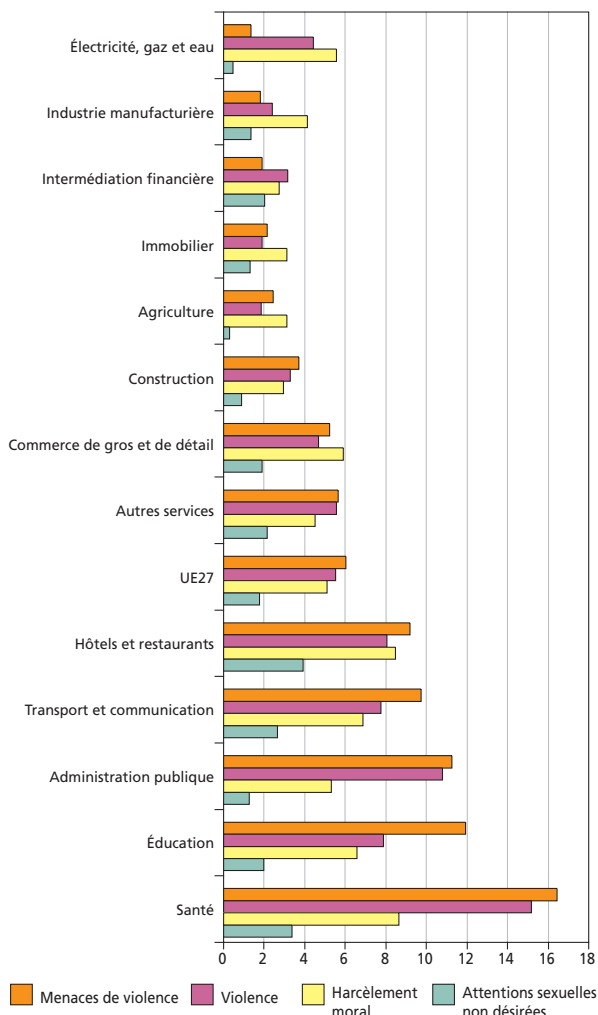
des grands établissements (plus de 250 salariés) qui font état du niveau le plus élevé (8%). Le secteur est également une variable importante, et les travailleurs des secteurs de l'éducation, de la santé et l'action sociale, de même que ceux de l'hôtellerie et de la restauration, signalent une incidence supérieure à la moyenne du phénomène de harcèlement moral.

**Harcèlement sexuel**

Un harcèlement sexuel, ou attention sexuelle non désirée, est signalé par moins de 2% de l'ensemble des personnes



**Graphique 4.6: Niveau de violence et de harcèlement, par secteur, UE27 (%)**



interrogées, mais il concerne trois fois plus de travailleuses que de travailleurs. Les plus visées sont les femmes travaillant en République tchèque (10%), en Norvège (7%), en Turquie et en Croatie (6%), ainsi qu’au Danemark, en Suède, en Lituanie et au Royaume-Uni (5%), alors que le phénomène est à peine évoqué dans les pays d’Europe du Sud: moins de 1% du total des effectifs féminins le mentionnent en Italie, en Espagne, à Malte et à Chypre.

Ce sont, ici également, les jeunes femmes (moins de 30 ans) qui sont les plus exposées, puisque le taux d’incidence atteint 6% au sein de leur groupe. L’incidence est également plus grande parmi les salariées que parmi les indépendantes et, en termes de statut contractuel, on observe également un taux plus élevé parmi les femmes sous contrat à durée déterminée et les travailleuses intérimaires (5%) que parmi celles sous contrat à durée indéterminée (2%).

**Incidence de la violence et du harcèlement par secteur et par profession**

L’enquête révèle des disparités sectorielles majeures en termes d’incidence du phénomène de violence et de harcèlement. Des niveaux relativement faibles sont observés dans de nombreux secteurs où les risques physiques sont importants: agriculture, construction et industrie manufacturière. Le contraire est aussi observé, puisque des niveaux élevés d’exposition aux risques psychosociaux sont signalés dans les secteurs à faibles risques physiques. Les travailleurs du secteur de la santé sont huit fois plus susceptibles de faire l’objet de menaces de violence physique que ceux du secteur de l’industrie manufacturière.

Il est significatif que ces écarts se confirment pour toutes les sous-questions liées aux risques psychosociaux: exposition à la violence physique, menaces de violence, harcèlement moral et harcèlement sexuel.

C’est dans le secteur de l’éducation et dans le secteur de la santé que le risque de faire l’objet d’actes de violence et de harcèlement est le plus grand, ainsi que dans celui de l’administration publique; le taux de risque est moins élevé mais reste largement au-dessus de la moyenne dans les secteurs du transport et des communications, et celui de l’hôtellerie et de la restauration.

**Tableau 4.2: Violence au travail: secteurs et professions les plus exposés, UE27 (%)\***

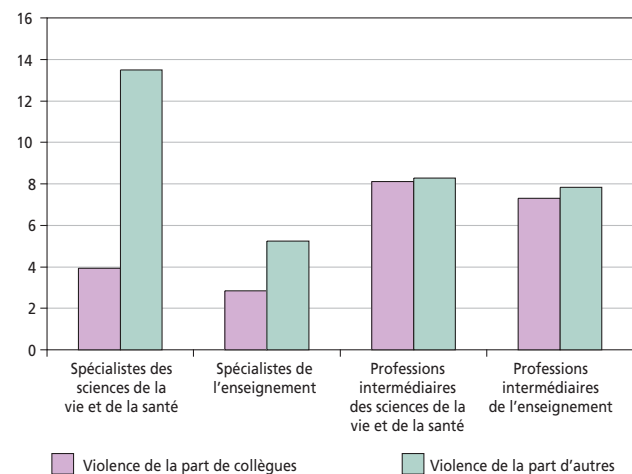
Secteur	Profession
Santé et action sociale	Spécialistes des sciences de la vie et de la santé
Transport terrestre; transport par conduites	Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité
Administration publique	Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé
Hôtels et restaurants	Conducteurs de véhicules et d’engins lourds de levage et de manœuvre
Éducation	Employés de réception, caissiers guichetiers et assimilés
Services personnels	Spécialistes de l’enseignement

\* Classification basée sur les codes CITP/NACE à 2 chiffres; seuls les secteurs/professions avec N>500 sont inclus.

Étant donné que le secteur de la santé et de l’action sociale est, de tous les secteurs, celui qui affiche l’incidence la plus élevée, il n’est guère surprenant de constater que, du côté des professions, les spécialistes et les professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé



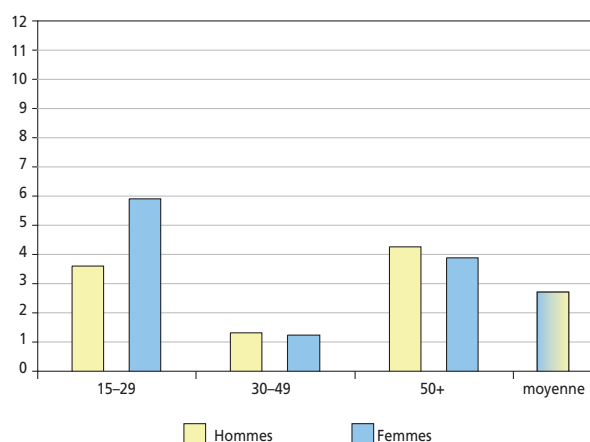
**Graphique 4.7: Exposition à la violence dans les secteurs de la santé et de l'éducation, par catégorie professionnelle, UE27 (%)**



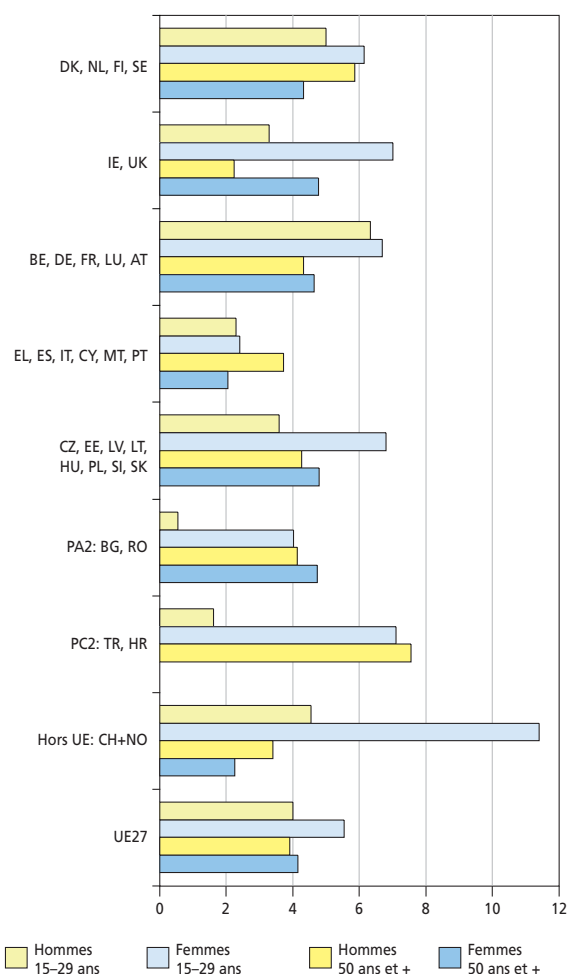
(catégories professionnelles comprenant notamment les médecins, les dentistes, les cadres infirmiers, les assistants de médecine dentaire, etc.) signalent également une forte exposition à la violence. Un niveau élevé de compétence ou de spécialisation professionnelle ne semble pas offrir de protection à cet égard, puisque les spécialistes semblent légèrement plus affectés que les professions intermédiaires.

En poussant plus loin l'analyse des chiffres ci-dessus pour tenir compte des deux composantes de la violence sur le lieu de travail – à savoir la violence de la part de collègues et celle dont les auteurs ne sont pas des membres du personnel – on observe des écarts intéressants selon le niveau hiérarchique en ce qui concerne les professions de

**4.8: Discrimination liée à l'âge, par sexe et par âge, UE27 (%)**



**Graphique 4.9: Discrimination liée à l'âge, par âge, par sexe et par groupe de pays (%)**



la santé et de l'enseignement. Les spécialistes, à savoir ceux qui occupent généralement les positions hiérarchiques supérieures, sont fortement exposés à la violence de personnes extérieures, mais relativement peu à des actes de violence de la part de collègues.<sup>5</sup> En ce qui concerne, par contre, les professions intermédiaires des deux secteurs, la violence risque aussi bien d'émaner de personnes appartenant au même lieu de travail que de personnes n'y appartenant pas.

Dans l'ensemble, 6% des salariés du secteur public déclarent avoir fait l'objet d'un harcèlement moral, contre 4% dans le secteur privé. Pour chacune des questions relatives à la violence sur le lieu de travail, les salariés du secteur public sont plus de deux fois susceptibles que ceux du secteur privé d'avoir été l'objet de menaces de violence ou d'actes de violence.

<sup>5</sup> Les professions intellectuelles et scientifiques (grand groupe 2 de la CITP 88) comprennent les professions dont les tâches principales exigent un niveau élevé de connaissances et d'expérience professionnelles et généralement une formation de niveau universitaire (médecins, professeurs de l'enseignement secondaire, etc.). Les professions intermédiaires (grand groupe 3 de la CITP 88) comprennent les professions dont les tâches principales exigent des connaissances et une expérience techniques et une certaine formation postsecondaire, mais généralement pas au niveau universitaire (assistant de médecine dentaire, par exemple). Voir le site CITP de l'OIT pour des informations complémentaires (<http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco88/index.htm>).

L'une des raisons pour lesquelles les travailleurs du secteur public sont davantage visés par la violence ou la menace de violence sur le lieu de travail est sans doute leur interaction plus fréquente avec des interlocuteurs qui ne sont pas des collègues. Près de la moitié des salariés du secteur public interrogés (50%) déclarent que leur fonction implique de traiter directement pendant les trois quarts du temps au moins avec des personnes autres que des collègues (clients, élèves, patients, etc.), alors que le chiffre ne dépasse pas 38% dans le cas des travailleurs du secteur privé.

### Discrimination

L'enquête s'intéresse à la discrimination liée à toute une série de motifs: le sexe, l'origine ethnique, l'âge, la nationalité, la religion, le handicap et l'orientation sexuelle. De manière générale, le degré de discrimination est faible sur le lieu de travail puisqu'il va de moins de 1% en ce qui concerne la religion, l'origine ethnique, l'orientation sexuelle et le handicap à 1% en ce qui concerne la nationalité ou le sexe (le phénomène touche néanmoins 2% des femmes et 4% de celles âgées de moins de 30 ans). Le niveau de discrimination, quel que soit le motif visé, est resté stable entre 2000 et 2005.

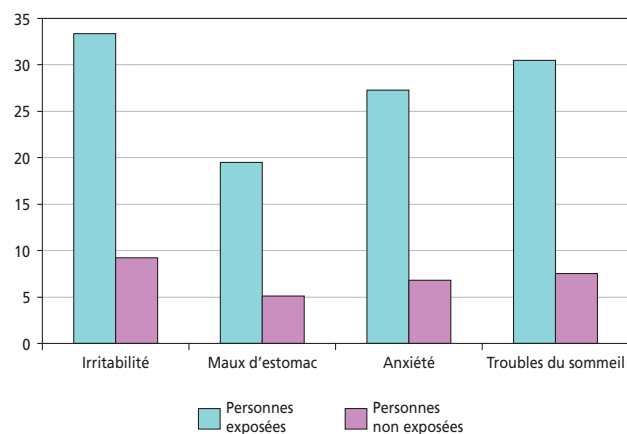
Seule la discrimination liée à l'âge semble affecter davantage qu'un pourcentage marginal de personnes interrogées (3%), allant de moins de 1% en Espagne à 6% en République tchèque. Il est intéressant de noter que les personnes interrogées de moins de 30 ans sont proportionnellement plus nombreuses (5%) à déclarer qu'elles font l'objet d'une discrimination liée à l'âge que celles de plus de 50 ans (4%) – le taux le plus élevé étant observé parmi les femmes de moins de 30 ans.

L'analyse par pays de l'incidence de la discrimination liée à l'âge fait apparaître d'intéressantes disparités selon le sexe, ainsi qu'en ce qui concerne les groupes d'âge les plus affectés. Dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas, les taux de discrimination liée à l'âge observés par l'enquête sont peu différenciés, que ce soit en termes de sexe ou de groupe d'âge. Au Royaume-Uni et en Irlande, et dans les pays d'Europe orientale, le phénomène touche davantage les jeunes travailleuses, et cette tendance est plus marquée encore dans les États non membres de l'UE, à savoir la Norvège et la Suisse.

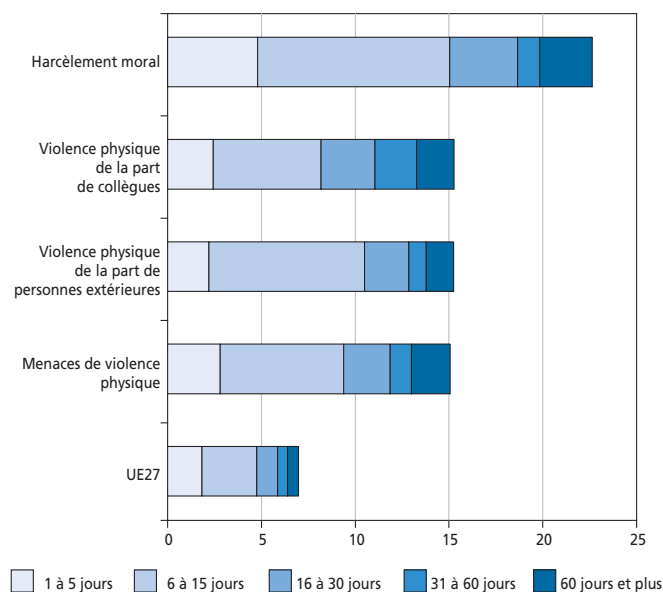
### Impact de la violence et du harcèlement sur le lieu de travail

Les victimes de violence ou de harcèlement sur le lieu de travail tendent à faire davantage état de problèmes de santé d'origine professionnelle. L'enquête montre notamment de manière très claire que la proportion de travailleurs signalant des symptômes à caractère psychosocial, tels que

Graphique 4.10: Problèmes de santé associés au harcèlement moral, UE27 (%)



Graphique 4.11 Proportion de travailleurs absents et nombre de jours d'absence pour cause de problèmes de santé liés au travail (%)



des troubles du sommeil, de l'anxiété ou de l'irritabilité, est près de quatre fois plus élevée parmi ceux qui ont fait l'objet d'actes de violence ou de harcèlement moral que parmi ceux qui n'ont pas été victimes de ce type de phénomène. Les répercussions négatives ne sont d'ailleurs pas uniquement d'ordre psychologique ou mental: une incidence plus marquée de symptômes physiologiques, notamment de maux d'estomac, est signalée parmi les personnes interrogées victimes de harcèlement. La proportion de personnes interrogées souffrant de problèmes de santé multiples liés au travail est également plus élevée parmi celles qui sont harcelées: 40% déclarent être concernées par six symptômes au moins sur les dix-sept

proposés dans le questionnaire, alors que le taux est de 15% pour l'ensemble de la population au travail.

Des niveaux de stress plus élevés sont également signalés, mais leur hausse proportionnelle n'est pas aussi importante qu'en ce qui concerne les quatre symptômes inclus dans le graphique ci-après.

Une corrélation analogue apparaît évidemment à l'examen des répercussions que la violence et les menaces de violence au travail peuvent avoir sur la santé. L'anxiété, l'irritabilité, les troubles du sommeil et les maux d'estomac figurent systématiquement parmi les symptômes dont l'incidence affiche la plus forte hausse proportionnelle par rapport aux personnes non exposées au phénomène.

De manière générale, 23% des travailleurs indiquent s'être absentés de leur travail pour raison de santé au cours des douze mois précédant l'enquête. En prenant uniquement en compte ceux qui attribuent, ne serait-ce que partiellement, ces absences à des causes liées au travail

(par opposition aux problèmes de santé à caractère général sans lien avec la vie professionnelle), le chiffre tombe à 7%. Il ressort clairement du 1 que les personnes exposées à des risques psychosociaux sont beaucoup plus susceptibles que la moyenne de signaler des absences pour cause de problèmes de santé liés au travail. Tel est plus particulièrement le cas des travailleurs victimes de harcèlement: ils tendent à avoir des périodes d'absence plus longues et sont surreprésentés parmi ceux qui ont pris, au cours des 12 mois écoulés, 60 jours de congé en raison de problèmes de santé liés au travail. Il est important de souligner une fois encore qu'il n'y a pas nécessairement de lien de cause à effet entre l'incidence du harcèlement ou de la violence et l'augmentation de l'absence pour cause de maladie liée au travail: il se peut en effet que cette incidence ne soit que l'un des facteurs à l'origine du taux d'absentéisme imputable aux problèmes de santé liés au travail (non précisés) de personnes interrogées individuelles.



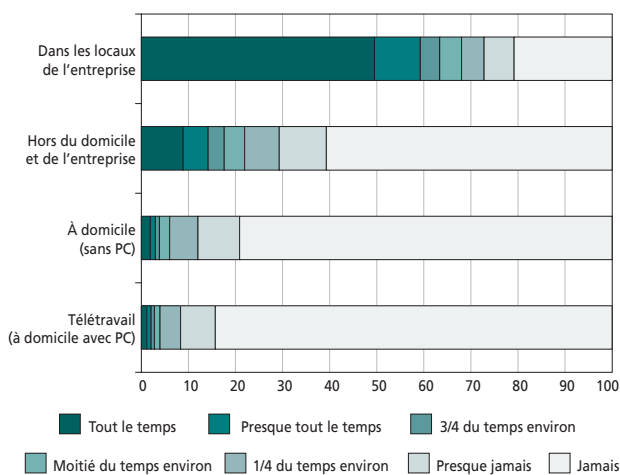
Ce chapitre est consacré à certains changements apportés aux modalités d'exécution du travail. Ils concernent plus particulièrement le lieu où le travail est effectué, l'utilisation de plus en plus systématique des technologies de l'information dans le cadre de l'activité professionnelle, et les possibilités de formation en cours d'emploi.

## Lieu de travail

Les éditions précédentes de l'enquête européenne sur les conditions de travail contenaient des indicateurs concernant le télétravail et le travail à domicile. La quatrième enquête introduit deux nouveaux indicateurs qui permettent une étude plus approfondie du lieu de travail des Européens: la proportion du temps de travail passée dans les locaux de l'entreprise et la proportion du temps de travail passée ailleurs qu'à domicile ou dans les locaux de l'entreprise (chez des clients, sur la route, etc.).

Le graphique 5.1 montre la répartition de ces quatre indicateurs à l'échelle de l'UE27. Les locaux de l'entreprise sont, comme prévu, le lieu de travail principal – et de loin – des Européens, puisque près de 60% d'entre eux y travaillent tout le temps ou presque. Il est intéressant de noter qu'une proportion importante des personnes (près de 30%) ne travaille jamais ou presque jamais sur le site de l'entreprise. Environ 15% des personnes interrogées travaillent toujours ou presque toujours en dehors du domicile ou des locaux de l'entreprise, et le double d'entre elles sont dans ce cas pendant un quart du temps au moins. La proportion de personnes travaillant tout le temps ou presque à domicile [avec ou sans ordinateur personnel (PC)] est extrêmement faible, puisqu'elle n'atteint pas 3% de la population occupée de l'UE. Par ailleurs, 12% environ des travailleurs européens déclarent travailler à domicile un quart du temps au moins sans PC, et 8% avec PC – soit une proportion qui n'est pas négligeable. On peut en conclure

Graphique 5.1: Lieu de travail, UE27 (%)



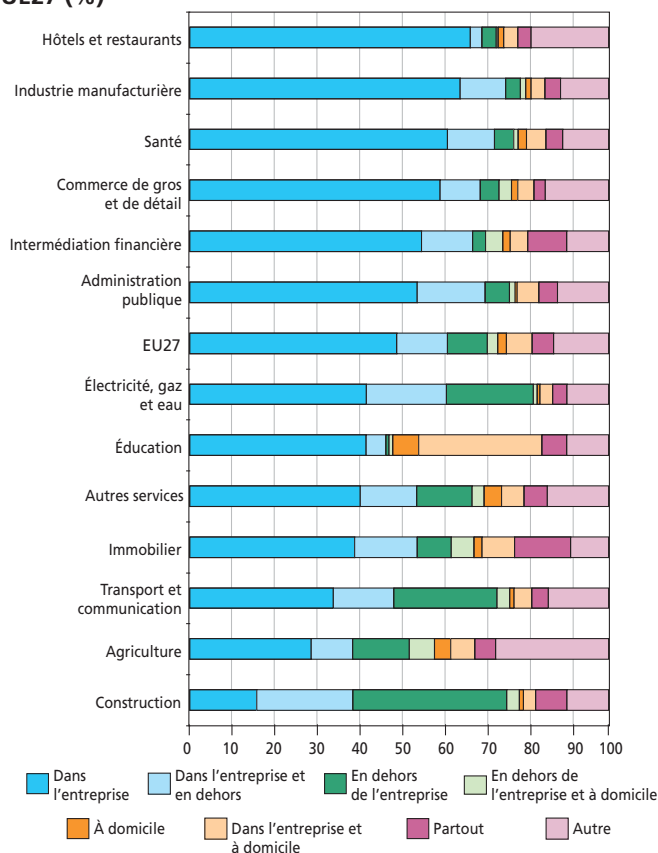
que, même si le télétravail ou le travail à domicile ne constitue pas encore une réelle alternative au travail dans les locaux de l'employeur, il est pratiqué par un nombre substantiel de travailleurs en complément de leurs modalités de travail habituelles.

La répartition générale des quatre indicateurs figurant au graphique 5.1 ne donne pas une image globale du lieu habituel de travail des Européens dans la mesure où elle ne permet pas d'établir, par exemple, si ceux qui ne travaillent jamais sur le site de l'entreprise travaillent à domicile ou travaillent ailleurs. Un indicateur composite unique du lieu habituel de travail a donc été créé pour regrouper les informations fournies par chacun des quatre indicateurs. Cet indicateur classe les travailleurs, sur la base de leurs réponses, dans l'une des huit catégories suivantes:

- 1) travaillent uniquement dans les locaux de l'entreprise (50% des travailleurs de l'UE);
- 2) travaillent à la fois dans les locaux de l'entreprise et en dehors de ceux-ci (12%);
- 3) travaillent uniquement à l'extérieur (10%);
- 4) travaillent à l'extérieur et à domicile (2%);
- 5) travaillent uniquement à domicile (2%);
- 6) travaillent sur le site de l'entreprise et à domicile (6%);
- 7) travaillent pendant un temps significatif sur chacun des lieux (5%);
- 8) ne travaillent pendant un temps significatif sur aucun lieu ou combinaison de lieux ci-dessus; on peut supposer qu'ils travaillent à un autre endroit (13%).

Le graphique 5.2 présente, à l'aide de l'indicateur composite, les lieux habituels de travail dans les différents secteurs d'activité économique de l'UE. La variation sectorielle est importante: dans les hôtels et restaurants, l'industrie manufacturière, la santé, le commerce de détail, l'intermédiation financière et l'administration publique, la proportion de personnel travaillant uniquement dans les locaux de l'employeur est beaucoup plus importante que pour toutes les autres catégories (seule la catégorie «dans l'entreprise et à l'extérieur» affiche un taux similaire). Dans les autres secteurs, une part importante du personnel travaille ailleurs que dans les locaux de l'entreprise. La construction, le transport et les services d'utilité publique apparaissent clairement comme les secteurs dans lesquels la proportion de personnes travaillant hors de l'entreprise est la plus élevée. L'éducation compte un pourcentage important de personnes travaillant à domicile (un tiers environ travaillant principalement ou beaucoup à domicile), tout comme, dans une moindre mesure,

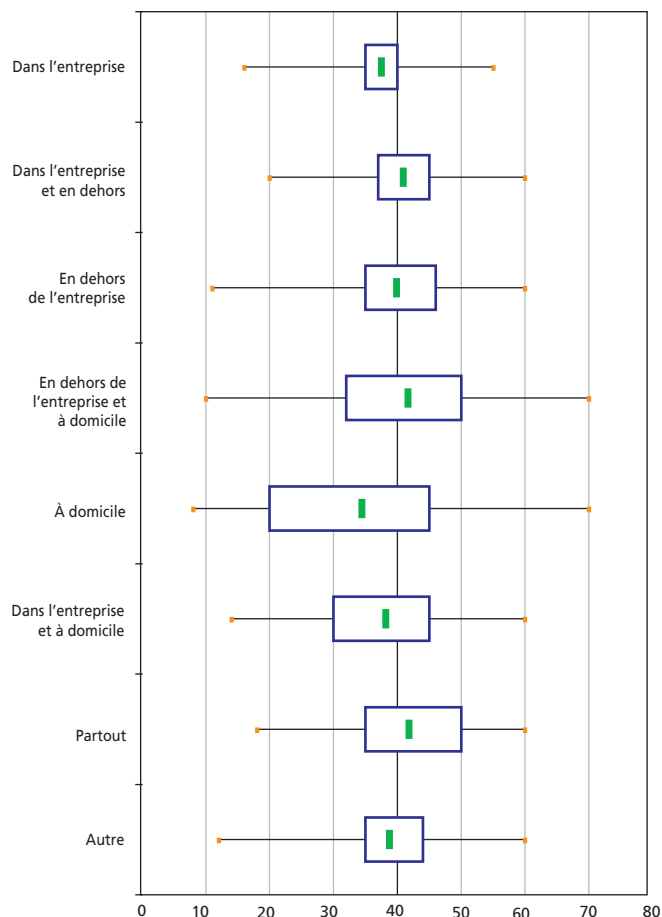
**Graphique 5.2: Lieu habituel de travail, par secteur, UE27 (%)**



l'immobilier et l'agriculture. Bien qu'il s'agisse d'une catégorie marginale dans tous les secteurs, la proportion la plus élevée de personnes qui travaillent partout (dans les locaux de l'entreprise, en dehors de l'entreprise et à domicile, pour une durée significative) est observée dans l'immobilier et dans l'intermédiation financière. Enfin, la catégorie «autre» est assez importante dans le secteur de l'agriculture et de la pêche, ce qui signifie probablement que les indicateurs utilisés par l'enquête pour cerner le lieu de travail ne correspondent pas très bien au vécu des travailleurs de ce secteur.

Les implications de la localisation du travail méritent d'être analysées. Le graphique 5.3 illustre la relation entre le lieu de travail et le temps qui y est passé en indiquant le nombre d'heures travaillées sur chaque type de lieu de travail (représenté par le trait épais au milieu de chacun des encadrés), ainsi que leur dispersion (l'encadré représente les 50% de travailleurs autour de la moyenne, et les traits verticaux représentent les 90% autour de la moyenne). On voit par exemple que le nombre moyen d'heures prestées par semaine par ceux qui travaillent dans les locaux de l'entreprise est de 37,5; 50% de ces travailleurs effectuent de 35 à 40 heures, et 90% entre 16 et 55 heures par semaine. Il ressort du graphique que ceux qui travaillent dans les

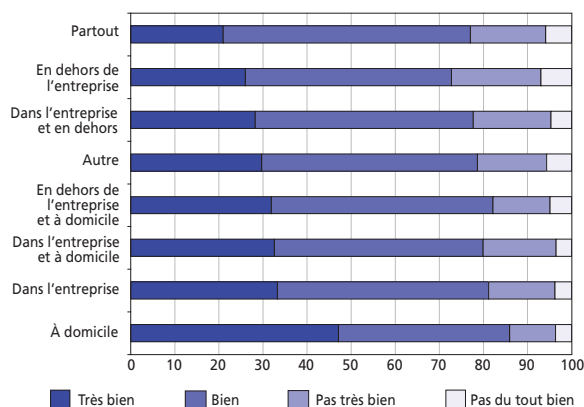
**Graphique 5.3: Répartition du temps hebdomadaire par lieu habituel de travail, UE27**



locaux de l'entreprise ont un nombre d'heures de travail beaucoup moins variable que tous les autres (l'encadré et les traits verticaux qui les concernent sont beaucoup moins dispersés que pour les autres catégories). La dispersion des heures de travail est nettement plus marquée, en revanche, dans le cas de ceux qui travaillent à domicile (ou également dans les locaux de l'entreprise et à l'extérieur) – ce qui tend à confirmer que le travail à domicile est, par nature, beaucoup plus flexible en termes d'horaire (l'organisation des heures effectuées à domicile est, dans la plupart des cas, entièrement décidée par le travailleur), et que le travail sur le site de l'entreprise implique davantage de coordination avec les processus de travail et les collègues, ce qui restreint souvent la flexibilité et engendre, dès lors, une plus grande standardisation des horaires.

En rapport avec ce qui précède, le graphique 5.4 indique le niveau de satisfaction des travailleurs à l'égard de l'équilibre vie-travail selon le lieu où ils travaillent (estimation basée sur les réponses à la question demandant aux personnes interrogées dans quelle mesure leurs horaires de travail s'accordent avec leurs engagements

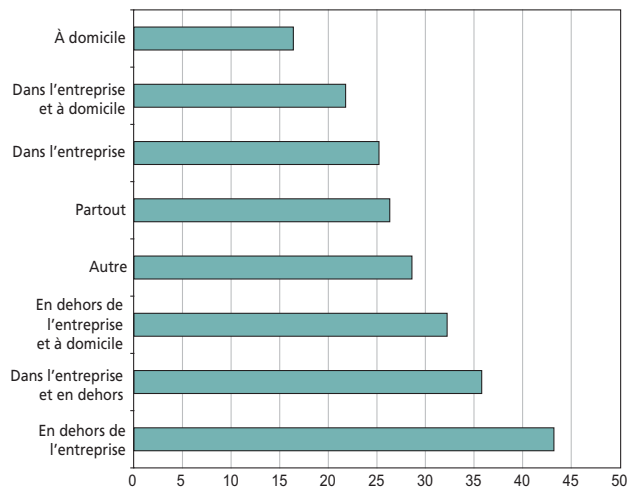
**Graphique 5.4: Équilibre vie-travail, par lieu habituel de travail, UE27 (%)**



Note: La question posée était « Votre horaire de travail s'accorde-t-il très bien, assez bien, pas très bien ou pas du tout bien avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail? »

familiaux et sociaux). Bien que le niveau de satisfaction à l'égard de l'équilibre vie-travail soit assez élevé dans l'ensemble des catégories, on note une corrélation manifeste entre la satisfaction concernant cet équilibre et le lieu habituel de travail. En termes plus précis, les personnes qui travaillent à domicile sont sensiblement plus satisfaites de leur équilibre vie-travail que toutes les autres catégories de travailleurs, et celles qui travaillent hors de

**Graphique 5.5: Perception de l'impact du travail sur la santé, par lieu de travail, UE27 (%)**



Note: La question posée était « Pensez-vous que à cause de votre travail, votre santé ou sécurité soit menacée? »

l'entreprise et un peu partout se déclarent les moins satisfaites. On peut en conclure que l'équilibre vie-travail n'est pas seulement déterminé par les horaires, mais également par le lieu de travail.

Enfin, le graphique 5.5 illustre le lien entre le lieu de travail et la perception des risques en matière de santé et de

### Télétravail

La quatrième enquête européenne sur les conditions de travail contient un indicateur spécifique concernant le télétravail, défini comme le travail effectué à domicile avec un PC. Le graphique 5.6 illustre la répartition du télétravail en fonction d'un certain nombre de variables. La proportion globale de télétravailleurs est très faible: un peu plus de 8% de l'ensemble des travailleurs de l'UE travaillent très occasionnellement à distance, et moins de 2% travaillent régulièrement à domicile avec un PC. Tout en étant très faible partout, la proportion de télétravailleurs la plus élevée est observée dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas, et la plus basse dans les pays d'Europe méridionale; elle est également élevée dans les pays de l'est de l'Europe. Le télétravail concerne davantage les indépendants que les salariés, et un peu plus souvent les hommes que les femmes. En termes de secteurs, trois domaines d'activité se distinguent par un recours beaucoup plus systématique au télétravail que tous les autres: l'immobilier, l'intermédiation financière et l'éducation. Seules les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires comptent plus de 10% de travailleurs exécutant parfois ou toujours leur travail à domicile avec un PC. Le niveau d'instruction (non indiqué ici) affiche également une étroite corrélation avec le télétravail: plus leurs qualifications formelles sont poussées, plus les travailleurs sont susceptibles d'être des télétravailleurs.

**Graphique 5.6: Télétravail par secteur et par profession, UE27 (%)**





sécurité. Une corrélation assez étroite apparaît clairement: les personnes qui travaillent à domicile déclarent le niveau de risque le plus faible et celles qui travaillent à l'extérieur le risque le plus élevé, les personnes qui travaillent dans les locaux de l'entreprise se situant entre les deux. Un modèle de régression logistique à plusieurs variables (non représenté ici), qui tient compte du secteur et de la profession, confirme que le travail à l'extérieur a un impact négatif sur la perception des risques professionnels en matière de sécurité, et que le travail à domicile a un impact positif à cet égard.

### Utilisation des technologies

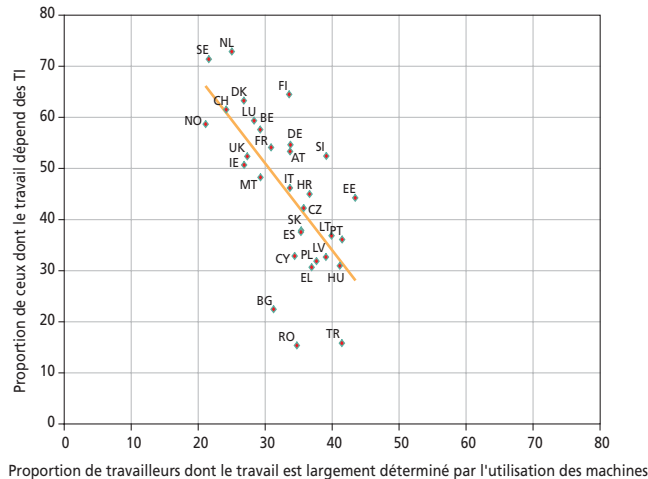
Le développement de l'utilisation des technologies constitue l'un des grands facteurs d'évolution des méthodes de travail et, partant, des conditions de travail à long terme. Selon de nombreux analystes, l'utilisation professionnelle des technologies a connu, au cours des quelques dernières dizaines d'années, une transformation fondamentale, qui ne sont comparables qu'aux première et seconde révolutions industrielles. L'aspect le plus frappant de cette révolution est, de toute évidence, l'application des technologies de l'information (TI) aux processus de travail des économies avancées.

L'enquête contient des indicateurs permettant de cerner l'utilisation des TI et de technologies plus traditionnelles sur les lieux de travail européens. Un indicateur composite a été élaboré à partir de quatre questions de l'enquête, selon une approche adoptée par un précédent rapport consacré par la Fondation, en 2002, aux technologies et aux conditions de travail.<sup>1</sup> Les quatre variables originales sont: l'utilisation d'un PC au travail, l'utilisation de l'internet et du courrier électronique, l'exposition à des vibrations provoquées par des machines, et un rythme de travail dicté par la vitesse automatique d'une machine. Les travailleurs dont l'activité professionnelle implique l'usage intensif d'un PC et de l'internet sont répertoriés sous «TI» (37% des travailleurs de l'UE) et ceux dont le travail est largement déterminé par l'utilisation de machines sont répertoriés sous «machines» (23%). Il existe une catégorie mixte (travailleurs significativement affectés par les deux, qui représentent 10% environ des travailleurs au niveau de l'UE) et une catégorie de travailleurs qui ne sont affectés de manière significative ni par les TI, ni par les machines (30%).<sup>2</sup>

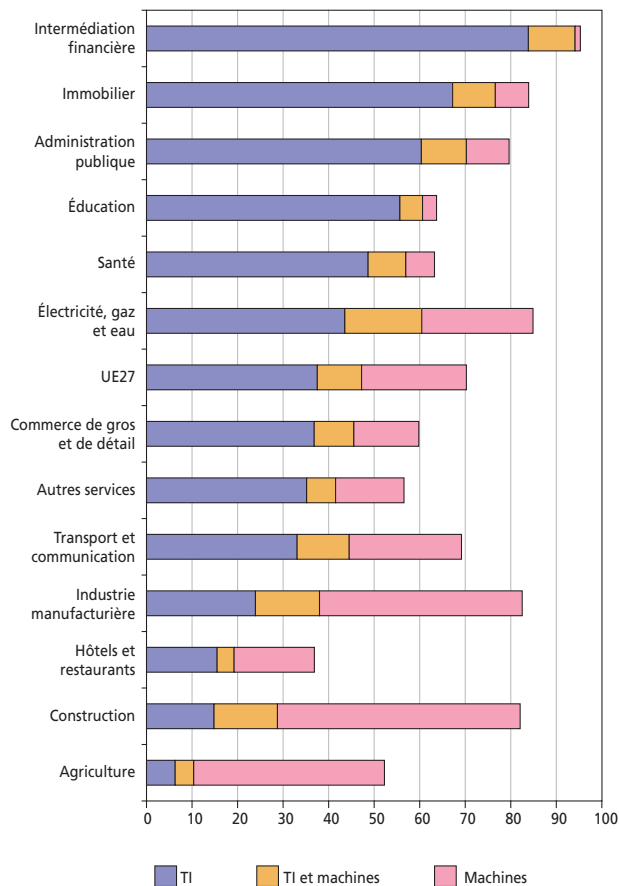
<sup>1</sup> Dhondt, S. et al (2002): Work organisation, technology and working conditions, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0205.htm>

<sup>2</sup> Bien qu'il soit significatif et cohérent, cet indicateur composite de l'utilisation des technologies doit être interprété avec prudence. En effet, l'élaboration des questions initiales fait que les indicateurs relatifs aux TI sont plus «modérés» (ils mesurent uniquement si les personnes utilisent des ordinateurs et l'internet au travail pendant une partie significative du temps) que les indicateurs relatifs aux machines (qui ne portent pas uniquement sur le degré d'utilisation de machines, mais déterminent également si les travailleurs en sont substantiellement affectés ou dépendants). Autrement dit, l'indicateur tend probablement à sous-estimer légèrement l'utilisation des technologies mécanisées et, par conséquent, à surestimer la proportion de travailleurs dont les tâches n'en dépendent pas de manière significative. Il ne s'agit pas nécessairement d'une faiblesse de l'indicateur à partir du moment où ses limites sont connues.

Graphique 5.7: Utilisation de technologies au travail, par pays (%)

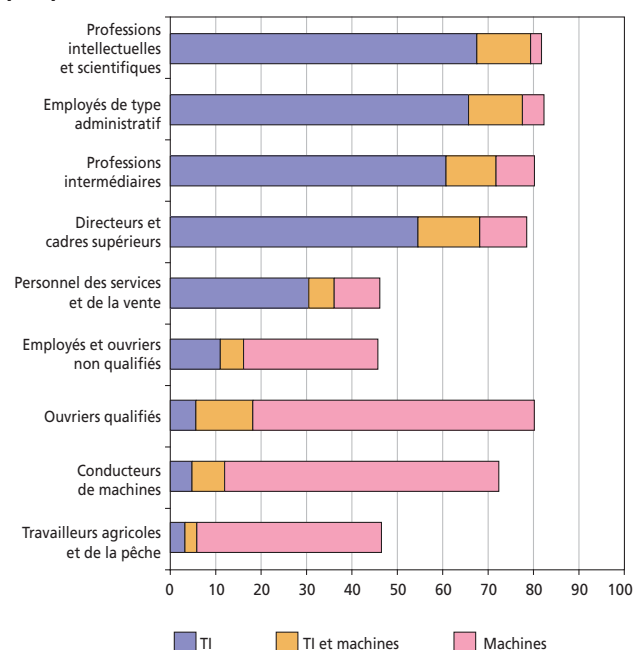


Graphique 5.8: Utilisation de technologies au travail, par secteur, UE27 (%)

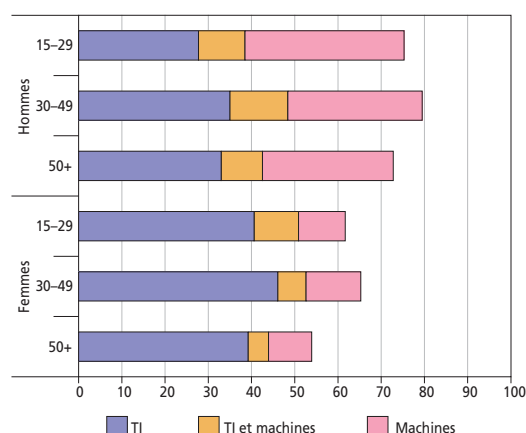


Le graphique 5.7 montre la proportion de travailleurs relevant, dans chaque pays, de la catégorie «TI» et de la catégorie «machines». <sup>3</sup> Il met en évidence l'existence, au niveau national, d'une forte corrélation négative entre l'utilisation des technologies informatiques et des technologies mécanisées: les pays affichant la plus forte proportion de travailleurs utilisant les TI sont également ceux où les machines sont les moins utilisées, et vice versa. Ce constat conduit à penser qu'il existe une option en la matière, une spécialisation technologique internationale ou, tout simplement, un remplacement de technologies anciennes par des technologies plus récentes – processus qui constitue l'une des caractéristiques de toute révolution technologique (ce qui impliquerait que les pays affichant les valeurs les plus élevées sur le graphique se trouvent à un stade plus avancé de cette révolution). Quoiqu'il en soit, le graphique atteste de fortes disparités entre pays: l'ensemble de la Scandinavie et les Pays-Bas utilisent intensivement les TI et très peu les technologies basées sur les machines, tandis que l'on observe la situation inverse dans la plupart des pays d'Europe orientale et méridionale. La Bulgarie, la Roumanie et la Turquie affichent des chiffres largement inférieurs à ceux des autres pays en termes d'utilisation des TI au travail, mais relativement élevés en ce qui concerne l'utilisation de machines. Les résultats obtenus conduisent à penser que l'indicateur composite relatif à l'utilisation des technologies au travail saisit bien ce qu'il entend saisir, dans la mesure où les disparités nationales sont conformes à celles escomptées sur la base d'études antérieures et d'indicateurs analogues.

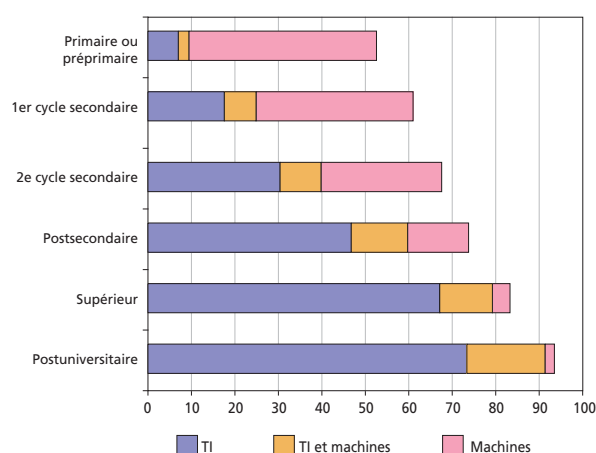
**Graphique 5.9: Utilisation de technologies au travail, par profession, UE27 (%)**



**Graphique 5.10: Utilisation de technologies au travail, par sexe et par âge, UE27 (%)**



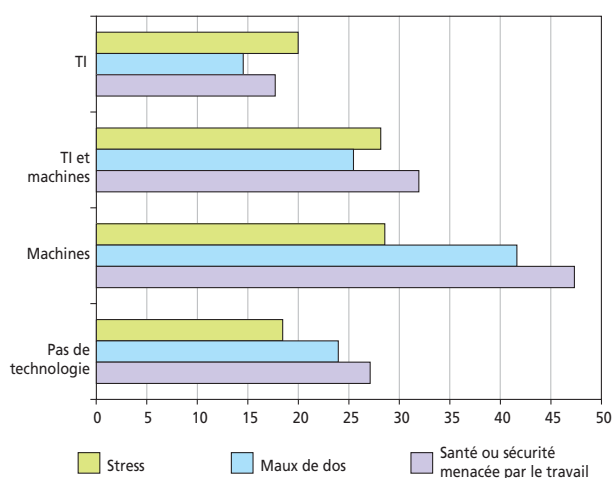
**Graphique 5.11: Utilisation de technologies au travail, par niveau d'instruction, UE27 (%)**



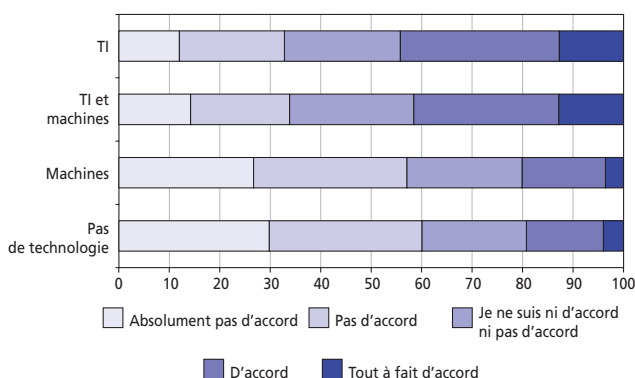
Le graphique 5.8 illustre la répartition sectorielle de l'utilisation des technologies informatiques et des technologies mécanisées. Les secteurs où l'utilisation des TI est supérieure à la moyenne communautaire sont l'intermédiation financière, l'immobilier, l'administration publique, l'éducation, la santé et les services d'utilité publique. Dans tous ces secteurs hormis le dernier, l'utilisation de machines est marginale. Les secteurs affichant des valeurs inférieures à la moyenne de l'UE en termes d'utilisation des TI sont le commerce de détail, les autres activités de services, le transport, l'industrie manufacturière, l'hôtellerie et la restauration, la construction et l'agriculture. Le pourcentage de travailleurs dont l'activité professionnelle dépend largement de machines est particulièrement élevé (plus de 40%) dans l'industrie manufacturière, la construction et l'agriculture. On observe cependant aussi un groupe important de travailleurs du secteur agricole (et du secteur de l'hôtellerie et de la restauration) dont le travail n'est affecté par aucun type de technologie de manière significative.

<sup>3</sup> Ceux de la catégorie du milieu (travail dépendant des deux types de technologies) ont été ajoutés aux deux.

**Graphique 5.12: Risque de maladie professionnelle, par type de technologie utilisée, UE27 (%)**



**Graphique 5.13: Perception de la probabilité d'avancement professionnel, par type de technologie utilisée, UE27 (%)**



Note: La question posée était «À quel point êtes-vous d'accord ou pas avec l'affirmation suivante: Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière?»

Le graphique 5.9 montre pour sa part qu'il existe de fortes différences en termes d'utilisation de technologies entre catégories professionnelles: l'usage le plus intensif des TI est relevé parmi les professions intellectuelles et scientifiques, les employés de type administratif, les professions intermédiaires et les cadres (plus de 50% dans chaque cas), et l'usage le moins intensif parmi les ouvriers qualifiés et les conducteurs de machines (qui utilisent des techniques mécanisées dans plus de 60% des cas). Les travailleurs agricoles, les ouvriers et employés non qualifiés et le personnel des services utilisent peu les deux types de technologies (plus de 50% d'entre eux n'utilisant pratiquement aucune technologie du tout).

Les graphiques 5.10 et 5.11 montrent l'utilisation des technologies au travail par sexe, par âge et par niveau

d'instruction. On y voit que les TI sont utilisées de manière légèrement plus intensive par les femmes que par les hommes, et que les technologies liées aux machines concernent bien davantage les hommes que les femmes de tous âges. Ce constat reflète la composition sectorielle du travail masculin et féminin: la plupart des secteurs caractérisés par une prédominance masculine (industrie manufacturière et agriculture principalement) font un usage intensif des technologies liées aux machines, alors que les secteurs caractérisés par une surreprésentation d'effectifs féminins (santé, éducation, fonction publique et personnel administratif) recourent davantage aux technologies de l'information.

Il existe, comme le montre le graphique 5.11, une corrélation particulièrement étroite entre l'éducation et l'utilisation de technologies au travail. L'usage des TI augmente très fortement - et l'utilisation de machines et la non utilisation de technologies diminuent considérablement - avec le niveau d'instruction.

On observe donc de fortes disparités en termes d'utilisation des technologies au travail selon le pays, le secteur, la profession, le sexe et la formation. On constate également, de manière générale et sur la base de divers indicateurs, un lien manifeste entre l'utilisation des TI au travail et des conditions de travail plus favorables, de même qu'entre l'utilisation de machines et des conditions de travail moins favorables. Le travail dépendant de machines a un caractère plus répétitif et monotone avec une autonomie moindre, et il est physiquement - et parfois psychologiquement - plus exigeant. Comme le montre le graphique 5.12, ces caractéristiques ont un impact sur le risque de maladie professionnelle. Le travail lié à des machines fait considérablement augmenter, selon l'appréciation des travailleurs eux-mêmes, les troubles musculosquelettiques (représentés comme maux de dos dans le graphique 5.12) et les risques sur le lieu de travail. L'utilisation de techniques mécanisées est également associée (mais dans une assez faible mesure) à des niveaux supérieurs de stress.

Le graphique 5.13 fournit une dernière indication concernant le lien entre les différentes technologies utilisées au travail, d'une part, et les conditions de travail et d'emploi, d'autre part. On voit ici que les personnes qui travaillent à l'aide de technologies informatiques manifestent bien davantage d'optimisme quant aux possibilités d'avancement professionnel offertes par leur emploi que les personnes dont le travail dépend de technologies mécaniques ou que les personnes n'utilisant intensivement aucune technologie du tout.

Tableau 5.1: Exigences cognitives du travail, UE27 (%)

	Respect de normes de qualité précises	Évaluation de la qualité de son propre travail	Résolution personnelle de problèmes imprévus	Tâches complexes	Apprentissage de choses nouvelles	Tâches monotones	Tâches brèves répétitives de moins d'une minute	Tâches brèves répétitives de moins de 10 minutes		
<b>Moyenne UE27</b>	<b>74,2</b>	<b>71,8</b>	<b>80,8</b>	<b>59,4</b>	<b>69,1</b>	<b>42,9</b>	<b>24,7</b>	<b>39,0</b>		
<b>Sexe/âge</b> Hommes	15-29	77,6	67,5	75,6	57,3	72,6	49,0	30,4	44,0	
	30-49	78,5	74,7	86,0	67,2	71,3	40,9	22,5	35,1	
	50+	75,5	75,4	85,4	63,9	65,8	37,3	21,1	36,8	
<b>Femmes</b>	15-29	66,7	62,6	72,7	50,3	69,0	48,0	30,8	44,8	
	30-49	72,0	72,6	79,4	55,6	70,9	44,3	25,6	39,8	
	50+	68,2	69,8	77,6	51,1	59,2	41,0	21,6	39,5	
	<b>Coefficient V de Cramer</b>	<b>0,10</b>	<b>0,09</b>	<b>0,12</b>	<b>0,13</b>	<b>0,08</b>	<b>0,07</b>	<b>0,08</b>	<b>0,07</b>	
<b>Instruction</b>	Primaire ou préprimaire	71,0	62,8	69,1	36,5	46,3	61,1	34,7	48,4	
	1er cycle secondaire	73,4	66,4	73,3	48,0	54,7	45,7	28,0	45,4	
	2e cycle secondaire	74,5	70,0	78,3	56,7	66,5	47,2	26,0	40,8	
	Postsecondaire	74,6	71,5	87,0	64,6	76,5	39,1	22,7	42,1	
	Supérieur	75,2	80,1	91,0	74,5	86,5	30,9	18,8	29,2	
	Postuniversitaire	69,4	88,10	93,9	87,1	87,8	28,2	16,8	21,3	
	<b>Coefficient V de Cramer</b>	<b>0,03</b>	<b>0,13</b>	<b>0,18</b>	<b>0,23</b>	<b>0,27</b>	<b>0,17</b>	<b>0,10</b>	<b>0,14</b>	
<b>Profession</b>	Directeurs & cadres sup,	76,4	84,1	90,7	67,5	77,5	34,9	16,7	29,2	
	Professions intellectuelles et scientifiques	75,4	80,8	90,7	78,9	89,6	28,2	17,4	27,2	
	Professions interméd	73,8	76,9	86,4	75,3	83,7	32,3	21,9	35,1	
	Employés de type administratif	67,9	64,3	80,0	57,5	71,5	45,2	25,6	39,4	
	Personnel des services et vendeurs	67,4	63,7	78,2	42,6	61,3	42,1	26,9	42,3	
	Travailleurs agricoles et de la pêche	62,6	66,4	85,4	54,2	58,3	54,8	24,3	39,4	
	Ouvriers qualifiés	89,3	79,6	78,8	67,3	67,4	49,8	30,6	48,5	
	Conducteurs de machines	77,6	60,8	69,6	45,0	49,7	58,2	30,8	47,3	
	Ouvriers et employés non qualifiés	69,0	61,7	67,2	32,6	44,6	55,8	28,7	44,6	
	<b>Coefficient V de Cramer</b>	<b>0,17</b>	<b>0,19</b>	<b>0,20</b>	<b>0,32</b>	<b>0,32</b>	<b>0,21</b>	<b>0,12</b>	<b>0,15</b>	
<b>Secteur</b>	Agriculture et pêche	63,2	66,0	81,8	50,9	58,0	54,2	26,4	38,0	
	Industrie manufacturière	84,4	74,0	73,8	60,8	67,1	49,1	28,2	42,9	
	Électricité, gaz & eau	86,0	81,1	87,7	79,1	83,6	42,8	19,8	41,7	
	Construction	85,1	78,2	82,0	69,8	73,2	49,1	32,7	49,1	
	Commerce gros & détail	67,1	65,5	79,3	46,4	58,7	41,8	26,5	41,1	
	Hôtels & restaurants	79,4	68,1	77,2	37,0	53,6	49,0	37,3	49,4	
	Transport & communication	73,7	63,9	84,7	54,8	59,5	45,7	20,7	34,1	
	Intermédiation financière	74,4	77,9	88,9	73,6	85,4	36,4	17,2	31,8	
	Immobilier	72,7	76,0	84,8	70,0	76,3	36,4	17,2	30,2	
	Administration publique	67,4	67,1	83,6	68,3	77,8	42,8	20,1	31,3	
	Éducation	68,5	78,2	86,1	61,8	84,4	31,6	15,3	25,3	
	Santé	77,8	75,2	85,9	69,7	83,0	36,5	24,9	43,4	
	Autres services	66,0	72,5	78,9	54,0	65,0	37,4	25,0	40,1	
	<b>Coefficient V de Cramer</b>	<b>0,18</b>	<b>0,11</b>	<b>0,11</b>	<b>0,20</b>	<b>0,21</b>	<b>0,13</b>	<b>0,12</b>	<b>0,14</b>	
	<b>Technologie au travail</b>	TI	71,6	75,9	88,8	72,8	85,2	31,6	17,5	30,7
		TI et machines	87,2	81,4	89,8	75,8	82,6	49,2	33,0	46,8
Machines		85,1	73,2	75,3	57,3	60,5	57,8	33,5	50,5	
Pas de dominance technologique		64,7	62,2	72,1	38,7	51,0	43,8	24,4	38,3	
<b>Coefficient C de Cramer</b>		<b>0,20</b>	<b>0,15</b>	<b>0,20</b>	<b>0,30</b>	<b>0,33</b>	<b>0,21</b>	<b>0,15</b>	<b>0,16</b>	

### Développement des compétences et formation

Un travail ayant de fortes exigences cognitives et intellectuelles offre au travailleur davantage de possibilités de développer ses aptitudes à ce niveau. Le degré d'apprentissage exigé par le travail et le défi intellectuel qu'il représente constituent, dès lors, des indicateurs valables de la mesure dans laquelle les travailleurs peuvent développer leurs compétences en cours d'emploi.

Le fait de pouvoir saisir les possibilités d'apprentissage dans le cadre professionnel augmente par ailleurs l'aptitude à l'emploi ou l'«employabilité» (concept clé de l'actuelle stratégie de Lisbonne), laquelle est fonction de la mise à jour permanente par le travailleur de ses compétences dans le double but de progresser dans son emploi actuel et d'avoir suffisamment de flexibilité pour en trouver un autre, et de renforcer ainsi sa sécurité d'emploi. L'enquête a examiné un certain nombre d'indicateurs d'employabilité, en l'occurrence les dimensions cognitives et intellectuelles du travail, et les possibilités de développement professionnel (y compris l'accès à la formation).

### Dimensions cognitives du travail

Le tableau 5.1 illustre la répartition des exigences cognitives du travail en Europe par sexe, par âge, par niveau d'instruction, par profession, par secteur et par intensité d'utilisation des technologies au travail. Huit indicateurs de la quatrième enquête sur les conditions de travail, susceptibles de donner une idée des divers aspects des exigences cognitives au travail, ont été retenus: deux d'entre eux concernent le respect de normes de qualité dans le processus de travail (satisfaire à des normes précises de qualité et évaluer la qualité de son propre travail); trois concernent la complexité du travail et la nécessité d'acquérir de nouvelles connaissances (résolution de problèmes imprévus, exécution de tâches complexes et apprentissage de choses nouvelles); et trois reflètent la situation inverse en établissant si le travail comporte peu d'exigences cognitives et s'il se caractérise par des tâches monotones et répétitives.

Les travailleurs européens considèrent dans l'ensemble que leur travail est, sous une forme ou une autre, exigeant sur le plan intellectuel, bien que près de la moitié d'entre eux déclarent que leur travail comporte un nombre important de tâches répétitives. Le tableau 5.1 fait ressortir des variations assez substantielles selon le secteur et la profession, mais également selon les caractéristiques sociodémographiques. Pour faciliter son interprétation, le tableau inclut, outre la proportion de travailleurs signalant être concernés par chacun des indicateurs, le coefficient V de Cramer dont la valeur de 0 à 1 reflète la force de l'association entre chaque variable (éducation, par exemple) et chaque indicateur (tâches complexes, par

exemple). Il peut donc servir à comparer le lien entre les exigences cognitives et chacune des variables figurant dans le tableau. On voit ainsi que l'éducation exerce davantage d'influence que le sexe ou l'âge sur le niveau d'exigences cognitives du travail parce que les coefficients V de Cramer sont plus élevés pour la quasi-totalité des indicateurs.

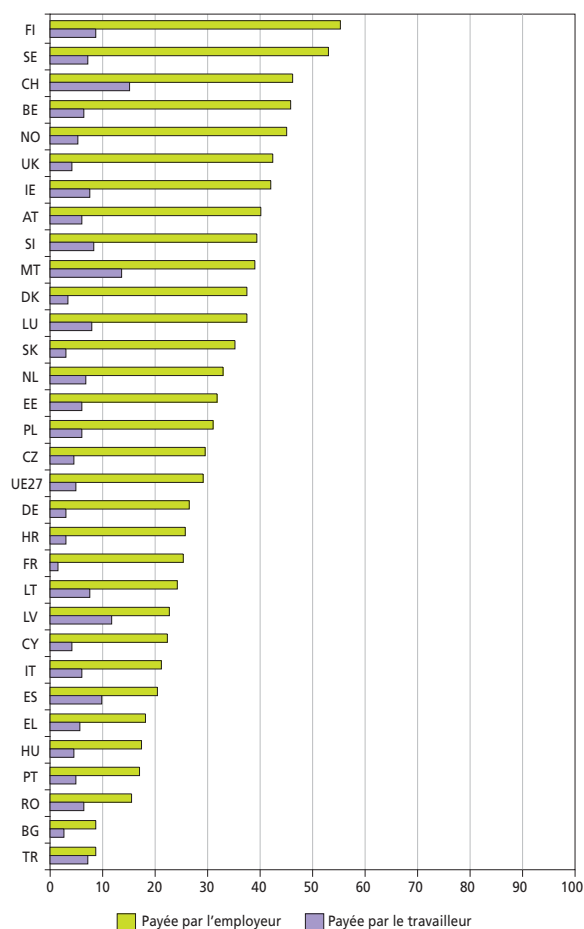
Il est intéressant de noter que, bien que le sexe et l'âge n'aient pas de lien étroit avec les exigences cognitives du travail, les femmes signalent systématiquement, en ce qui concerne ces exigences (et les tâches monotones et répétitives), des niveaux moins élevés que les hommes, quel que soit le groupe d'âge considéré. On remarque par ailleurs un lien constant entre l'éducation et les indicateurs d'exigences cognitives au travail: lorsque le niveau d'instruction augmente, les niveaux signalés d'exigences cognitives augmentent également, et la proportion de travailleurs effectuant un travail monotone diminue considérablement – ce qui confirme l'existence attendue d'une corrélation entre le niveau d'instruction et les exigences cognitives du travail.

Le lien entre la profession et les différents indicateurs s'avère plus complexe. L'application de systèmes de qualité au travail est plus fréquente dans le cas d'occupations qualifiées, et elle est moins courante dans le cas de professions administratives et de services. Les tâches complexes et l'obligation d'apprendre des choses nouvelles caractérisent souvent les professions qualifiées, les professions intellectuelles et les professions intermédiaires, mais rarement les professions non qualifiées, semi-qualifiées et de services. Quant aux tâches monotones, elles tendent à être moins répandues dans les catégories professionnelles supérieures.

La situation est également complexe en termes de secteurs. Les systèmes de qualité sont bien présents dans l'industrie manufacturière, les services d'utilité publique et la construction, mais ne jouent pas de rôle particulier dans le commerce de détail, la fonction publique, l'éducation et les autres services. Les tâches complexes sont fréquentes dans les services d'utilité publique, dans les services financiers et dans l'immobilier, mais rares dans le commerce de détail, ainsi que dans les hôtels et restaurants. L'apprentissage de choses nouvelles est principalement signalé dans les services d'utilité publique, dans les services financiers, dans l'éducation et dans la santé, et moins souvent évoqué dans le commerce de détail, les hôtels et restaurants, et l'agriculture. Les tâches monotones sont plus répandues en agriculture, dans l'industrie manufacturière, dans la construction et dans les hôtels et restaurants, et moins fréquentes dans les services financiers, en immobilier, en éducation et dans le secteur de la santé.



**Graphique 5.14: Pourcentage de salariés ayant reçu une formation, par pays (%) UE27**



L'examen des exigences cognitives en fonction de la profession et du secteur conduit principalement à conclure à de grandes disparités, certains secteurs et professions ayant d'importantes exigences de ce type, et d'autres beaucoup moins (les seconds étant généralement associés à des tâches répétitives et monotones). Les professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires et les ouvriers qualifiés font état de niveaux élevés d'exigences cognitives, de même que les secteurs de l'intermédiation financière, de l'éducation et de la santé. Les professions non qualifiées et semi-qualifiées, tout comme le commerce de détail, les hôtels et restaurants, et l'agriculture, affichent systématiquement des niveaux moins élevés d'exigences cognitives et des niveaux plus élevés de travail monotone et répétitif.

Enfin, le tableau 5.1 met également en évidence le lien entre l'utilisation de technologies au travail et les différents types d'exigences cognitives. On observe un lien systématique entre ces deux aspects de l'activité. Les tâches complexes et l'apprentissage de choses nouvelles sont beaucoup plus fréquents dans le cas d'emplois impliquant l'utilisation de TI que d'emplois utilisant des machines, alors que l'inverse est vrai en ce qui concerne les tâches monotones (plus grande prévalence dans le cas du travail dépendant de machines). L'application de normes de qualité est plus fréquente lorsque le travail est lié à des machines, ce qui n'est guère surprenant dans la mesure où il s'agit d'un travail auquel il est nettement plus facile d'appliquer des normes.

**Tableau 5.2: Exigences cognitives, adéquation des compétences et formation, UE27 (%)**

Votre travail principal rémunéré implique-t-il ou non...?	Quelle proposition, parmi les options suivantes, décrit le mieux vos compétences dans le cadre de votre travail?			Au cours des douze derniers mois, avez-vous suivi une formation payée ou assurée par votre employeur?		Au cours des douze derniers mois, avez-vous suivi une formation payée par vous-même?		
	Non	J'ai besoin d'une formation complémentaire pour me permettre de faire face à mes obligations	Mes fonctions correspondent assez bien à mes compétences actuelles	J'ai les compétences nécessaires pour faire face à des obligations plus exigeantes	Oui	Non	Oui	Non
le respect de normes de qualité précises	Non	10,5	55,0	34,5	23,0	77,0	4,2	95,8
	Oui	14,1	51,2	34,7	31,3	68,7	5,0	95,0
une évaluation personnelle de la qualité du travail	Non	11,4	56,1	32,5	20,5	79,5	3,5	96,5
	Oui	13,8	50,7	35,5	32,9	67,1	5,4	94,6
une résolution personnelle de problèmes imprévus	Non	11,2	58,8	30,0	16,7	83,3	2,4	97,6
	Oui	13,7	50,8	35,6	32,4	67,7	5,5	94,5
des tâches complexes nouvelles	Non	7,7	55,9	36,5	18,7	81,3	3,6	96,4
	Oui	16,9	49,9	33,2	36,3	63,7	5,8	94,2
l'apprentissage de choses	Non	4,7	57,4	37,9	11,7	88,3	2,4	97,6
	Oui	16,9	50,1	32,9	36,8	63,2	6,0	94,0
des tâches monotones	Non	14,8	53,4	31,8	32,3	67,7	5,9	94,1
	Oui	11,1	51,0	37,9	25,0	75,0	3,7	96,3
des tâches brèves répétitives de moins d'une minute	Non	13,4	53,1	33,5	30,2	69,8	5,0	95,0
	Oui	12,0	50,9	37,2	25,2	74,8	4,5	95,5
des tâches brèves répétitives de moins de 10 minutes	Non	13,4	53,1	33,4	30,9	69,1	5,0	95,0
	Oui	12,7	51,3	36,0	26,1	73,8	4,7	95,3

### Développement professionnel

S'il existe apparemment, comme nous l'avons indiqué plus haut, un lien entre le niveau d'instruction et les exigences cognitives du travail, il doit également exister une forme de corrélation entre ces exigences et la formation en cours d'emploi. Le tableau 5.2 montre la manière dont les travailleurs confrontés à chaque type d'exigence cognitive perçoivent l'adéquation entre leurs compétences et les obligations de leur emploi actuel. Ceux qui exécutent des tâches complexes et apprennent des choses nouvelles au travail sont beaucoup plus enclins à considérer qu'ils ont besoin d'une formation complémentaire, alors que l'on observe une perception inverse du côté de ceux qui effectuent des tâches monotones ou répétitives – et qui sont, en fait, davantage enclins à considérer qu'ils sont surqualifiés pour le travail qu'ils exécutent. Ce constat a, selon les taux de formation rapportés par les personnes interrogées, un impact sur l'intensité de la formation: de manière générale, les travailleurs faisant état de fortes exigences cognitives sont les plus susceptibles d'avoir

bénéficié d'une formation au cours des douze mois ayant précédé l'enquête, même s'ils en ont assuré eux-mêmes le financement. La situation inverse se vérifie en ce qui concerne les travailleurs qui effectuent des tâches monotones, puisqu'ils sont légèrement moins susceptibles d'avoir reçu une formation au cours des douze derniers mois.

### Accès à la formation

Le niveau et le type d'exigences cognitives au travail ne varient pas uniquement de manière substantielle en fonction du niveau d'instruction et des spécificités de l'emploi occupé: ils dépendent également de la perception de l'adéquation des compétences et du niveau de formation. Les chiffres du tableau 5.2 indiquent cependant que la formation n'est guère intensive de manière générale, même dans le cas de travailleurs confrontés à de fortes exigences cognitives professionnelles. Comme le montre le graphique 5.14, moins de 30% des salariés de l'UE ont reçu une formation, quelle qu'elle soit, dans le cadre de leur emploi en 2005. Les taux de formation n'ont guère

**Tableau 5.3: Formation par secteur, par profession, par type de contrat, par statut d'emploi et par type de technologie utilisée au travail (%)**

Secteur	Payé par l'employeur	Payé par le travailleur
Agriculture	15,6	1,8
Industrie manufacturière	24,1	2,7
Électricité, gaz et eau	34,5	4,4
Construction	20,0	3,7
Commerce de gros et de détail	23,5	3,3
Hôtels et restaurants	12,3	5,2
Transport et communication	29,9	5,1
Intermédiation financière	43,7	4,2
Immobilier	29,0	4,3
Administration publique	43,7	3,6
Éducation	42,2	13,0
Santé	42,2	9,1
Autres services	24,0	4,8
<b>Profession</b>		
Directeurs et cadres supérieurs	49,9	7,3
Professions intellectuelles et scientifiques	44,0	11,5
Professions intermédiaires	39,2	5,6
Employés de type administratif	29,6	4,0
Personnel des services et vendeurs	24,4	3,8
Travailleurs agricoles et de la pêche	13,3	3,1
Ouvriers qualifiés	17,9	2,4
Conducteurs de machines	17,0	1,9
Ouvriers et employés non qualifiés	16,2	2,0
<b>Type de contrat</b>		
Temps partiel	25,2	4,7
Temps plein	30,0	4,9
<b>Statut d'emploi</b>		
Salarié permanent	30,8	4,7
Salarié non permanent	23,4	5,6

<sup>4</sup> Voir le rapport de la Fondation *Quinze ans de conditions de travail dans l'Union européenne: cartographie des tendances*, sur <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0685.htm>



progressé au sein de l'UE au cours des dix dernières années, à savoir depuis la date à laquelle l'*enquête européenne sur les conditions de travail* a commencé à les mesurer<sup>4</sup>. On note toutefois de fortes disparités entre pays. Comme dans les précédentes éditions de l'enquête, les pays d'Europe du Nord occupent la tête du classement: plus de 50% des travailleurs finlandais et suédois ont suivi une formation dans le cadre de leur travail. On trouve, à l'autre extrémité du classement, les pays les plus méridionaux et orientaux d'Europe: les taux de formation y sont très faibles puisqu'ils atteignent 20% à peine des salariés en Espagne, en Grèce, en Hongrie, au Portugal et en Roumanie, et 10% en Bulgarie et en Turquie.

Le tableau 5.3 illustre les écarts en termes de taux de formation entre différents secteurs et professions. La formation dispensée par l'employeur est beaucoup plus intensive dans l'administration publique, les finances, l'éducation et la santé; elle est très faible dans les hôtels et

restaurants, dans l'agriculture, dans la construction, dans le commerce de détail et dans l'industrie manufacturière. En termes de profession, les plus grands bénéficiaires de formation sont les cadres, les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires; les taux de formation sont particulièrement bas en ce qui concerne les professions qualifiées, semi-qualifiées et non qualifiées de l'industrie et des services. On note également d'importantes disparités lorsque l'on tient compte du statut et du régime d'emploi, les travailleurs à temps partiel et intérimaires étant moins susceptibles de recevoir une formation que leurs collègues permanents à temps plein. Enfin, l'importance de la formation octroyée par l'employeur et le montant de la participation payée par le travailleur augmentent progressivement, l'une et l'autre, avec le niveau d'instruction: le chiffre va en effet de 11% parmi les travailleurs ayant uniquement achevé leur scolarité primaire à près de 40% dans le cas de ceux qui ont un diplôme de l'enseignement supérieur.



Le débat sur l'organisation du travail au sein des économies de marché modernes s'est articulé, au cours des vingt dernières années, autour de la contraposition de deux courants en la matière: le «modèle industriel classique» et «les nouvelles formes d'organisation du travail». Le premier se caractérise par une organisation du travail centralisée et descendante dotée d'une hiérarchie rigide et d'une autonomie limitée; les nouvelles formes d'organisation du travail sont axées, en revanche, sur des structures décisionnelles davantage horizontales, sur une plus grande autonomie à tous les niveaux hiérarchiques et sur le travail en équipe.

Ce sixième chapitre utilise les données de la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* pour déterminer les principales caractéristiques de l'organisation du travail en Europe. Il analyse tout d'abord le degré d'autonomie au travail, le travail en équipe et la rotation des tâches. Ensuite ce seront les principaux facteurs qui déterminent le rythme de travail sur les lieux de travail européens et sur la perception des niveaux d'intensité du travail qui seront examinés. Enfin, une synthèse des observations essentielles du chapitre sera réalisée à partir d'un modèle analytique associant organisation du travail et exigences de l'emploi.

## Autonomie au travail

La quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* contient plusieurs indicateurs relatifs à l'autonomie au travail. Le tableau 6.1 illustre les degrés actuels de cette autonomie dans l'UE27 à l'aide de cinq de ces indicateurs.<sup>1</sup> Trois d'entre eux portent sur la liberté du travailleur d'exercer un contrôle sur le processus de travail (possibilité de choisir ou de modifier l'ordre des tâches, les méthodes de travail et la cadence ou vitesse de travail); le quatrième concerne l'influence du travailleur sur le choix de ses partenaires de travail, et le cinquième la possibilité pour le travailleur d'interrompre son travail pour faire une courte pause s'il le souhaite.

**Tableau 6.1: Degré d'autonomie au travail, par statut d'emploi (%)**

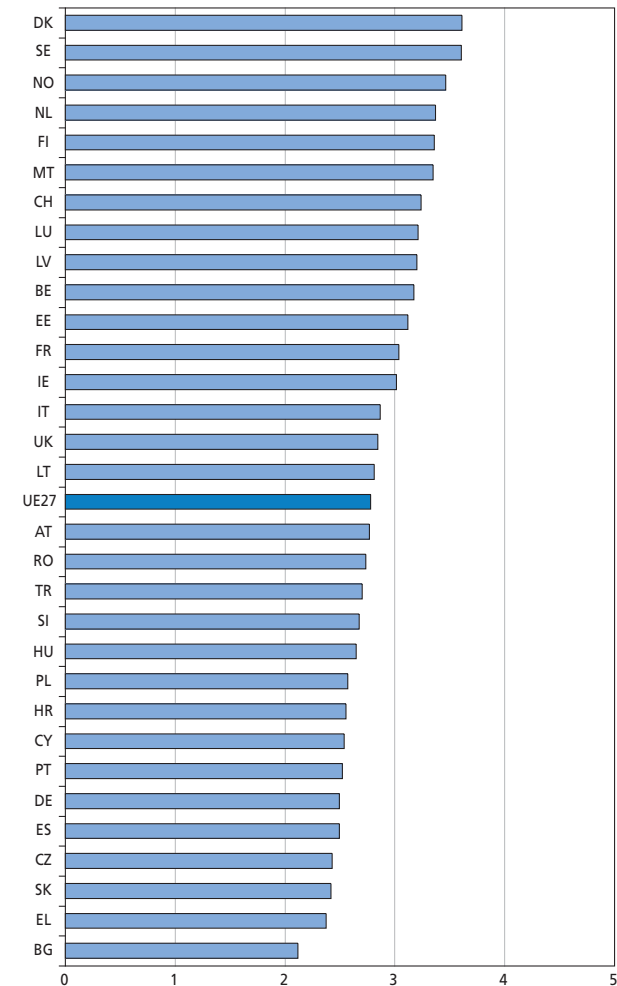
	Indépendants	Salariés
Possibilité de choisir ou de modifier l'ordre des tâches	87	59
Possibilité de choisir ou de modifier les méthodes de travail	87	63
Possibilité de choisir ou de modifier la cadence du travail	89	65
Possibilité d'influencer le choix des partenaires de travail	64	32
Possibilité de faire une pause si souhaitée	90	58

<sup>1</sup> Étant donné que les indépendants ont une autonomie beaucoup plus grande que les salariés, cette partie du rapport est principalement consacrée aux salariés.

<sup>2</sup> La cohérence interne de ce groupe de variables est assez forte, comme le montre le coefficient alpha de Cronbach des cinq indicateurs individuels: 0,72.

<sup>3</sup> L'addition des indicateurs individuels présume que les variables de l'indicateur composite ont toutes la même importance relative – autrement dit, qu'elles font l'objet d'une pondération égale dans l'indicateur.

**Graphique 6.1: Degré d'autonomie sur le lieu de travail, par pays**



Note: Les chiffres concernent exclusivement les salariés.

Le tableau 6.1 montre qu'une proportion importante de travailleurs exercent un certain contrôle sur le processus de travail, et peuvent faire une pause s'ils le souhaitent: près des deux tiers des salariés européens déclarent avoir une influence sur les éléments visés par ces quatre indicateurs. Ils sont proportionnellement beaucoup moins nombreux (32%) à influencer le choix de leurs partenaires de travail.

Un indicateur composite a été élaboré en vue de faciliter l'analyse du degré d'autonomie dans différents pays et selon différents types de travail, à partir des cinq indicateurs figurant au tableau 6.1. et utilisant le coefficient alpha de Cronbach pour mesurer la fiabilité.<sup>2</sup> Étant donné que chacune des cinq variables ne peut prendre qu'une valeur positive ou négative, la variable composite peut être construite par la simple addition des indicateurs individuels.<sup>3</sup> Autrement dit, une personne obtenant un

score de quatre sur l'indicateur composite d'autonomie exerce un contrôle sur quatre des cinq indicateurs du tableau 6.1.

**Tableau 6.2: Indicateur composite d'autonomie, par secteur, par profession et par type de technologie utilisée au travail**

<b>Secteur</b>	
Agriculture	2,98
Industrie manufacturière	2,40
Électricité, gaz et eau	3,40
Construction	2,66
Commerce de gros et de détail	2,66
Hôtels et restaurants	2,31
Transport et communication	2,63
Intermédiation financière	3,42
Immobilier	3,34
Administration publique	3,01
Éducation	2,96
Santé	2,79
Autres services	3,01
<b>Profession</b>	
Directeurs et cadres supérieurs	4,02
Professions intellectuelles et scientifiques	3,29
Professions intermédiaires	3,15
Employés de type administratif	2,84
Personnel des services et vendeurs	2,55
Travailleurs agricoles et de la pêche	3,23
Ouvriers qualifiés	2,35
Conducteurs de machines	1,84
Ouvriers et employés non qualifiés	2,43
<b>Technologies sur le lieu de travail</b>	
Technologies de l'information uniquement	3,36
Technologies de l'information et machines	3,02
Machines uniquement	2,11
Pas de technologie	2,41

Note: Les chiffres concernent exclusivement les salariés.

L'indicateur composite permet de comparer le degré d'autonomie sur le lieu de travail dans différents pays européens, comme le montre le graphique 6.1. Les pays scandinaves et les Pays-Bas affichent les degrés d'autonomie les plus élevés, le Danemark et la Suède atteignant 3,6 environ; les niveaux les plus faibles sont observés dans les pays d'Europe méridionale et orientale, la Bulgarie obtenant un résultat de 2,1 à peine.

Il existe, comme le montre le tableau 6.2, d'importantes disparités selon les secteurs et selon les professions en termes de degré d'autonomie mesuré à l'aide de l'indicateur composite. Les scores les plus élevés sont affichés par

l'intermédiation financière (3,42), l'électricité, le gaz et l'eau (3,40) et l'immobilier (3,34); les niveaux les plus faibles sont observés pour leur part dans l'hôtellerie et la restauration (2,31) et dans l'industrie manufacturière (2,40). Les écarts sont plus frappants encore en termes de profession: les directeurs et cadres supérieurs jouissent de la plus grande autonomie (4,02), suivis des professions intellectuelles et scientifiques (3,29) et des professions intermédiaires (3,15); on trouve, à l'autre extrémité du classement, les conducteurs de machines (1,84), suivis des ouvriers qualifiés (2,35). Le tableau 6.2 associe également les degrés d'autonomie à l'utilisation de technologies, et il est intéressant de noter que l'utilisation de technologies de l'information sur le lieu de travail engendre manifestement davantage d'autonomie (3,36) que les technologies liées aux machines (2,11) ou l'absence totale de technologies (2,41).

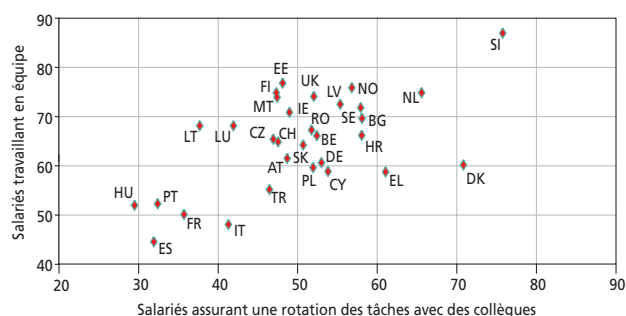
### Flexibilité fonctionnelle et travail en équipe

Une autre différence majeure entre la forme «traditionnelle» et les formes «nouvelles» d'organisation du travail réside dans l'importance accordée par les secondes à la flexibilité fonctionnelle et au travail en équipe.

Il ressort des résultats de la quatrième enquête sur les conditions de travail que les niveaux de flexibilité fonctionnelle et de travail en équipe sont assez élevés sur les lieux de travail européens: 50% environ des salariés de l'UE27 procèdent à une rotation des tâches avec leurs collègues et sont donc fonctionnellement flexibles, et 60% d'entre eux exécutent tout ou partie de leur travail en équipe (comme le montre le tableau 6.3).

Le questionnaire de l'enquête a fait appel à des questions complémentaires pour évaluer le degré d'autonomie associé à ces deux formes d'organisation du travail. En ce qui concerne la flexibilité fonctionnelle, des compétences différentes sont requises dans près de 78% des cas; c'est toutefois le chef ou le supérieur hiérarchique qui décide

**Graphique 6.2: Travail en équipe et flexibilité fonctionnelle «de base», par pays (%)**

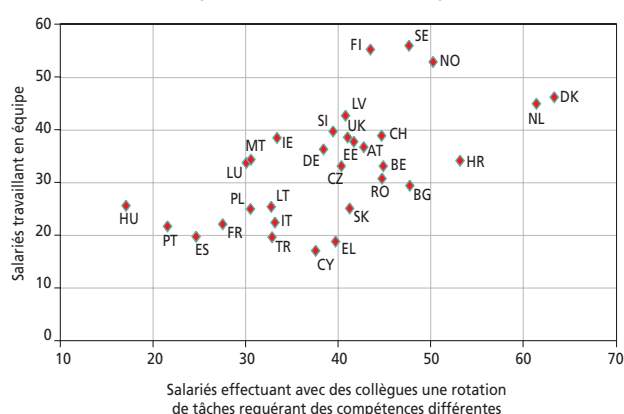


Note: Les chiffres concernent exclusivement les salariés.

**Tableau 6.3 Autonomie en termes de flexibilité fonctionnelle et de travail d'équipe (%)**

Salariés dont le travail implique une rotation des tâches avec des collègues	47,7	
		Du total
tâches requérant des compétences différentes	77,8	37,1
répartition des tâches décidées par le supérieur hiérarchique	71,6	34,1
répartition des tâches décidées par l'équipe	51,0	24,3
Salariés dont tout ou partie du travail est effectué en équipe	60,0	
		Du total
répartition des tâches décidée par les membres de l'équipe	52,1	31,3
chef d'équipe choisi par les membres de l'équipe	28,8	17,3

généralement de la répartition des tâches (dans 72% des cas environ), tandis que l'équipe participe à cette répartition dans 50% des cas environ. Il semble donc que le degré d'autonomie associé à cet indicateur soit relativement élevé. En ce qui concerne le travail en équipe, seuls 50% environ des salariés travaillant en équipe décident eux-mêmes de la répartition des tâches, et moins de 30% peuvent choisir le chef de leur équipe. Ainsi donc, alors que

**Graphique 6.3: Travail en équipe et flexibilité fonctionnelle de type «avancé», par pays (%)**


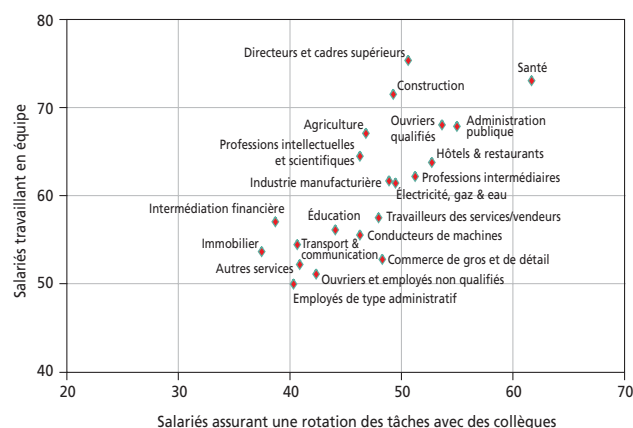
Note: Les chiffres concernent exclusivement les salariés.

le travail en équipe est prévalent en tant que forme d'organisation du travail, le degré d'autonomie et de décentralisation décisionnelle est moins grand au sein des équipes que dans un système de rotation des tâches.

L'examen de la distribution nationale et sectorielle de ces indicateurs permet de mieux en cerner la prévalence. Il ressort du graphique 6.2, qui illustre l'importance de la rotation des tâches et du travail en équipe dans les différents pays européens, que les deux formes d'organisation du travail prévalent en Slovaquie, aux Pays-Bas et dans certains pays nordiques, et qu'elles sont les moins répandues en France, en Hongrie, en Italie, au Portugal et en Espagne.

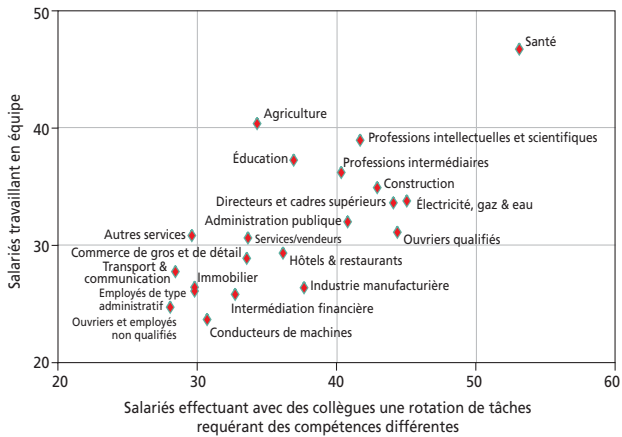
Comme mentionné plus haut, il est important de nuancer les indicateurs généraux de flexibilité fonctionnelle et de travail en équipe à l'aide des réponses fournies aux questions complémentaires, lesquelles font état de la prévalence de formes avancées des deux types d'organisation du travail. Comme le montre le graphique 6.3, ces formes «avancées» d'organisation du travail sont nettement plus répandues dans les pays du nord de l'Europe, et moins fréquentes dans les pays du sud et de l'est du continent.

Les graphiques 6.4 et 6.5 illustrent le niveau (de base et avancé) de flexibilité fonctionnelle et de travail en équipe parmi les salariés de différents secteurs et professions dans l'UE27. La santé est le secteur qui affiche la plus grande prévalence de formes avancées de flexibilité fonctionnelle et de travail en équipe; celles-ci sont également très répandues dans les secteurs de l'électricité, du gaz et de l'eau, de l'éducation et de la construction. C'est dans le secteur du transport et des communications, ainsi que dans un certain nombre de secteurs de services, qu'elles sont, par contre, les moins courantes.

**Graphique 6.4: Travail en équipe et flexibilité fonctionnelle «de base», par secteur et par profession (%)**


Note: Les chiffres concernent exclusivement les salariés.

**Graphique 6.5: Travail en équipe et flexibilité fonctionnelle de type «avancé», par secteur et profession (%)**



Note: Les chiffres concernent exclusivement les salariés.

En termes de professions, les deux indicateurs affichent les scores les plus élevés parmi les professions intellectuelles et scientifiques, les cadres et les ouvriers qualifiés, et les plus faibles parmi les ouvriers et employés non qualifiés, les conducteurs de machines et les employés de type administratif.

Les résultats font apparaître de fortes disparités dans le recours à la flexibilité fonctionnelle et au travail en équipe selon les secteurs et les professions. Dans un certain nombre de cas, la présence ou l'absence de ces formes d'organisation reflètent la nature du travail, plutôt que son organisation. Ainsi dans la construction, par exemple, le fait que le travail soit organisé en équipe et s'accompagne d'une forte rotation des tâches découle sans doute de la nature même du travail effectué: la coordination descendante est difficile, et l'exécution de la plupart des tâches est optimisée lorsqu'elle est assurée par des groupes d'ouvriers qualifiés travaillant ensemble.

### Facteurs déterminant le rythme de travail

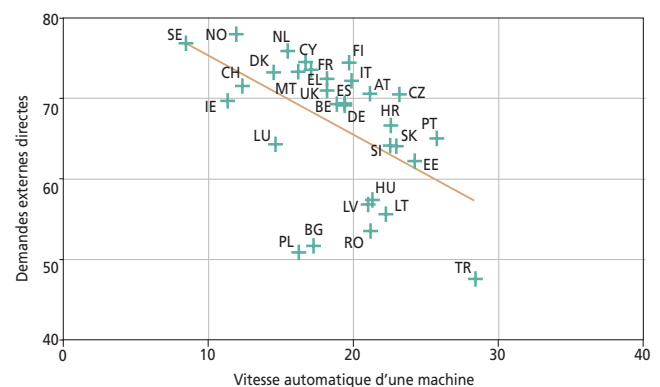
Comme le montre le tableau 6.4, ce sont les demandes directes des clients, que l'on peut considérer comme un indicateur des contraintes directes du marché sur le processus de travail, qui constituent le facteur le plus déterminant du rythme de travail puisqu'il est cité par plus de 68% des travailleurs européens. La contrainte industrielle la plus manifeste – à savoir un rythme de travail dépendant de la vitesse automatique d'une machine – affecte, en revanche, seulement 19% des travailleurs européens (une proportion en régression au cours des quinze dernières années).

Les évolutions structurelles de l'économie (expansion du secteur des services aux dépens de l'industrie manufacturière) modifient depuis quelques années les facteurs déterminants ou contraignants du travail. La pression exercée par l'intensification de la concurrence, de l'activité économique et, par conséquent, du travail lui-même tend en outre à être de plus en plus directement dictée par les contraintes du marché.

Trois types de facteurs, qui affectent plus d'un tiers de la population active de l'UE, ne relèvent de façon claire ni des contraintes industrielles ni des contraintes de marché: il s'agit du travail effectué par des collègues (42%), des objectifs quantitatifs de production (42%) et du contrôle direct d'un supérieur hiérarchique (36%), à savoir des éléments qui reflètent l'organisation du travail, plutôt que des contraintes externes. Les réponses au questionnaire confirment, en ce qui concerne ces cinq indicateurs, la prédominance des contraintes du marché et l'importance décroissante des contraintes de la mécanisation industrielle. Le contrôle direct exercé par le supérieur hiérarchique est effectivement en recul, tandis que le travail fait par des collègues et les objectifs de production à réaliser deviennent des éléments de plus en plus déterminants du rythme de travail en Europe.<sup>4</sup>

Le tableau 6.4 illustre les facteurs qui déterminent le rythme de travail dans divers secteurs et professions. Les demandes externes directes exercent la plus grande influence dans les secteurs de services (plus de 70%) et dans les professions hautement qualifiées (plus de 70% en ce qui concerne les directeurs et cadres supérieurs, les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires). Ces demandes apparaissent les moins déterminantes dans le secteur de l'agriculture et de la pêche

**Graphique 6.6: Contraintes de marché et contraintes industrielles en tant que déterminants du rythme de travail, par pays (%)**



<sup>4</sup> Pour une discussion de l'évolution de ces indicateurs et d'autres, voir le résumé de la Fondation *Quinze ans de conditions de travail dans l'Union européenne: cartographie des tendances*, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0685.htm>

Tableau 6.4: Facteurs déterminant le rythme de travail, par secteur et par profession (%)

	Demandes externes directes	Travail fait par des collègues	Objectifs quantitatifs de production	Contrôle hiérarchi que direct	Vitesse d'une machine
<b>Moyenne UE27</b>	<b>68,1</b>	<b>42,2</b>	<b>42,1</b>	<b>35,7</b>	<b>18,8</b>
<b>Statut d'emploi</b>					
Employeur	83,4	35,6	45,2	3,7	18,5
Indépendant	69,88	16,5	32,8	6,4	12,6
Salarié permanent	67,97	46,0	45,5	40,8	19,87
Salarié non permanent	64,5	47,8	36,5	45,7	20,1
<b>Coefficient V de Cramer</b>	<b>0,08</b>	<b>0,20</b>	<b>0,10</b>	<b>0,29</b>	<b>0,06</b>
<b>Secteur</b>					
Agriculture	29,6	33,3	50,1	22,1	22,1
Industrie manufacturière	54,7	51,6	63,3	46,1	41,4
Électricité, gaz et eau	65,3	48,9	47,1	38,1	14,6
Construction	67,4	57,6	51,5	43,4	23,5
Commerce gros et détail	82,0	34,5	31,1	33,8	13,1
Hôtels et restaurants	87,6	48,7	30,9	36,8	14,3
Transport et communication	70,6	42,4	46,8	38,6	22,4
Intermédiation financière	77,2	37,6	48,6	36,3	10,1
Immobilier	71,1	39,5	41,0	31,6	11,7
Administration publique	61,7	43,9	30,5	39,9	10,8
Éducation	79,4	30,5	32,8	28,4	3,8
Santé	83,0	47,7	30,08	29,5	7,9
Autres services	65,8	31,5	29,2	24,95	9,7
<b>Coefficient V de Cramer</b>	<b>0,30</b>	<b>0,18</b>	<b>0,26</b>	<b>0,16</b>	<b>0,31</b>
<b>Profession</b>					
Directeurs et cadres supérieurs	83,0	39,8	45,3	21,4	15,0
Professions intellectuelles et scientifiques	76,2	37,8	41,5	27,4	7,9
Professions intermédiaires	74,8	41,7	43,1	35,9	12,4
Employés administratifs	72,4	44,3	34,4	42,0	13,0
Personnel des services et de la vente	82,0	37,4	29,8	31,8	9,4
Travailleurs agricoles et de la pêche	27,3	26,9	47,4	12,1	18,4
Ouvriers qualifiés	59,6	51,6	55,7	44,8	33,7
Conducteurs de machines	55,1	51,7	56,1	48,5	49,6
Employés & ouvriers non qualifiés	53,4	38,9	33,2	40,9	19,7
<b>Coefficient V de Cramer</b>	<b>0,29</b>	<b>0,13</b>	<b>0,18</b>	<b>0,19</b>	<b>0,31</b>

(35%), de même que dans l'industrie manufacturière (55%) et les professions qui y sont les plus étroitement liées: ouvriers qualifiés, conducteurs de machines et employés et ouvriers non qualifiés (la fourchette allant ici de 50% à 60%).

La vitesse automatique d'une machine apparaît, en revanche, comme un facteur déterminant du rythme de travail dans l'industrie manufacturière (41%), et comme un facteur important dans la construction (24%), le transport et les communications (23%) et l'agriculture (22%); en termes de professions, ce facteur est déterminant pour le rythme de travail des conducteurs de machines (50%) et pour les ouvriers qualifiés (33%). Il est par ailleurs pratiquement négligeable en ce qui concerne les secteurs de l'éducation,

de la santé et des autres services, de même qu'en ce qui concerne les professions intellectuelles et scientifiques et les professions liées aux services.

Le graphique 6.6 positionne les pays en fonction du pourcentage de personnes dont le rythme de travail dépend des contraintes de marché (demandes externes directes) et du pourcentage de celles dont le rythme de travail dépend de contraintes industrielles (vitesse d'une machine). Un corrélation négative apparaît clairement entre les incidences respectives de ces deux types de facteurs contraignants puisque, dans un pays donné, l'importance des contraintes industrielles diminue lorsque celle des contraintes de marché augmente, et inversement. En Turquie et dans la plupart des pays d'Europe de l'Est, la vitesse automatique



**Aide au travail**

Une autre forme de collaboration au travail, moins formelle, se traduit par l'aide qu'un salarié peut recevoir – que ce soit de la part de collègues, de la part de supérieurs hiérarchiques ou de la part de personnes extérieures à l'organisation. Le tableau 6.5 illustre l'existence de ces trois types d'aide dans différents secteurs, dans différentes professions et en fonction des technologies utilisées au travail. Dans la plupart des secteurs et professions, neuf salariés sur dix peuvent obtenir l'aide de leurs collègues s'ils en ont besoin, et une proportion légèrement inférieure d'entre eux – huit sur dix – peuvent également se faire aider par leurs supérieurs hiérarchiques. L'aide extérieure est moins courante, puisque moins de 50% des salariés y ont accès en cas de nécessité; sa disponibilité varie considérablement selon les professions (comme le montre la valeur supérieure du coefficient V de Cramer, qui traduit la variabilité de chaque indicateur).<sup>5</sup>

De manière générale, les personnes occupées dans les catégories les plus élevées de la structure professionnelle tendent à obtenir davantage d'aide de la part de collègues, de supérieurs hiérarchiques et, plus particulièrement, de sources extérieures. Il existe également un lien entre le type de technologie utilisée au travail et l'obtention d'aide, les travailleurs qui utilisent les technologies de l'information bénéficiant d'une aide plus importante. L'appartenance à un secteur plutôt qu'à un autre ne semble guère faire de différence en termes d'aide mise à disposition.

**Tableau 6.5: Sources d'aide au travail (%)**

	Aide de collègues	Aide du supérieur	Aide extérieure
<b>Moyenne de l'UE27</b>	88,2	81,2	49,7
<b>Secteur</b>			
Agriculture	89,25	84,0	52,4
Industrie manufacturière	90,2	80,3	42,0
Électricité, gaz et eau	92,3	87,0	54,3
Construction	93,1	85,1	55,09
Commerce de gros et de détail	88,9	85,0	49,0
Hôtels et restaurants	87,9	80,3	39,7
Transport et communication	79,5	77,2	49,9
Intermédiation financière	92,7	88,5	57,0
Immobilier	86,7	82,2	52,7
Administration publique	93,5	84,5	56,8
Éducation	87,2	78,1	54,3
Santé	90,4	81,2	53,1
Autres services	76,5	72,2	46,7
Coefficient V de Cramer (secteur)	0,15	0,10	0,11
<b>Profession</b>			
Directeurs et cadres supérieurs	92,3	84,7	68,7
Professions intellectuelles et scientifiques	91,1	84,9	59,4
Professions intermédiaires	91,1	85,7	55,6
Employés de type administratif	88,5	82,7	47,9
Personnel des services & vendeurs	86,6	82,5	46,9
Travailleurs agricoles et de la pêche	87,5	81,7	47,2
Ouvriers qualifiés	91,4	80,2	46,2
Conducteurs de machines	85,6	78,5	41,8
Ouvriers et employés non qualifiés	78,1	69,3	34,6
Coefficient V Cramer (profession)	0,14	0,13	0,18
<b>Technologies au travail</b>			
TI	90,9	85,7	56,8
TI et machines	93,8	86,1	60,0
Machines	89,2	78,1	41,2
Pas de prédominance technologique	81,7	75,5	42,5
Coefficient V Cramer (technologie)	0,13	0,12	0,16

Note: Les chiffres couvrent les salariés de l'UE27 exclusivement.

<sup>5</sup> Le coefficient V de Cramer indique la relation entre deux variables nominales. Sa valeur donne un aperçu utile de l'impact que le secteur, la profession et la technologie peuvent avoir sur l'aide mise à disposition. Ainsi par exemple, la valeur 0,15 relative à l'aide de la part de collègues en termes de secteur est supérieure à la valeur de 0,13 relative à l'aide de la part de collègues en termes de technologie: cette variabilité plus grande indique que le secteur détermine davantage la disponibilité de l'aide que la technologie utilisée.

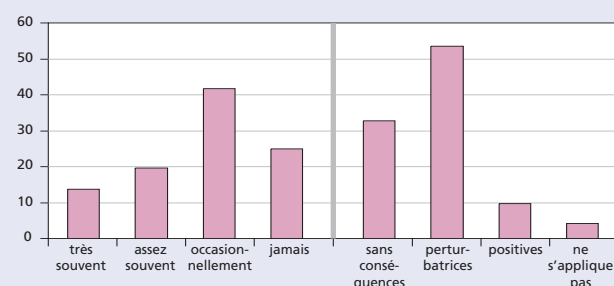
## Interruptions au travail

De fréquentes interruptions constituent, de toute évidence, un autre déterminant du rythme de travail et peuvent avoir, en outre, des répercussions importantes en termes de stress et d'intensité perçue de la tâche exécutée. Un tiers environ des travailleurs de l'UE connaissent des interruptions fréquentes ou très fréquentes de leur travail, même si celles-ci sont, dans la plupart des cas, sans conséquences (voir le graphique 6.8). Le phénomène a été comparé, tout comme l'aide disponible au travail, en construisant un indice composite.<sup>6</sup> L'analyse des différents indices montre que les interruptions au travail sont beaucoup plus fréquentes dans les secteurs de services que dans l'industrie manufacturière, la construction ou le transport et les communications, et plus fréquentes parmi les travailleurs occupant des fonctions professionnelles de haut niveau (voir le tableau 6.6). Les personnes utilisant les technologies de l'information et celles jouissant d'une plus grande autonomie au travail signalent des interruptions plus fréquentes.

**Tableau 6.6 Indice des interruptions, par secteur, par profession, par technologie utilisée et par degré d'autonomie**

Secteur	Indice
Agriculture	0,30
Industrie manufacturière	0,35
Électricité, gaz et eau	0,40
Construction	0,37
Commerce de gros et de détail	0,38
Hôtels and restaurants	0,42
Transport et communication	0,32
Intermédiation financière	0,44
Immobilier	0,40
Administration publique	0,43
Éducation	0,36
Santé	0,50
Autres services	0,35
Technologies	
Technologies de l'information	0,46
Technologies de l'information et machines	0,46
Machines	0,32
Pas de technologie	0,30

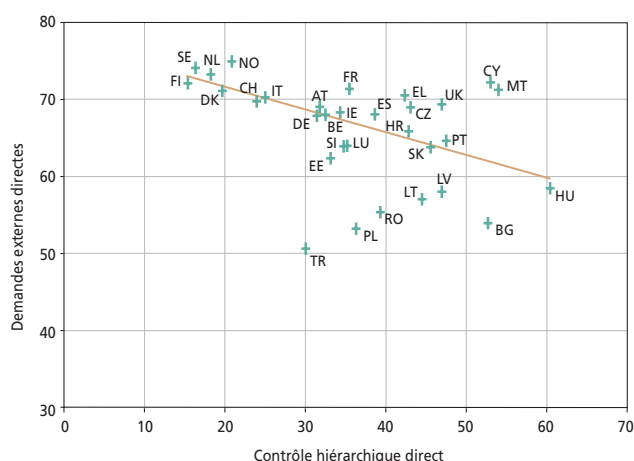
**Graphique 6.8 Interruptions au travail (%)**



Note: Les questions posées étaient: «À quelle fréquence devez-vous interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour une autre non prévue?» et «Pour votre travail, ces interruptions sont-elles perturbatrices/sans conséquences/positives?»

Profession	Indice
Directeurs et cadres supérieurs	0,56
Professions intellectuelles et scientifiques	0,42
Professions intermédiaires	0,42
Employés de type administratif	0,42
Personnel des services et vendeurs	0,38
Travailleurs agricoles et de la pêche	0,32
Ouvriers qualifiés	0,35
Conducteurs de machines	0,25
Ouvriers et employés non qualifiés	0,30
Autonomie	
0 (faible)	0,26
1	0,32
2	0,37
3	0,40
4	0,42
5 (élevée)	0,49
<b>Moyenne de l'UE27</b>	<b>0,38</b>

**Graphique 6.7: Types d'exigences déterminant le rythme de travail, par pays (%)**



d'une machine s'avère un facteur beaucoup plus déterminant du rythme de travail – et les demandes externes directes un facteur beaucoup moins important – que dans la plupart des autres pays.

Le graphique 6.7 positionne les pays selon le même principe, mais sur la base du facteur de la demande externe directe et du contrôle hiérarchique. Il fait clairement apparaître, lui aussi, une corrélation négative entre les deux déterminants, et une différenciation plus marquée encore entre pays: dans les pays du nord de l'Europe, le travail est fortement déterminé par les demandes externes directes,

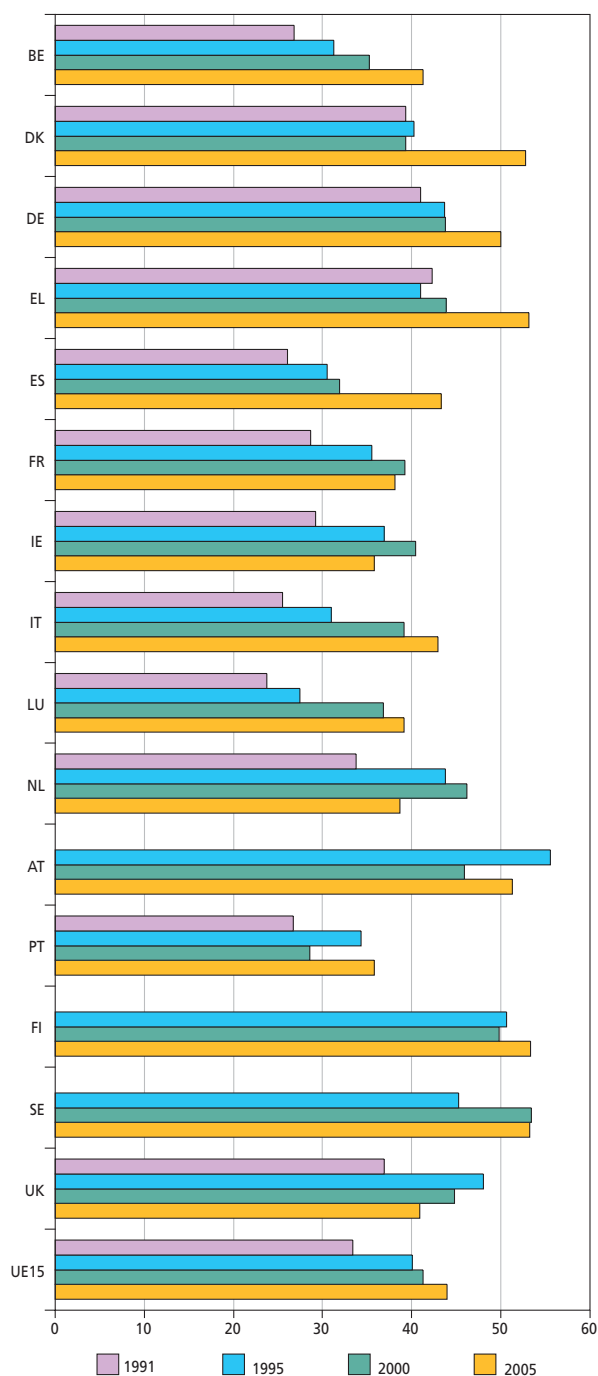
<sup>6</sup> L'indice affecte une valeur 0 à «jamais», une valeur 0,3 à «occasionnellement», une valeur 0,6 à «assez souvent» et une valeur 1,0 à «souvent».

tandis que le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique y est pratiquement négligeable en tant que facteur d'influence sur le rythme de travail; dans des pays tels que la Bulgarie et la Croatie, en revanche, le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique reste un facteur important à cet égard, tandis que les demandes extérieures directes ne jouent qu'un rôle limité. Chypre, Malte et le Royaume-Uni font exception dans la mesure où le travail y est largement déterminé par les demandes externes directes, et où le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique y est, lui aussi, déterminant.

Une analyse économétrique a été réalisée pour montrer que les différents déterminants du rythme de travail ont, presque partout, un impact assez important sur les conditions de travail. Les travailleurs dont le rythme de travail est déterminé par la vitesse automatique d'une machine ou par des objectifs quantitatifs de production ont davantage tendance à être affectés par des problèmes de santé physique, à percevoir leur travail comme plus intensif et plus stressant, et à jouir d'une moindre autonomie dans

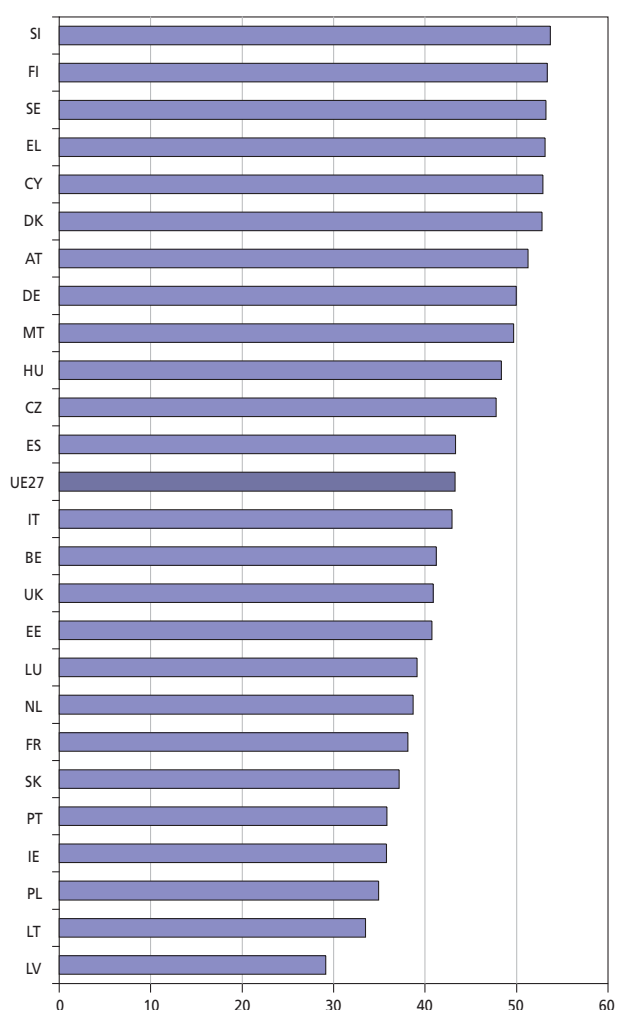
son exécution. Les travailleurs dont le rythme de travail est déterminé par des demandes externes directes signalent des atteintes plus importantes sur le plan de la santé psychologique.

**Graphique 6.10: Évolution de l'intensité du travail, UE15, 1991–2005 (%)**



Note: Ne faisant pas partie de l'UE à l'époque, l'Autriche, la Finlande et la Suède ne sont pas incluses dans l'enquête portant sur l'année 1991. Les données relatives à 1991 couvrent uniquement l'UE12.

**Graphique 6.9 Indice d'intensité, par pays (%)**



## Intensité du travail

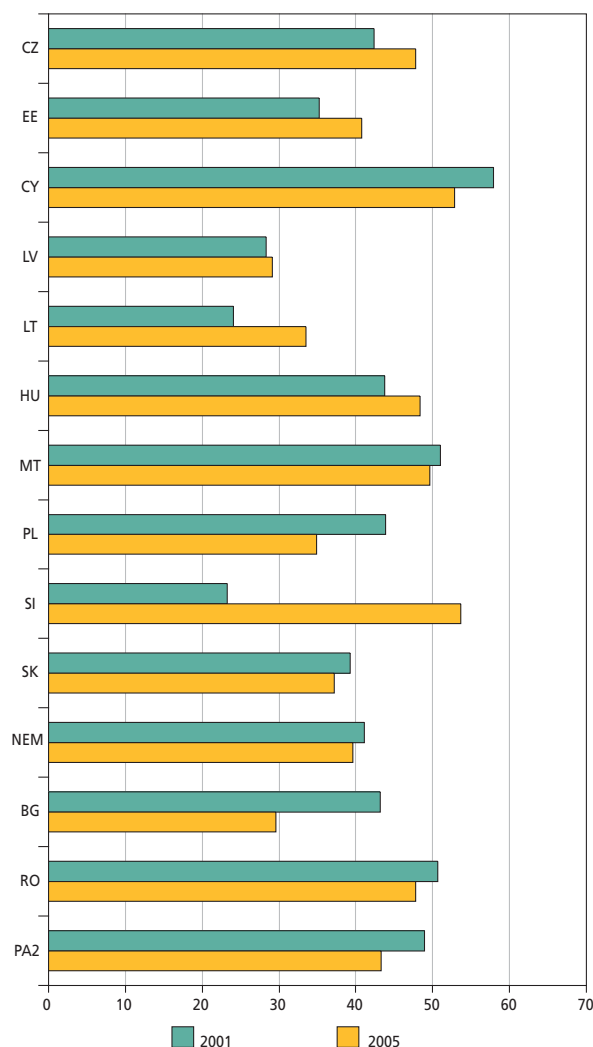
La perception de l'intensité du travail permet de cerner l'impact le plus direct du rythme de travail sur les conditions de travail. La quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* contient trois indicateurs de cette intensité: «travailler à des cadences élevées», «travailler selon des délais très stricts et très courts» et «ne pas avoir assez de temps pour terminer le travail». Un indice composite a été élaboré pour simplifier l'analyse: il se fonde sur deux des indicateurs, à savoir «travailler à des cadences élevées» et «travailler selon des délais très stricts et très courts» (l'inclusion d'un troisième indicateur étant impossible en raison d'une construction différente de l'échelle et de sa modification lors de la dernière vague de l'enquête).<sup>7</sup> Le graphique 6.9 montre la valeur de l'indice pour les 31 pays couverts par l'enquête. On y observe des variations considérables: alors que l'indice d'intensité mesuré en 2005 s'établit à 43% pour l'ensemble de l'UE, il va de plus de 50% en Autriche, à Chypre, au Danemark, en Finlande, en Grèce, en Slovénie et en Suède, à moins de 35% en Bulgarie, en Lettonie, en Lituanie et en Pologne.

Le graphique 6.10 trace l'évolution de l'intensité du travail au cours des quinze dernières années dans les pays inclus dans l'*enquête européenne sur les conditions de travail* depuis sa création. L'une des tendances les plus frappantes est la hausse, au cours de cette période, des niveaux perçus d'intensité du travail: déjà manifeste en 2000, cette hausse est confirmée dans la plupart des États membres par les enquêtes nationales sur les conditions de travail. Une intensification du travail a été manifestement et régulièrement perçue au cours des quinze dernières années dans la quasi-totalité des membres de l'ancienne UE15.

Dans les NEM, en revanche, un léger recul en termes de perception de l'intensité du travail est constaté depuis 2001 (première année à propos de laquelle des données sont disponibles pour ces pays); une moindre perception est également constatée en Bulgarie et en Roumanie (voir le graphique 6.11).

Une régression à plusieurs variables a été utilisée pour déterminer ce qui conditionne l'intensité perçue du travail. Il en ressort que le secteur de l'hôtellerie et de la restauration affiche les niveaux les plus élevés à cet égard, et le secteur de l'éducation les niveaux les plus faibles; que les écarts sont faibles en termes de profession; mais qu'il existe des disparités importantes selon les technologies utilisées au travail (les personnes utilisant des machines signalant les taux d'intensité de travail les plus élevés). Le fait de jouir d'une plus grande autonomie au travail

Graphique 6.11 Évolution de l'intensité du travail dans les NEM, 2001–2005 (%)



s'accompagne d'un sentiment de moindre intensité de celui-ci, l'inverse étant vrai en ce qui concerne les personnes confrontées à des fréquentes interruptions.

## Organisation et intensité du travail

Auteur de l'un des modèles de tension au travail les plus largement cités et utilisés, Karasek explique l'astreinte professionnelle comme l'interaction des exigences psychologiques du travail avec le niveau d'autonomie ou latitude de décision du travailleur. Le modèle prend pour hypothèse de base que les répercussions négatives du stress sur la santé se produisent souvent lorsque le travailleur se trouve confronté à de fortes exigences sur le plan psychologique, mais ne dispose que d'une faible autonomie dans son travail: les exigences psychologiques créent un

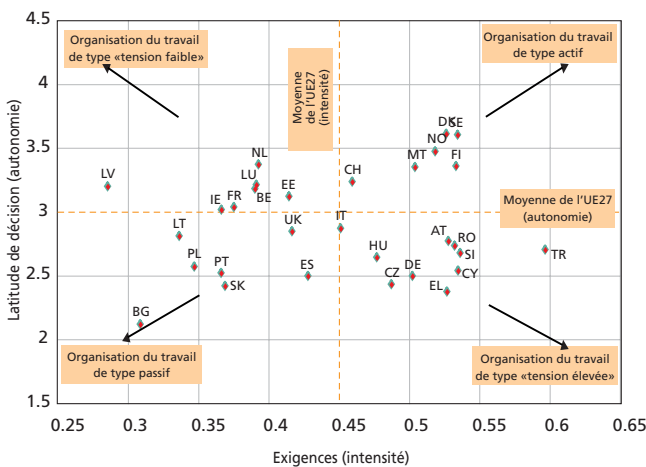
<sup>7</sup> Cet indice affecte une valeur 0 à «jamais», une valeur 10 à «presque jamais», une valeur 25 à «un quart du temps», etc. L'indice composite est la moyenne des deux indicateurs de l'intensité du travail.

stress et, si le travailleur ne peut canaliser ce stress en raison d'une autonomie insuffisante, cette tension «non libérée» s'accumule et nuit à la santé, à la satisfaction au travail, etc. L'idéal serait, dès lors, une situation dans laquelle un travail exigeant s'accompagne d'une plus grande autonomie (ce que Karasek décrit comme «une situation de travail actif»)<sup>8</sup>.

Bien qu'initialement développé pour expliquer le stress au travail, le modèle de Karasek offre un cadre conceptuel particulièrement utile pour établir le lien entre l'organisation du travail et les conditions de travail. En examinant simultanément les exigences du travail et la latitude décisionnelle du travailleur, il permet en effet de répartir les diverses formes d'organisation du travail en quatre catégories: l'organisation de type «travail actif» (fortes exigences et grande autonomie); l'organisation de type «travail à tension élevée» (fortes exigences et faible autonomie); l'organisation de type «travail à tension faible» (faibles exigences et grande autonomie); et l'organisation de type «travail passif» (faibles exigences et faible autonomie).

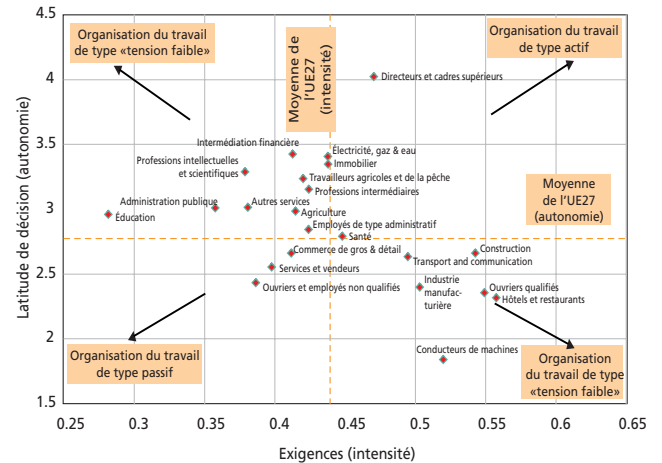
Le modèle de Karasek peut être reproduit à l'aide des données de la quatrième enquête en utilisant l'indicateur composite de l'autonomie au travail et l'indice composite de l'intensité du travail (tous deux examinés précédemment); l'indicateur composite équivaut au concept de «latitude de décision» de Karasek, et l'indice composite équivaut aux «exigences du travail».<sup>9</sup> Le

**Graphique 6.12: Exigences du travail et latitude de décision, par pays**



Note: Les chiffres concernent exclusivement les salariés.

**Graphique 6.13: Exigences du travail et latitude de décision, par secteur et profession**



Note: Les chiffres concernent exclusivement les salariés.

graphique 6.12 montre à quel type d'organisation du travail appartient chaque pays, et le situe par rapport à la moyenne de l'UE27 (lignes pointillées). Le graphique 6.12 résume les conclusions générales de l'analyse faite dans ce chapitre.

Le graphique 6.12 fait apparaître que les pays nordiques couverts par l'enquête sont les plus proches de l'organisation de type «travail actif», définie comme la plus propice à la performance (sans répercussions négatives sur les conditions de travail): les exigences plus importantes imposées au travailleur sont compensées par une plus grande latitude de décision quant au contenu du travail, ce qui réduit l'impact négatif de l'intensité du travail. Chypre, la République tchèque, l'Allemagne et la Grèce sont les plus proches de la catégorie d'organisation de type «travail à tension élevée»: les travailleurs de ces pays se trouvent confrontés à des exigences professionnelles élevées qui engendrent un stress, mais leur degré d'autonomie est relativement faible; il s'agit de la forme d'organisation de travail la plus préjudiciable en termes de conditions de travail. La Belgique, le Luxembourg et les Pays-Bas sont les plus proches de la catégorie «travail à tension faible», le niveau d'exigence y étant élevés mais assorti d'une grande autonomie (ces trois pays se caractérisant par des niveaux de productivité élevés, on peut conclure que «tension faible» n'est pas synonyme de faible performance). Enfin, la Bulgarie, la Pologne, le Portugal et la Slovaquie se rapprochent davantage de l'organisation de type «travail passif» qui aurait, selon Karasek, l'impact le plus négatif sur la performance.

<sup>8</sup> Karasek, J.A., «Job demands, job decision latitude, and mental strain: implication for job redesign», *Administrative Science Quarterly*, 24, 1979, pp. 285-308.

<sup>9</sup> Cette approche de l'application du modèle de Karasek s'apparente fortement à celle adoptée par Gimeno, D. et al, «Psychosocial factors and work related sickness absence among permanent and non-permanent employees», *Journal of Epidemiological Community Health*, 2004, 58, pp. 870-876.

En clôture de ce chapitre, le graphique 6.13 situe les différents secteurs et professions par rapport au modèle Karasek de l'organisation du travail. Seules les personnes occupant des postes de direction relèvent de la catégorie «organisation de type travail actif», étant, de manière générale, les seules à bénéficier d'une grande autonomie tout en ayant des fonctions exigeantes. Les postes qualifiés et semi-qualifiés de l'industrie, et les travailleurs de l'hôtellerie et de la restauration et de l'industrie manufacturière se rapprochent de la catégorie «organisation de type travail à tension élevée», puisqu'ils ont un niveau élevé de stress et un faible niveau de contrôle

(ils connaissent par conséquent les conditions de travail les plus difficiles). Les professions intellectuelles et scientifiques et les personnes travaillant dans l'intermédiation financière sont les plus proches de la catégorie «organisation de type travail à tension faible». Enfin, les employés et ouvriers non qualifiés et les travailleurs occupant des postes de services, de même que ceux du commerce de détail, sont les plus apparentés à l'organisation de type travail passif. Le positionnement des professions et des secteurs le long des axes «exigences du travail» et «contrôle du travail» est tout à fait conforme aux attentes, et confirme la cohérence de l'approche.





# Impact du travail sur la santé 7

«Maintenir et promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs» est l'un des quatre grands piliers du modèle de recherche adopté en matière de qualité du travail et de l'emploi par la Fondation<sup>1</sup> La Fondation a déjà constaté dans des travaux antérieurs qu'en dépit d'une évolution générale vers une économie fondée sur le savoir et les services, les facteurs de stress au travail, qu'ils soient de nature physique ou psychologique, n'ont pas connu de forte diminution au cours des quinze dernières années. Certaines tendances observées au niveau des relations d'emploi et des conditions de travail au cours de cette période ont eu, en réalité, des répercussions négatives sur la santé des travailleurs européens – on songe ici à la flexibilisation de la relation d'emploi<sup>2</sup> ou à l'intensification du travail associée aux nouvelles formes d'organisation du travail, par exemple.<sup>3</sup> Il est donc essentiel de s'intéresser au lien entre le travail et la santé, tel qu'il est décrit par les travailleurs, afin de recenser les situations les plus problématiques (en termes de secteurs et de professions) et d'élaborer des mesures spécifiquement destinées à y remédier.

Ce chapitre se penche donc sur la perception générale de l'impact du travail sur la santé avant d'examiner des problèmes de santé d'origine professionnelle plus spécifiques, tels qu'établis par la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail*, et leur corrélation avec les caractéristiques du travail et de l'emploi. La dernière partie du chapitre est consacrée à la prévalence des congés de maladie en Europe.

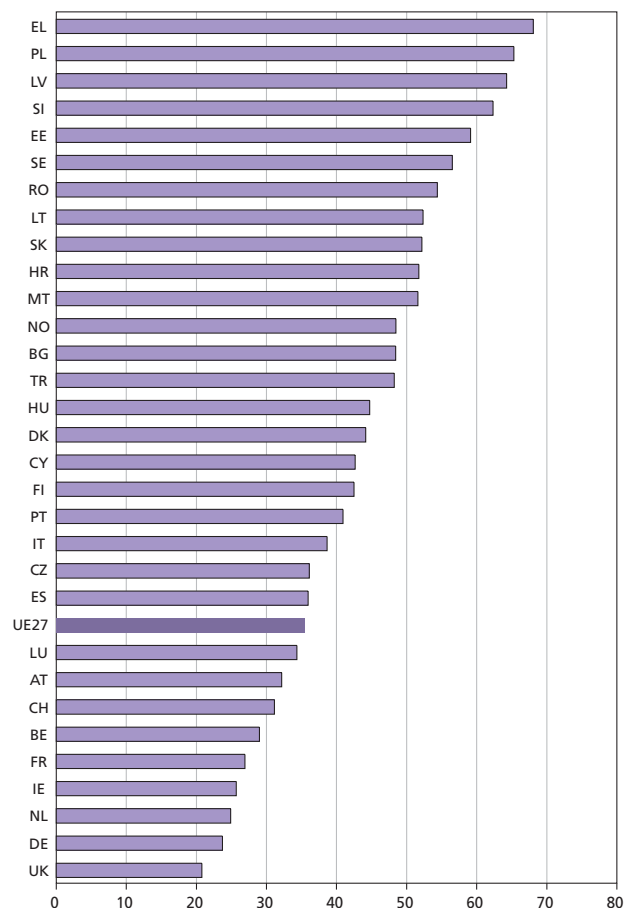
Les incidences du travail sur la santé sont multiples et varient d'une personne à l'autre, tandis que l'état de santé d'une personne peut, à son tour, avoir un impact sur la manière dont elle travaille. Les études révèlent que les personnes occupant un emploi tendent à être en meilleure santé que la population générale: c'est le «*healthy worker effect*» (effet du travailleur en bonne santé); cet effet s'avère encore plus prononcé dans des cas de situation professionnelle complexe. Il convient de préciser en outre que le niveau de déclaration des problèmes de santé varie fortement selon le pays, le sexe, la profession, le secteur, etc.

## Perception de l'impact du travail sur la santé

La première question posée au répondant à propos des problèmes de santé d'origine professionnelle est libellée comme suit: «Votre travail affecte-t-il votre santé ou pas?».

Elle vise à mesurer la perception individuelle de l'impact du travail sur la santé tout en servant de question filtre pour l'obtention de précisions quant aux symptômes éprouvés par le travailleur en raison de son activité professionnelle. En tant qu'indicateur unique, cette question générale peut être considérée comme une bonne approximation des répercussions du travail sur la santé dans différents pays européens (voir le graphique 7.1). Le taux d'impact perçu s'établit, en moyenne, à 35% pour l'ensemble de l'UE27, mais les disparités entre pays européens sont assez importantes. En Grèce, en Pologne, en Lettonie et en Slovaquie, les deux tiers environ des travailleurs déclarent que le travail affecte leur santé, alors que ce sentiment n'est partagé que par un cinquième seulement des travailleurs britanniques et par un quart des travailleurs allemands,

Graphique 7.1: Perception de l'impact du travail sur la santé, par pays (%)



Note: La question posée était «Votre travail affecte-t-il votre santé ou pas?»

<sup>1</sup> Voir le rapport de la Fondation, *La qualité du travail et de l'emploi en Europe*, 2002, disponible en ligne sur <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/12/fr/1/ef0212fr.pdf>

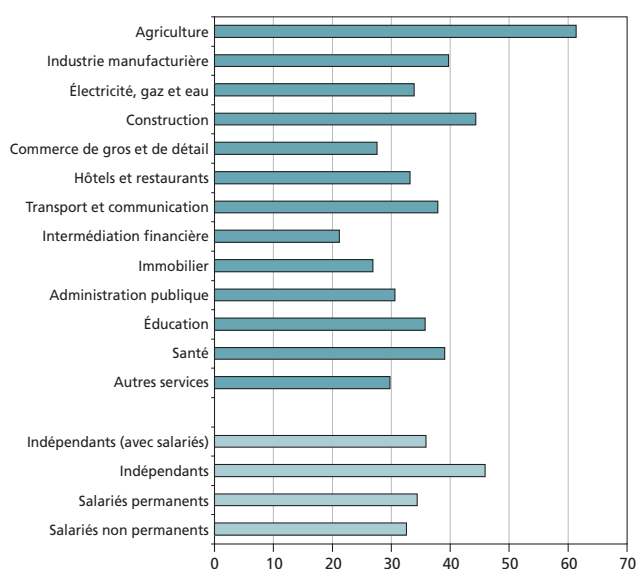
<sup>2</sup> Voir Benach, Gimeno et Benavides, *Types of employment and health in the European Union*, 2002, disponible en ligne sur <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/21/en/1/ef0221en.pdf>

<sup>3</sup> Voir Daubas-Letourneux et Thébaud-Mony, *Organisation du travail et santé dans l'Union européenne*, 2003, disponible en ligne sur <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/06/fr/1/ef0206fr.pdf>

néerlandais, irlandais et français. Il convient de souligner que les niveaux d'impact du travail sur la santé illustrés au graphique 7.1 reflètent manifestement d'autres indicateurs des conditions de travail, décrits ailleurs dans notre rapport, même si les écarts entre pays sont plus marqués sur cette question en particulier. Ce sont les pays d'Europe de l'Est qui signalent, en moyenne, les taux les plus élevés d'incidence du travail sur la santé.

Le graphique 7.2 illustre les résultats obtenus à l'aide du même indicateur en les répartissant par secteur et par statut d'emploi. Comme dans le cas du graphique 7.1, les différences sont assez importantes: le secteur agricole se distingue avec un taux d'impact professionnel sur la santé particulièrement élevé; ce taux est également supérieur à la moyenne dans la construction, l'industrie manufacturière, le transport, la santé et l'éducation. Les écarts en fonction du statut d'emploi sont moins prononcés, tout en restant pertinents et conformes aux études antérieures: les indépendants font état de niveaux plus élevés de problèmes de santé liés au travail (45%) que les indépendants avec salariés (36%) ou que les salariés (moyenne de 33% incluant les salariés permanents et non permanents).

**Graphique 7.2: Impact du travail sur la santé, par secteur et par statut d'emploi, UE27 (%)**



### Types de problèmes de santé liés au travail

Les personnes ayant répondu par l'affirmative à la question concernant l'impact perçu du travail sur la santé ont été invitées ensuite à indiquer les symptômes s'appliquant à leur situation personnelle parmi les seize propositions qui leur étaient faites. Le tableau 7.1 montre le pourcentage de travailleurs ayant signalé, dans l'ensemble de l'UE27, les différents symptômes décrits.

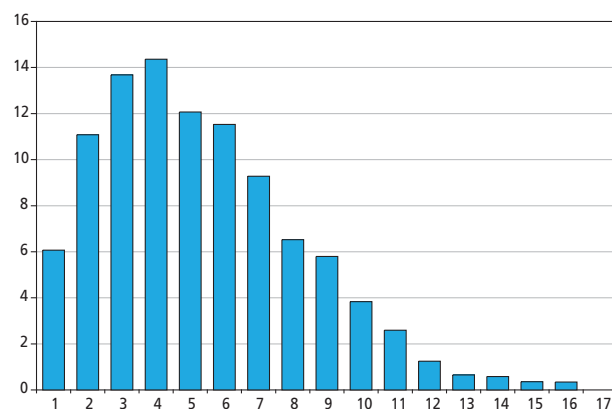
Les symptômes les plus fréquemment cités sont les troubles musculosquelettiques (maux de dos et douleurs musculaires), suivis de la fatigue, du stress, des maux de tête et de l'irritabilité. Les autres symptômes – problèmes de vue, problèmes d'audition, problèmes de peau et difficultés respiratoires notamment – sont tous signalés par moins de 10% des travailleurs.

Il est important de souligner que - la question relative aux symptômes individuels autorisant des réponses multiples - la plupart des personnes interrogées ont signalé de deux à six symptômes (voir le graphique 7.3). Il a donc été décidé d'analyser conjointement l'ensemble de ceux-ci en tenant compte de la prévalence générale et en établissant quels symptômes avaient tendance à être signalés ensemble, et de déterminer ensuite, à l'aide d'une analyse factorielle, la corrélation pouvant exister entre eux.

**Tableau 7.1: Travailleurs signalant chacun des symptômes, UE27 (%)**

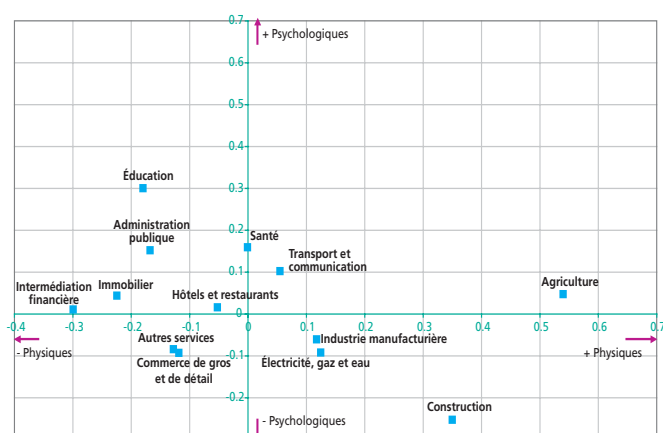
Symptôme	UE27 (%)
Maux de dos	24,7
Douleurs musculaires	22,8
Fatigue	22,6
Stress	22,3
Maux de tête	15,5
Irritabilité	10,5
Blessures	9,7
Problèmes d'insomnie	8,7
Anxiété	7,8
Problèmes de vue	7,8
Problèmes d'audition	7,2
Problèmes de peau	6,6
Douleurs d'estomac	5,8
Difficultés respiratoires	4,8
Allergies	4,0
Maladies cardiaques	2,4
Autre	1,6

**Graphique 7.3: Nombre de symptômes signalés par personne interrogée, UE27 (%)**



Ces chiffres concernent uniquement les personnes qui ont signalé au moins un symptôme

**Graphique 7.4: Facteurs de santé physiques et psychologiques, par secteur, UE27 (%)**



### Disparités selon les secteurs et les professions

Les facteurs physiques et psychologiques affectant la santé, tirés de l'analyse factorielle, sont présentés aux graphiques 7.4, 7.5 et 7.6. L'axe horizontal représente les facteurs physiques: plus une profession, un secteur ou un pays se situe à droite du graphique, plus l'incidence du problème de santé en question y est importante. L'axe vertical représente les facteurs psychologiques: de même, plus une profession, un secteur ou un pays se situe haut, plus l'incidence du problème de santé en question y est importante. Le facteur chimique ou biologique n'a pas été analysé, car il n'intègre qu'un faible pourcentage de l'information initiale et revêt un caractère très spécialisé.

En termes de secteurs (graphique 7.4), l'agriculture affiche un score assez élevé en ce qui concerne le facteur de santé

### Mesure de la corrélation entre symptômes de santé

L'analyse factorielle est une méthode statistique qui étudie la corrélation entre groupes de variables interdépendantes en vue de tenter de définir des schémas de corrélation. Lorsque ces schémas existent, la méthode crée de nouvelles variables – appelées facteurs – qui résument les informations contenues dans le jeu initial de variables en les simplifiant, même si certaines informations originales doivent se perdre en cours de processus. Cette méthode convient aux variables relatives à l'impact du travail sur la santé en raison de leur étroite corrélation.

Le tableau 7.2 affiche le résultat de cette analyse factorielle: 55% des informations contenues dans les 16 variables initiales sont résumées en trois facteurs: *le facteur de santé physique et*

*psychologique* (facteur principal qui intègre 38% de l'information originale), *le facteur de santé psychologique* (qui intègre 9% de l'information originale) et *le facteur de santé respiratoire et dermatologique* (qui en intègre 7%). Il convient, pour comprendre le contenu de ces facteurs, de se pencher sur la matrice factorielle après rotation: certaines variables font état d'une forte corrélation avec chacun des facteurs et permet d'interpréter ceux-ci. Le premier facteur est étroitement corrélé aux troubles musculosquelettiques (maux de dos et douleurs musculaires), à la fatigue, aux blessures, au stress et aux maux de tête. Le deuxième est étroitement corrélé à l'anxiété, aux problèmes d'insomnies, à l'irritabilité et aux maux d'estomac. Et le troisième englobe les difficultés respiratoires, les allergies, les problèmes de peau et les problèmes cardiaques.

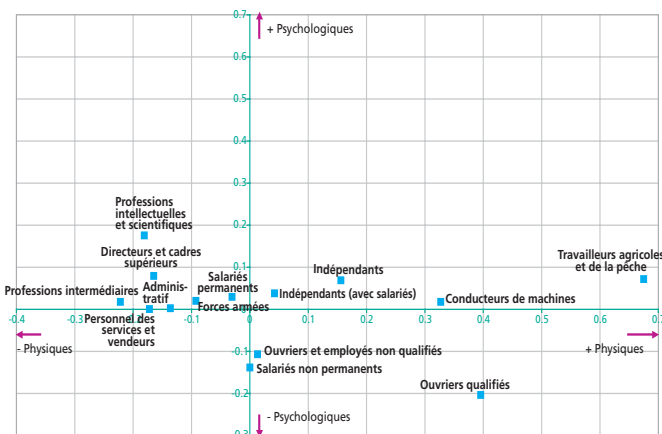
**Tableau 7.2: Analyse factorielle des symptômes individuels (UE27)**

	Type d'impact sur la santé (utilisation de la matrice factorielle après rotation)*		
	Physique (associé à des environnements de travail physiquement exigeants)	Psychologique (associé à des environnements de travail psychologiquement exigeants)	Chimique/biologique (associé à des risques chimiques/biologiques)
Problèmes d'audition	0,51	0,04	
Problèmes de vue	0,38	0,26	0,27
Problèmes de peau	0,40	0,05	0,59
Maux de dos	0,82	0,25	0,12
Maux de tête	0,55	0,49	0,13
Douleurs d'estomac	0,14	0,60	0,22
Douleurs musculaires	0,81	0,26	0,12
Difficultés respiratoires	0,21	0,07	0,69
Maladies cardiaques	-0,04	0,34	0,52
Blessure(s)	0,61	0,05	0,33
Stress	0,59	0,58	0,03
Fatigue	0,70	0,44	0,12
Problèmes d'insomnie	0,16	0,73	0,15
Allergies	0,15	0,14	0,68
Anxiété	0,15	0,74	0,08
Irritabilité	0,29	0,70	0,09

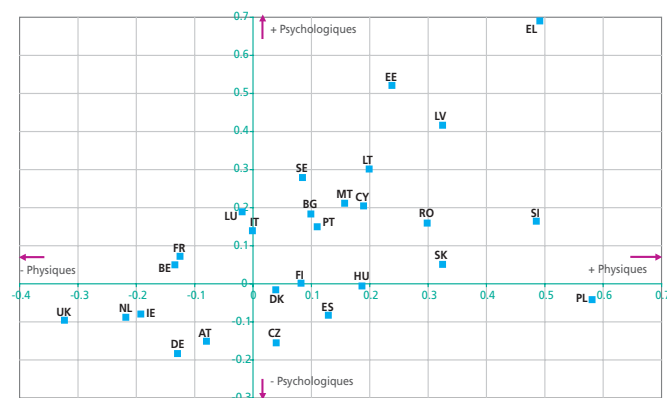
\* Méthode de rotation = Varimax avec normalisation de Kaiser (sept itérations)

physique, mais assez faible en ce qui concerne le facteur de santé psychologique. La construction affiche également un résultat plutôt haut en ce qui concerne le facteur de santé physique (moins élevé cependant que l'agriculture), mais son score concernant le facteur de santé psychologique est inférieur à la moyenne. La situation inverse est observée dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'administration publique, où les taux de problèmes physiques signalés sont inférieurs à la moyenne, mais les taux de tension psychologique plus importants que dans n'importe quel autre secteur. Les secteurs les moins affectés par les deux facteurs (physique et psychologique) sont le commerce de gros et de détail, et l'intermédiation financière.

**Graphique 7.5: Facteurs de santé physiques et psychologiques, par profession et par statut d'emploi, UE27 (%)**



**Graphique 7.6: Facteurs de santé physiques et psychologiques, par pays, UE27 (%)**



En termes de professions, le graphique 7.5 montre que l'agriculture est, ici également, particulièrement affectée par les problèmes de santé physique liés au travail. Les ouvriers qualifiés déclarent un niveau d'atteintes physiques relativement important, mais un niveau d'atteintes

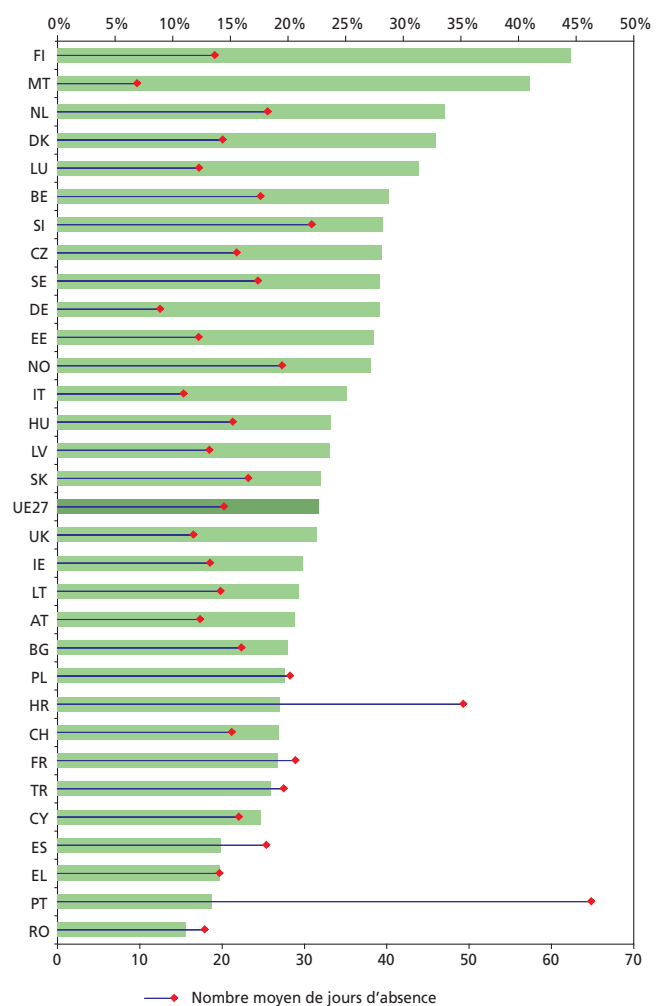
psychologiques assez faible. Les professions intellectuelles et scientifiques, de même que les directeurs et cadres supérieurs, se caractérisent par des problèmes de santé assez importants sur le plan psychologique, mais par une faible incidence des atteintes physiques.

Le statut d'emploi ne semble étroitement lié à aucun de ces deux facteurs. Seuls les indépendants signalent pour les deux facteurs des niveaux relativement (mais non significativement) plus élevés de problèmes de santé causés par le travail.

**Disparités entre pays**

Le graphique 7.6 indique les types de problèmes de santé liés au travail les plus souvent signalés dans les différents pays, et fait apparaître des écarts importants à cet égard. La Grèce fait état de taux particulièrement élevés en ce qui concerne les problèmes physiques et psychologiques liés au travail; elle est suivie de l'Estonie et de la Lituanie. Les personnes interrogées en Pologne, en Slovaquie et en

**Graphique 7.7: Proportion de travailleurs s'absentant pour raison de santé et nombre moyen de jours d'absence, par pays**

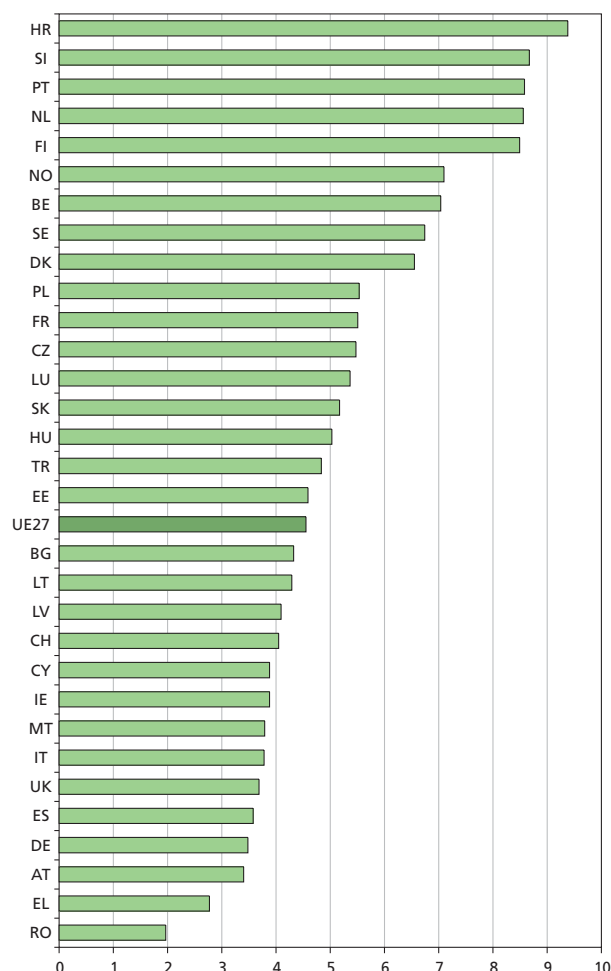


Slovaquie signalent des taux élevés de risques physiques, mais relativement faibles en ce qui concerne les risques psychologiques. La situation se présente de manière inverse en Suède: les personnes interrogées y signalent des taux relativement élevés de problèmes de santé d'ordre psychologique, mais de faibles taux en ce qui concerne les problèmes de santé d'ordre physique. Dans plusieurs pays, les personnes interrogées font état de niveaux de risques inférieurs à la moyenne pour les deux facteurs: tel est le cas au Royaume-Uni (niveau particulièrement faible de risques pour la santé physique), en Allemagne, aux Pays-Bas, en Irlande et en Autriche.

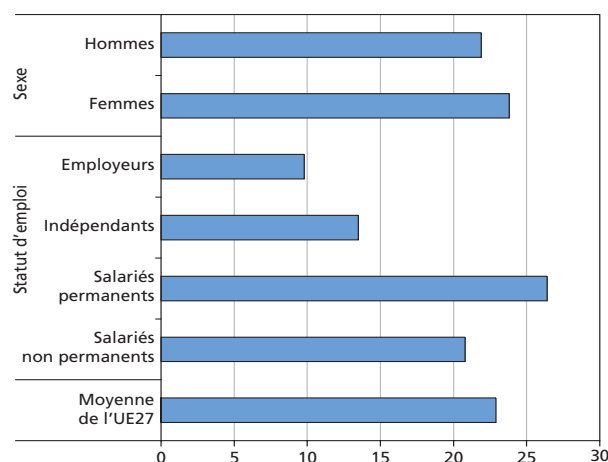
### Absence pour raison de santé

La quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* comprend des questions relatives à l'absence pour raison de santé. Elle demandait en effet aux personnes interrogées si elles avaient été absentes pour raison de santé au cours des douze derniers mois; dans l'affirmative, pendant combien de jours au total; et, parmi ces jours d'absence,

**Graphique 7.8: Nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé par travailleur (total des travailleurs), par pays**



**Graphique 7.9: Absence pour raison de santé, par sexe et par statut d'emploi, UE27 (%)**



Note: Chiffres relatifs aux travailleurs qui se sont absentés pour raison de santé au cours des 12 derniers mois.

combien pouvaient être attribués à des problèmes de santé liés au travail. L'absence pour raison de santé est un phénomène complexe, qui dépend de nombreux facteurs tels que les conditions de travail, l'état de santé individuel des travailleurs, et le système de réglementation en vigueur dans le pays considéré – voire dans le secteur considéré (la différence entre le secteur public et le secteur privé est assez importante à cet égard). Ces disparités nationales et sectorielles sortent toutefois du cadre de notre rapport.

Le graphique 7.7 illustre les taux d'absence pour cause de santé dans l'ensemble de l'UE27: les bâtons horizontaux représentent la proportion de travailleurs qui, dans chaque pays, se sont absentés pour raison de santé au cours des douze derniers mois; les losanges (échelle au bas du graphique) représentent le nombre moyen de jours d'absence de ces travailleurs. Il ne semble pas y avoir de corrélation entre les niveaux signalés d'impact du travail sur la santé (décrits à la section précédente) et les taux d'absence pour raison de santé. Les pays où les travailleurs font état des taux les plus élevés de problèmes de santé liés au travail ne sont pas les pays où les absences pour raison de santé sont les plus importantes. Ainsi la Grèce, où l'impact perçu du travail sur la santé est – de loin – le plus élevé, affiche-t-elle l'une des proportions les plus faibles en termes d'absence pour cause de santé. Ce constat atteste de la nature complexe et pluridimensionnelle de l'absentéisme pour cause de santé.

Le graphique 7.8 présente la même information sous une forme différente. La moyenne établie pour chaque pays porte ici sur le nombre de jours d'absence pour raison de santé par travailleur – elle couvre, autrement dit, l'ensemble de la population occupant un emploi, et pas uniquement

ceux qui se sont effectivement absents. Cette moyenne sert donc d'indicateur de l'impact de l'absence pour raison de santé sur chacun des marchés nationaux du travail: on voit ainsi qu'en moyenne, chaque travailleur croate s'est absenté pendant un peu plus de neuf jours pour cause de santé en 2005, contre deux jours seulement dans le cas des travailleurs roumains.

Le graphique 7.9 présente une ventilation par sexe et par statut d'emploi des données relatives aux absences pour raison de santé. À l'échelle de l'UE27, une moyenne de 23% des travailleurs déclarent s'être absents du travail en raison de problèmes de santé au cours des douze derniers

mois, les femmes étant légèrement plus affectées (24%) que les hommes (22%). Les données du tableau 7.3 représentent le nombre moyen de jours d'absence pour raison de santé pris par les travailleurs de l'ensemble de l'UE27; elles sont réparties par sexe, par statut d'emploi et par taille d'entreprise.

Enfin, le tableau 7.4 propose une ventilation sectorielle de l'absence pour raison de santé: les deux extrêmes sont l'agriculture (14%) et l'administration publique (30%). La plupart des autres secteurs sont très proches du nombre moyen de jours enregistré au niveau de l'UE27.

**Tableau 7.3: Nombre de jours d'absence pour raison de santé**

	Nbre moyen de jours d'absence de l'ensemble des travailleurs	Nbre moyen de jours d'absence des travailleurs ayant pris un jour de congé au moins	Nbre moyen de jours d'absence pour cause d'accident du travail (ensemble des travailleurs)	Nbre moyen de jours d'absence pour d'autres causes liées au travail (ensemble des travailleurs)
<b>Moyenne de l'UE27</b>	<b>4,6</b>	<b>20,2</b>	<b>0,4</b>	<b>1,8</b>
Hommes	4,2	19,2	0,5	1,8
Femmes	5,0	21,3	0,4	1,7
Indépendant	2,8	21,2	0,3	1,4
Salarié permanent	5,5	21,1	0,4	2,2
Entreprise unipersonnelle	2,5	22,9	0,2	1,3
Microentreprise (2 à 9 personnes)	3,2	19,0	0,5	1,0
Petite entreprise (10 à 49 personnes)	4,6	19,0	0,4	1,9
Moyenne entreprise (50 à 249 personnes)	5,6	19,0	0,5	2,0
Grande entreprise (250 personnes et +)	7,4	24,3	0,7	3,0

**Tableau 7.4: Absence pour raison de santé, par secteur, UE27 (%)**

Secteur	
Agriculture	14,2
Industrie manufacturière	25,9
Électricité, gaz et eau	26,4
Construction	21,3
Commerce de gros et de détail	19,4
Hôtels et restaurants	18,8
Transport et communication	25,0
Intermédiation financière	22,5
Immobilier	18,2
Administration publique	30,7
Éducation	29,9
Santé	25,4
Autres services	18,5
Moyenne de l'UE27	22,9

Note: Pourcentage de travailleurs s'étant absents pour raison de santé au cours des douze derniers mois.



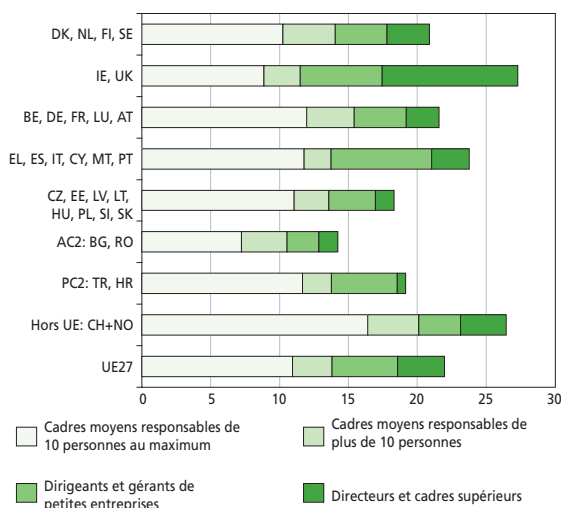
# Structures hiérarchiques et de communication 8

L'une des spécificités du modèle économique et social européen réside dans le niveau de participation et d'implication des salariés dans les prises de décisions sur le lieu de travail, au travers de processus à la fois formels et informels. Cette approche est confirmée par la directive européenne 2002/14/CE qui établit un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs, qu'elle étend aux quelques pays européens où cette tradition n'existait pas encore. Basé sur une enquête auprès de travailleurs individuels, notre rapport ne se prête pas à l'examen des systèmes formels de représentation des salariés sur le lieu de travail. Les résultats de l'enquête n'en donnent pas moins un aperçu du niveau et du mode d'organisation de la communication informelle sur les lieux de travail d'Europe. Étant donné que la participation et la communication interviennent principalement entre niveaux hiérarchiques, ce huitième chapitre s'intéresse aux structures hiérarchiques dans les pays européens avant d'examiner plus en détail le fonctionnement de la communication et de la participation proprement dites.<sup>1</sup>

## Cadres de direction et cadres moyens

L'enquête met en lumière un certain nombre de constats intéressants concernant les niveaux hiérarchiques dans les

**Graphique 8.1: Proportion de cadres moyens et de cadres de direction dans l'ensemble des travailleurs, par groupe de pays (%)**



Note: «Directeurs et cadres supérieurs» font référence aux codes 11 et 12 de la CITP (directeurs et cadres supérieurs de l'administration publique et de sociétés privées); «dirigeants et gérants de petites entreprises» font référence au code 13 de la CITP.

<sup>1</sup> Les informations fournies dans ce chapitre concernent les personnes travaillant dans des établissements occupant deux personnes ou plus.

<sup>2</sup> La variable «fonction d'encadrement» a été construite à l'aide de deux sources différentes: la question concernant la profession de la personne interrogée et la question concernant les responsabilités hiérarchiques («Combien de personnes travaillent sous votre direction pour lesquelles les augmentations de salaire, les primes ou les promotions dépendent étroitement de vous?»).

entreprises européennes. La concentration des fonctions d'encadrement varie d'un groupe de pays à l'autre: on note, par exemple, des concentrations bien plus importantes de directeurs et cadres supérieurs au Royaume-Uni et en Irlande que dans n'importe quel autre groupe de pays. Les personnes occupant des postes de direction ont généralement des horaires de travail plus lourds et une rémunération plus élevée. Les femmes sont beaucoup moins nombreuses que les hommes à remplir des fonctions d'encadrement et, lorsque c'est le cas, elles dirigent le plus souvent d'autres femmes ou des travailleurs moins qualifiés.

La structure hiérarchique du lieu de travail varie d'un groupe de pays européens à l'autre. Le graphique 8.1 donne une vue d'ensemble de la proportion de travailleurs ayant des fonctions d'encadrement dans les différents pays d'Europe.<sup>2</sup>

Il ressort de l'enquête que 20% environ des personnes interrogées assument des responsabilités d'encadrement: entre la moitié et les trois quarts d'entre elles sont des cadres moyens, et entre le quart et la moitié d'entre elles sont des cadres de direction.

La proportion de cadres moyens et de direction d'une entreprise est déterminée, dans une large mesure, par les caractéristiques de celle-ci, et notamment par sa taille et le secteur dans lequel elle exerce son activité. Les disparités entre groupes de pays conduisent néanmoins à penser qu'il existe des divergences nationales en termes de modèle de gestion et de culture hiérarchique.

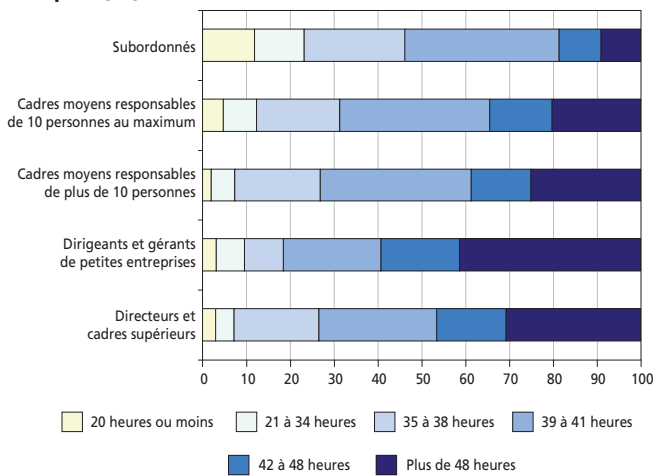
On constate par exemple que la proportion de directeurs et cadres supérieurs est plus élevée au Royaume-Uni et en Irlande (9%) que dans les autres groupes de pays; en revanche, cette proportion est inférieure à la moyenne dans les pays d'Europe orientale et dans les pays adhérents (à peine plus de 1% au sein de ces deux groupes). Dans les pays d'Europe méridionale (et dans une moindre mesure en Irlande et au Royaume-Uni également), on observe une proportion quelque peu supérieure à la moyenne de dirigeants et gérants de petites entreprises (7% et 6% respectivement). Le chiffre pour la Bulgarie et la Roumanie est de 2%.

## Temps de travail et rémunération

Le temps de travail et la rémunération sont deux dimensions majeures des conditions de travail. Comme le montrent les graphiques 8.2 et 8.3, l'un et l'autre



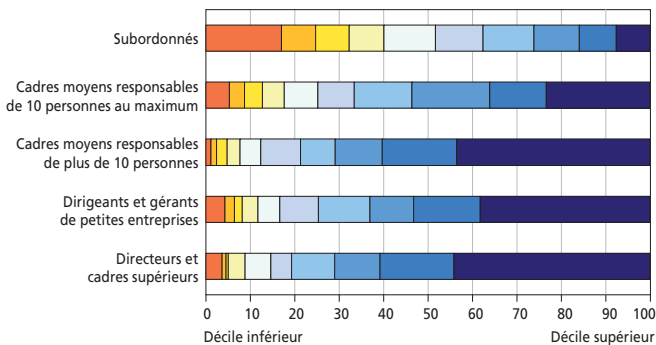
**Graphique 8.2: Temps de travail, par type de fonction occupée (%)**



Note: Les subordonnés sont les personnes interrogées qui déclarent n'avoir aucune responsabilité d'encadrement.

augmentent sensiblement avec le niveau de responsabilité. Si, selon l'enquête, les travailleurs sans responsabilités d'encadrement représentent plus de 80% des effectifs, 9% d'entre eux seulement travaillent plus de 48 heures par semaine. En revanche, 20 à 25% de ceux qui ont ce type de responsabilités travaillent plus de 48 heures par semaine, et la proportion atteint 30% parmi les directeurs et cadres supérieurs. Il est intéressant de noter que les dirigeants et gérants de petites entreprises assument des horaires plus lourds que n'importe quel autre groupe, puisque 41% d'entre eux travaillent plus de 48 heures par semaine.

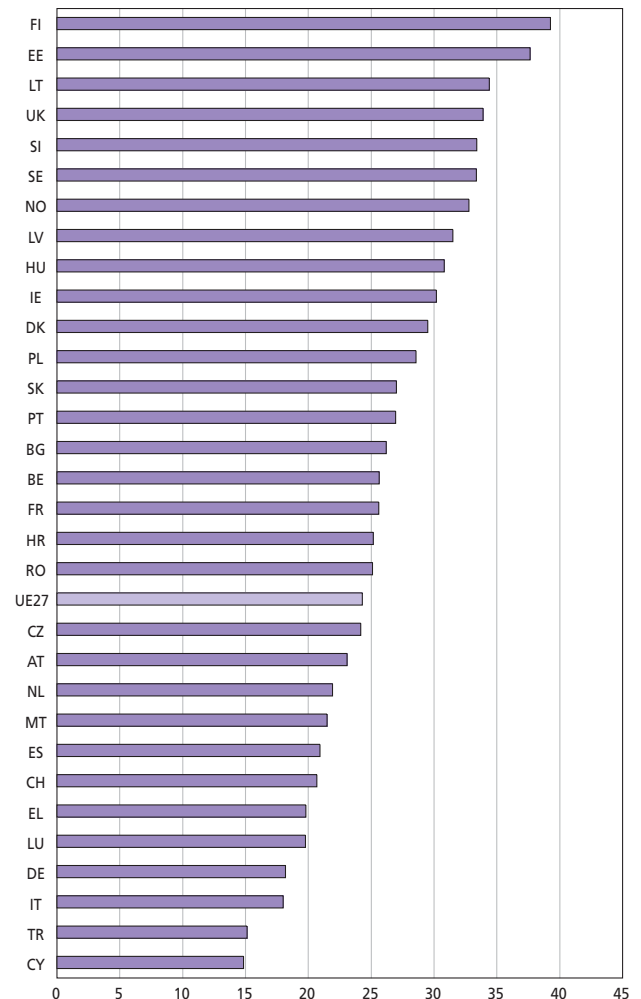
**Graphique 8.3: Place dans l'échelle de rémunération, par type de fonction occupée (%)**



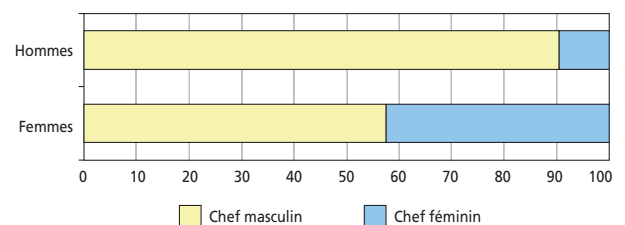
Note: L'échelle va du décile le plus bas au décile le plus élevé.

Les responsabilités d'encadrement ont sur la rémunération un impact plus grand encore que sur le temps de travail: plus de 40% des directeurs et cadres supérieurs se trouvent dans le décile supérieur de l'échelle de revenus de l'ensemble des personnes interrogées, contre moins de 10%

**Graphique 8.4: Proportion de supérieurs hiérarchiques féminins, par pays (%)**

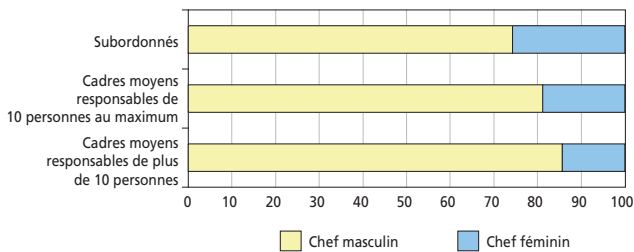


**Graphique 8.5: Sexe du supérieur hiérarchique direct, par sexe de la personne interrogée (%)**



de leur subordonnés; des chiffres aussi élevés sont recensés parmi ceux qui sont responsables de plus de dix personnes. Les dirigeants et gérants de petites entreprises gagnent toutefois, en moyenne, un peu moins: moins de 40% d'entre eux se trouvent en effet dans la tranche supérieure de revenus.

**Graphique 8.6: Sexe du supérieur hiérarchique direct, par fonction occupée par la personne interrogée (%)**



### Femmes occupant des fonctions d'encadrement

L'enquête européenne sur les conditions de travail demande depuis 1995 aux personnes interrogées si leur chef direct est un homme ou une femme. Il ressort de leurs réponses que le pourcentage de femmes ayant un rôle d'encadrement enregistre une lente progression, puisqu'il est passé de 20% en 1995 à 23% en 2000, et à 25% en 2005. Comme le montre le graphique 8.4, les disparités entre pays sont très marquées à cet égard. Les pourcentages les plus élevés de femmes occupant des fonctions d'encadrement sont observés dans les pays du nord et de l'est de l'Europe (ils atteignent pratiquement 40% en Finlande et en Estonie); ils sont, en revanche, les plus faibles dans les pays du sud de l'Europe et dans certains pays continentaux – moins de 20% en Allemagne et en Italie.

Le graphique 8.5 montre que la plupart des cadres féminins de l'UE27 ont des femmes pour subordonnées: moins de 10% des hommes ont une femme comme supérieur hiérarchique direct, contre 42% des femmes.

Le graphique 8.6 montre que la proportion de supérieurs hiérarchiques féminins diminue fortement au fur et à mesure que progressent les fonctions de leurs subordonnés: autrement dit, les cadres féminins prévalent surtout dans les catégories de travailleurs les moins élevées. Un autre constat, lié au précédent, réside dans le fait que les femmes supervisent plus souvent du personnel occupé à temps partiel qu'à temps plein: 41% des travailleurs à temps partiel ont une femme comme supérieur hiérarchique, contre 21% des travailleurs à temps plein. Tant les hommes que les femmes occupant un emploi à temps partiel sont davantage susceptibles d'être dirigés par une femme.

## Communication et consultation

### Communication avec les supérieurs hiérarchiques

Pour apprécier dans quelle mesure les travailleurs interagissent avec leurs supérieurs hiérarchiques directs, l'enquête a demandé aux personnes interrogées si elles avaient eu, au cours des douze derniers mois, une discussion avec leur chef à propos de leurs performances

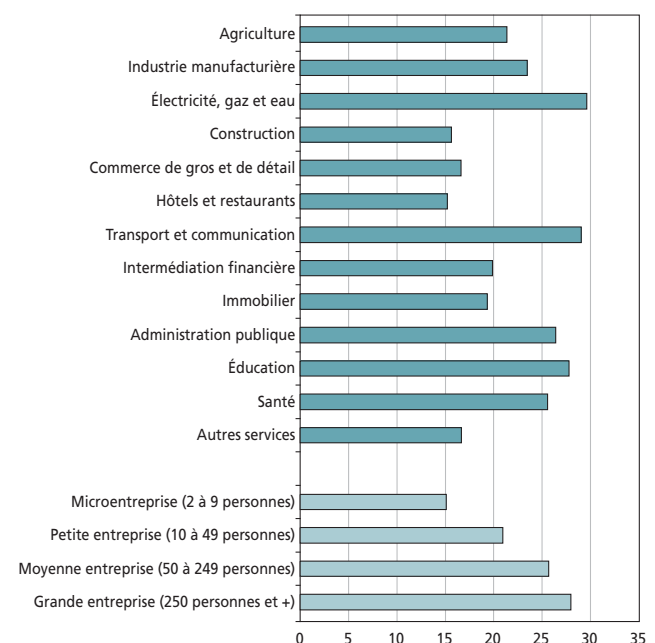
au travail, et si elles avaient discuté avec ce dernier de problèmes liés à l'activité professionnelle.

On note d'importantes disparités entre groupes de pays en termes de niveau de communication directe entre les travailleurs et leurs supérieurs hiérarchiques, lesquelles ne peuvent s'expliquer uniquement par les proportions respectives de cadres moyens (voir le graphique 8.1) ou par l'importance relative des secteurs économiques ou des types d'entreprises: elles sembleraient plutôt témoigner de l'existence de cultures organisationnelles différentes. La communication directe la plus poussée sur les lieux de travail européens est observée dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas, où plus de 70% des travailleurs déclarent avoir discuté de leurs performances au travail et de problèmes liés au travail avec leur chef ou patron. En Irlande et au Royaume-Uni, de même que dans les pays d'Europe orientale, le chiffre varie de 50 à 60%, tandis que les chiffres les plus faibles sont recensés dans les pays méridionaux et continentaux (40% environ). Ces résultats sont conformes aux études publiées à propos des systèmes organisationnels des différents pays de l'UE.

### Communication avec les représentants du personnel

La communication entre les travailleurs et leurs représentants est une autre dimension importante de la communication sur le lieu de travail (dans le modèle européen en particulier).

**Graphique 8.7: Communication avec le représentant du personnel, par secteur et par taille d'entreprise (%)**

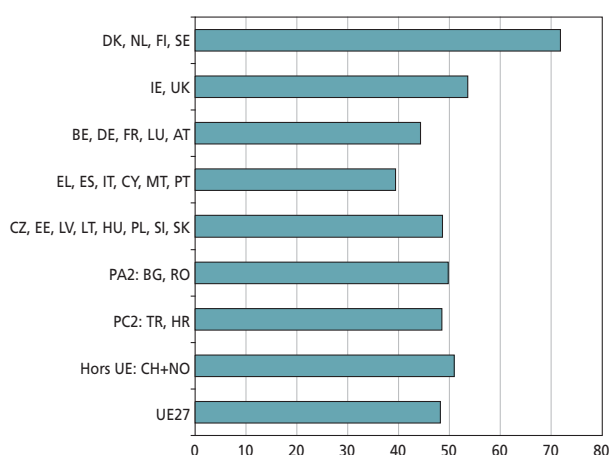


Note: La question posée aux personnes interrogées était «Au cours des douze derniers mois, avez-vous ou non discuté de problèmes liés au travail avec un représentant des employés?»

Pour apprécier l'ampleur de cette communication, l'enquête a demandé aux personnes interrogées si elles avaient discuté de problèmes liés au travail avec un représentant du personnel au cours des douze derniers mois. À l'échelon de l'UE27, un travailleur sur cinq avait discuté de problèmes liés au travail avec des représentants des salariés au cours des douze mois précédents. Ici également, les disparités entre groupes de pays sont considérables: 30% environ des personnes interrogées des pays adhérents, des pays d'Europe orientale et d'Irlande et du Royaume-Uni font état de ce type de communication, contre 16 à 19% seulement des personnes interrogées dans les pays continentaux et méridionaux d'Europe.

Le niveau de représentation des salariés dépend du secteur et de la taille de l'organisation, et les disparités à cet égard se reflètent dans les résultats de l'enquête. Comme le montre le graphique 8.7, plus l'entreprise est grande, plus le niveau signalé de communication avec les représentants du personnel est élevé. Plusieurs secteurs affichent également un degré élevé de communication: l'administration publique; l'électricité, le gaz et l'eau; le transport et les communications; et l'industrie manufacturière. Une communication moins poussée est signalée au sein des petites entreprises, dans la construction et dans les autres services.

**Graphique 8.8: Consultation sur le lieu de travail, par groupe de pays (%)**



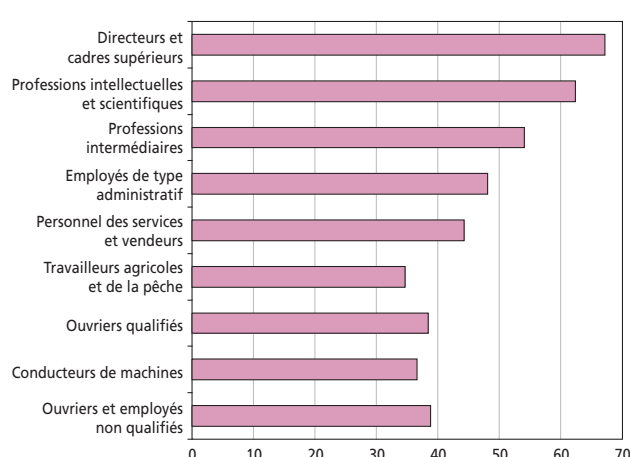
Note: La question posée aux personnes interrogées était «Au cours des douze derniers mois, avez-vous ou non été consulté à propos des changements intervenus dans l'organisation de votre travail ou dans les conditions d'exécution de celui-ci?»

### Consultation sur l'organisation du travail

La consultation à propos des changements dans l'organisation ou les conditions du travail constitue une autre dimension de la communication sur le lieu de travail, parallèlement aux discussions concernant les performances et les problèmes liés au travail. Comme l'indique le graphique 8.8, les niveaux les plus élevés à cet égard sont observés dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas, où plus de 70% des personnes interrogées déclarent avoir été consultées au cours des douze derniers mois à propos de changements dans l'organisation ou dans les conditions de travail - soit une proportion deux fois supérieure à celle enregistrée dans les pays du sud de l'Europe (un peu moins de 40%).

Les chiffres montrent également que le niveau de consultation signalé par les travailleurs est lié à leur profession: moins le poste occupé par la personne interrogée est élevé dans la structure professionnelle, moins celle-ci est consultée à propos des changements intervenant dans l'organisation ou dans les conditions de son travail. Près de 70% des directeurs et cadres supérieurs sont consultés, contre moins de 40% de l'ensemble des «cols bleus», qu'ils soient qualifiés ou non.

**Graphique 8.9: Consultation sur le lieu de travail, par profession (%)**



Note: La question posée aux personnes interrogées était «Au cours des douze derniers mois, avez-vous ou non été consulté à propos des changements intervenus dans l'organisation de votre travail ou dans les conditions d'exécution de celui-ci?»

# Équilibre vie-travail 9

La quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* a rassemblé des données exhaustives concernant l'organisation du temps, qui comprend le temps de travail et le temps consacré aux activités hors-travail (tâches ménagères, éducation des enfants et prise en charge de parents âgés, mais également activités récréatives, bénévoles et politiques), et concernant la manière dont les personnes interrogées ressentent l'adéquation de l'aménagement de leur temps de travail avec leurs engagements sociaux et familiaux.

Ces questions permettent de dresser un large bilan de l'équilibre vie-travail en Europe. Elles fournissent en effet des informations à partir desquelles des liens peuvent être établis entre la vie au travail et la vie hors travail – organisation du temps de travail des parents et responsabilités domestiques, et degré de satisfaction de chacun des partenaires à l'égard de l'équilibre vie-travail, par exemple. Elles permettent en outre de recenser des catégories plus spécifiques de travailleurs exprimant un niveau comparativement élevé d'insatisfaction à l'égard de leur équilibre vie-travail. Ces questions ne permettent cependant pas de définir les cadres institutionnels – et notamment le niveau de protection sociale (structures de garde d'enfants, par exemple) et l'organisation sociale du temps – qui varient fortement d'un pays à l'autre et pourraient influencer la manière dont les travailleurs perçoivent l'équilibre vie-travail. De même, des aspects tels que l'évolution du rôle et des attentes des hommes et des femmes dans la vie professionnelle et familiale ne peuvent-ils faire l'objet que d'une approche indirecte. Ce que les travailleurs ressentent à propos de la conciliation entre leur vie professionnelle et extraprofessionnelle a toutefois une incidence sur la qualité de leur travail et reflète une vision sociale plus large.

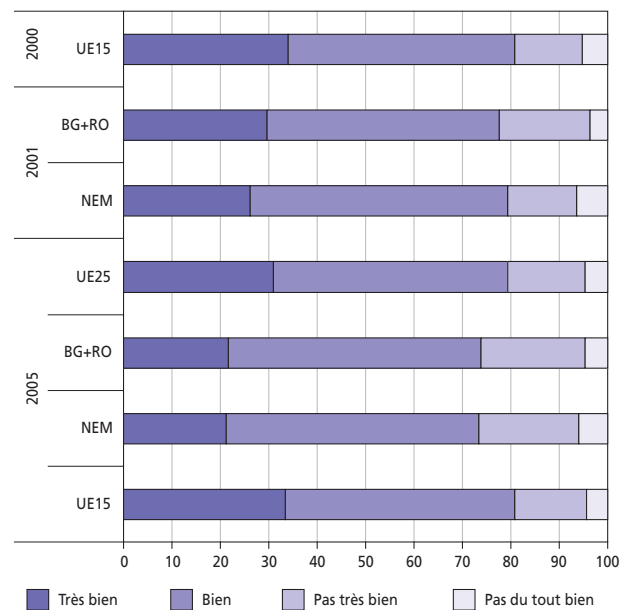
Le présent chapitre s'attache à étudier la manière dont le ressenti négatif ou positif vis-à-vis de l'équilibre vie-travail varie en fonction du sexe, du statut parental et du nombre d'heures de travail. Il examine également dans quelle mesure d'autres aspects du temps de travail – régularité, prévisibilité, flexibilité, latitude individuelle en matière d'horaires et horaires atypiques – affectent l'équilibre vie-travail.

## Satisfaction à l'égard de l'équilibre vie-travail

L'enquête posait la question suivante aux personnes interrogées selon un barème de quatre niveaux: «En général, votre horaire de travail s'accorde-t-il très bien, assez bien, pas très bien ou pas du tout bien avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail?». Quatre Européens sur cinq déclarent être satisfaits de la manière dont l'aménagement de leur temps

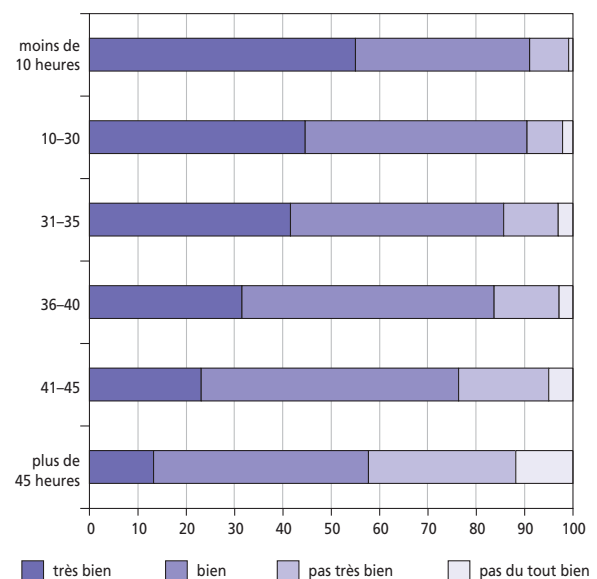
de travail s'accorde avec leurs engagements extraprofessionnels. Les taux de satisfaction observés dans les anciens États membres sont très proches de ceux constatés lors de l'enquête précédente (2000), mais ils ont reculé de 5% environ dans les nouveaux États membres, de même qu'en Bulgarie et en Roumanie (voir le graphique 9.1).

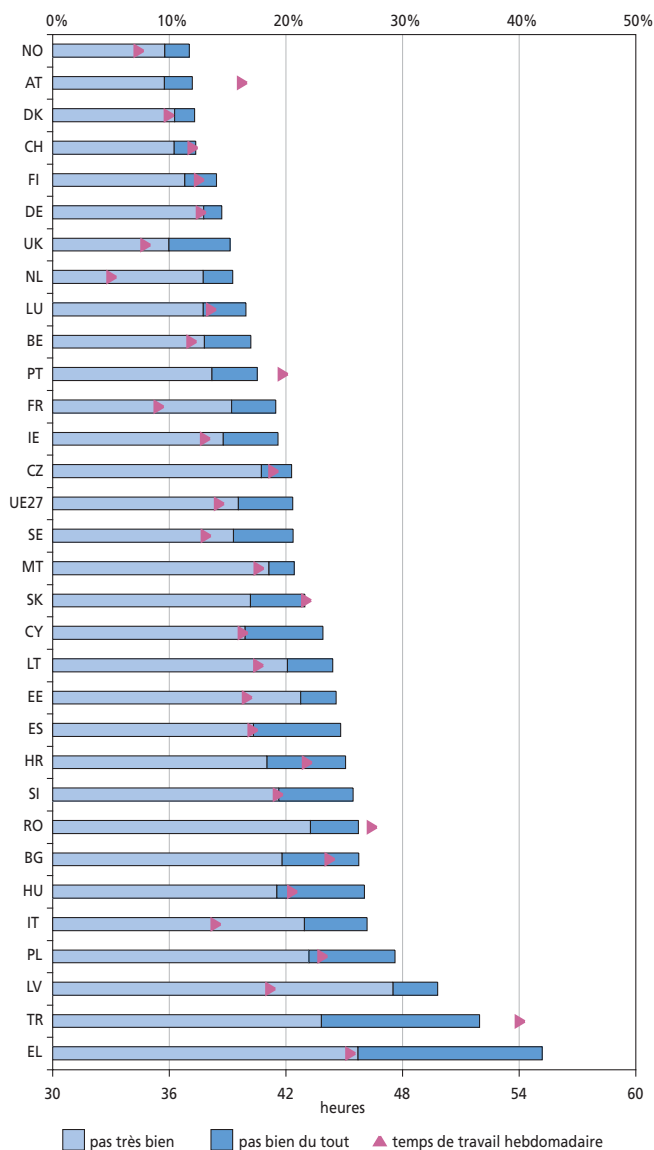
**Graphique 9.1: Perception de l'équilibre vie-travail, évolution au fil du temps (%)**



Note: La question posée était « Votre horaire de travail s'accorde-t-il très bien, assez bien, pas très bien ou pas du tout bien avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail? »

**Graphique 9.2: Perception de l'équilibre vie-travail, par temps de travail hebdomadaire, UE27 (%)**



**Graphique 9.3: Perception de l'équilibre vie-travail, par pays**


Note: La question posée était « Votre horaire de travail s'accorde-t-il très bien, assez bien, pas très bien ou pas du tout bien avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail? »

La perception positive de l'équilibre vie-travail affiche un taux globalement élevé (supérieur à 80% dans l'ensemble de l'UE), mais, comme pour la question posée par l'enquête à propos de la satisfaction générale à l'égard du travail (voir le chapitre 10), les questions relatives à la satisfaction à l'égard de l'équilibre vie-travail tendent invariablement à susciter des taux élevés de réponse positive. Aussi l'enquête a-t-elle veillé à inclure des questions complémentaires en vue de mieux cerner les composantes de cet équilibre.

L'un des principaux facteurs d'influence sur l'équilibre vie-travail est le nombre d'heures travaillées: plus une personne preste d'heures, plus elle éprouve de difficulté à concilier ses activités professionnelles et non professionnelles. Si les personnes interrogées travaillant moins de 30 heures par semaine affichent un taux élevé de satisfaction (85% et davantage) à l'égard de leur équilibre vie-travail, plus de 40% de celles qui travaillent plus de 45 heures par semaine déclarent que leur horaire de travail ne s'accorde pas bien avec leurs engagements sociaux et familiaux (voir le graphique 9.2).

La ventilation de ces données par pays révèle une importante variation, l'insatisfaction à l'égard de l'équilibre vie-travail allant de 11% en Norvège et en Autriche à plus de 40% en Grèce (voir le graphique 9.3). L'inclusion d'un marqueur national pour la durée moyenne du temps de travail hebdomadaire (relative à l'emploi principal du répondant) confirme l'existence d'une corrélation positive entre le nombre d'heures prestées et l'insatisfaction à l'égard de l'équilibre vie-travail à l'échelon national.

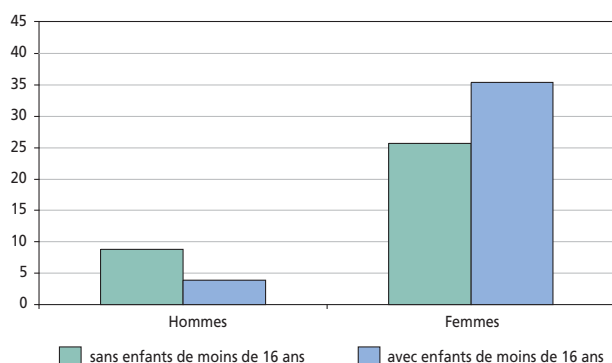
#### Différences selon le sexe

Présumant que les femmes exerçant une activité professionnelle continuent de participer de manière disproportionnée aux activités domestiques et de garde/soins non rémunérées – hypothèse étayée par les chiffres de l'enquête, comme nous le verrons plus loin dans ce chapitre – les pressions spécifiquement exercées sur les femmes occupant un emploi sont l'une des grandes problématiques au cœur du débat sur l'équilibre vie-travail. Il est intéressant, dans cette perspective, de noter que les

**Tableau 9.1: Horaire de travail et vie de famille, par sexe, UE27 (%)**

Votre horaire de travail s'accorde-t-il avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail?	Hommes		Femmes	
	Sans enfants de moins de 16 ans à charge	Avec enfants de moins de 16 ans à charge	Sans enfants de moins de 16 ans à charge	Avec enfants de moins de 16 ans à charge
Très bien	31,3	24,4	36,6	32,9
Bien	48,4	48,7	47,7	48,8
Pas très bien	15,4	20,0	13,1	14,7
Pas du tout bien	5,0	6,9	2,6	3,6

**Graphique 9.4: Incidence du travail à temps partiel, par sexe et par type de ménage, UE27 (%)**



hommes se déclarent plus insatisfaits que les femmes de la conciliation de leur vie professionnelle et non professionnelle. Les principaux facteurs à l'origine de ce constat étonnant sont toutefois le nombre d'heures travaillées par semaine et les manières diverses dont le temps de travail s'organise entre les hommes et les femmes. De façon générale, les travailleurs à temps partiel sont deux fois plus susceptibles d'avoir une perception positive de leur équilibre vie-travail que ceux qui travaillent à temps plein. La forte incidence du travail à temps partiel parmi les femmes, et sa faible incidence parmi les hommes, peuvent donc expliquer largement les niveaux différents de satisfaction affichés du côté des travailleurs et du côté des travailleuses à l'égard de l'équilibre entre leur vie professionnelle et non professionnelle.

Il convient néanmoins de préciser que, même parmi les travailleurs à plein temps des deux sexes, la proportion d'hommes ayant une perception négative de leur équilibre vie-travail est plus élevée que celle des femmes (24% contre 20%).

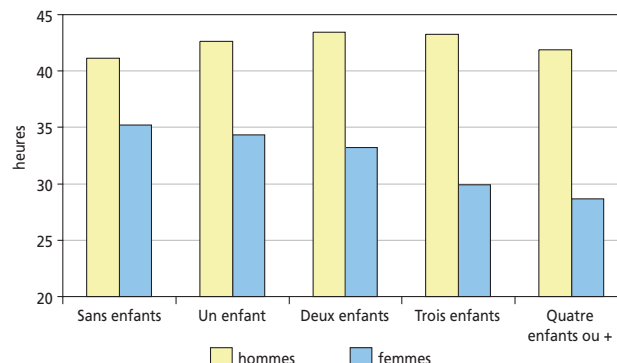
#### Parents au travail

L'écart de satisfaction entre hommes et femmes est plus prononcé encore lorsque l'on s'intéresse plus spécifiquement aux parents qui occupent un emploi en ayant des enfants de moins de 16 ans. Comme le montre le tableau 9.1, les pères dans cette situation tendent à avoir une appréciation plus négative de leur équilibre vie-travail que les mères (27% contre 18%).

Le nombre d'heures prestées par semaine constitue, ici également, le facteur déterminant et la différence entre les hommes et les femmes en termes de taux d'occupation d'un travail à temps partiel crée, à cet égard, un écart plus marqué encore entre pères et mères au travail.

Alors que le travail à temps partiel est peu répandu parmi les hommes de manière générale, il ressort du tableau 9.4 que les hommes sans enfants sont deux fois plus

**Graphique 9.5: Temps de travail hebdomadaire, par type de ménage, UE27 (%)**



susceptibles que ceux avec enfants de travailler selon ce régime (9% contre 4%). À l'inverse, le fait de devenir mère augmente l'incidence du travail à temps partiel chez les femmes. Cette double tendance participe au développement de ménages comptant «un travailleur et demi», à savoir le père travaillant à plein temps et la mère travaillant à temps partiel.

On observe également que les pères au travail tendent à avoir des semaines de travail plus longues lorsque leurs responsabilités parentales augmentent. Les pères au travail vivant avec deux enfants de moins de 16 ans travaillent, chaque semaine, au-delà de deux heures de plus que les hommes sans enfants (voir le graphique 9.5). On ne constate de légère diminution du temps de travail hebdomadaire parmi les pères que lorsqu'ils ont des responsabilités familiales étendues (trois enfants ou davantage).

On note la situation inverse du côté des mères: elles prestent moins d'heures que les femmes sans enfants, étant entendu que ce constat s'explique largement par la prévalence du travail à temps partiel parmi les mères occupant un emploi. En ce qui concerne les femmes travaillant à temps plein, le nombre moyen d'heures prestées par semaine augmente en fonction du nombre de leurs enfants.

La disparité entre hommes et femmes avec enfants en termes de temps de travail hebdomadaire se reflète dans l'écart croissant observé au niveau de la satisfaction à l'égard de l'équilibre vie-travail: elle tend à être moindre parmi les parents qui travaillent, hommes ou femmes, même si le recours plus systématique au travail à temps partiel tend à atténuer, dans une certaine mesure, le degré d'insatisfaction parmi les mères occupant un emploi. Du côté des pères, les horaires hebdomadaires plus longs, éventuellement associés aux nouvelles demandes domestiques dues à leur rôle de père (et, le cas échéant, à une frustration face à leur incapacité d'y répondre)

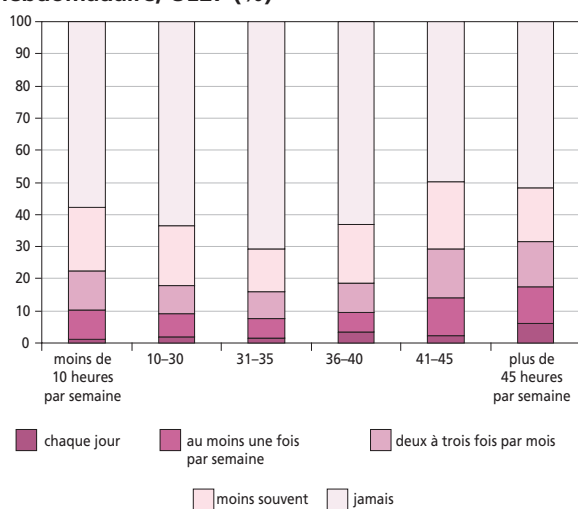


pourraient bien contribuer à leur insatisfaction relative à l'égard de leur équilibre vie-travail.

**Tableau 9.2: Temps hebdomadaire de travail non rémunéré, par sexe et par âge (%)**

Âge de la personne interrogée	Hommes	Femmes
24 ans ou moins	3,2	10,4
25 à 39 ans	9,2	31,8
40 à 54 ans	8,6	26,9
55 ans ou plus	5,2	17,9

**Graphique 9.6: Fréquence du contact en dehors des heures normales de travail, par temps moyen de travail hebdomadaire, UE27 (%)**



### Temps de travail rémunéré et non rémunéré

#### Tâches domestiques

La participation accrue des femmes au marché du travail n'empêche pas la persistance de la division traditionnelle des responsabilités domestiques entre hommes et femmes. Les résultats de l'enquête montrent que les femmes occupant un emploi sont proportionnellement beaucoup plus nombreuses que les hommes à consacrer du temps en dehors de leur travail aux responsabilités domestiques telles que l'éducation des enfants, les tâches ménagères ou la préparation des repas. En effet, comme nous l'avions indiqué au chapitre 2 (consacré au temps de travail), si la durée hebdomadaire approximative de ces différentes formes de travail non rémunéré étaient ajoutées aux heures de travail rémunéré, l'image traditionnelle s'en trouverait fortement bouleversée, voire inversée: en moyenne, les hommes travaillent plus d'heures que les femmes dans le cadre de leur emploi rémunéré; toutefois, lorsque les heures rémunérées et non rémunérées sont cumulées, ce sont les femmes qui prestent les horaires les plus lourds. Le travail et la vie des femmes sont «en équilibre» dans la mesure où

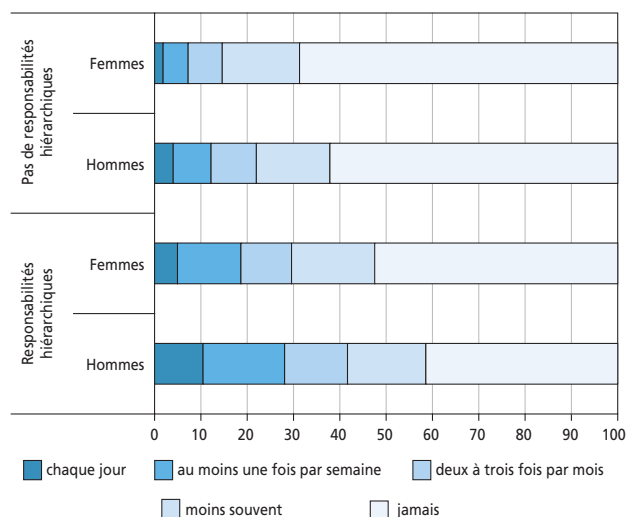
elles consacrent un temps comparable au travail rémunéré et au travail non rémunéré, entre 25 et 54 ans plus particulièrement. Le «travail» d'un homme tend à se confiner largement à son emploi rémunéré.

#### Temps de travail et temps hors travail

Une nouvelle question introduite dans l'enquête 2005 vise à évaluer dans quelle mesure le travail déborde sur la vie hors travail: elle demande aux personnes interrogées si elles peuvent être contactées en dehors de leur horaire normal de travail dans le cadre de leur emploi principal rémunéré. L'accélération du développement des technologies de communication au cours des cinq dernières années (lignes téléphoniques, téléphones mobiles et courrier électronique/connexion internet à haut débit) rend ce type de contact possible pour la majorité des Européens. Cette situation peut estomper la frontière entre le cadre professionnel et le cadre privé pour un certain nombre de catégories professionnelles (cadres et indépendants notamment). Ces mêmes technologies de communication qui facilitent le contact, peuvent aussi, en fait, accroître le travail, en allongeant le temps de travail subrepticement. Ce phénomène peut être envisagé, au fond, comme une forme de «flexibilité négative». Comme le révèle également l'enquête, les horaires lourds, plutôt que d'offrir une certaine protection contre le contact en dehors des heures normales de travail, sont associés à un risque accru d'être contacté en dehors de ces heures (voir le graphique 9.6).

Il apparaît que les cadres (à savoir les personnes ayant du personnel sous leur responsabilité) signalent davantage ce type de contact que d'autres travailleurs et que les hommes semblent, de manière générale, plus affectés que les femmes (voir le graphique 9.7).

**Graphique 9.7: Fréquence du contact en dehors des heures normales de travail, par niveau de responsabilité et par sexe (%)**





## Type d'horaire de travail

Un autre facteur influence la perception de l'équilibre vie-travail: il s'agit de la manière dont le temps de travail est organisé, tant en termes de régularité qu'en termes de référence à l'horaire «standard» (environ 40 heures hebdomadaires, prestées uniquement les jours de semaine). Les prestations atypiques (travail en soirée, le week-end ou la nuit après 22 heures) sont associées à un moindre niveau de satisfaction à l'égard de l'équilibre vie-travail. La prestation régulière de longues journées de travail (plus de 10 heures) a, elle aussi, un impact négatif à cet égard.

L'aménagement du temps au niveau de la vie sociale (horaires d'ouverture des magasins, des institutions publiques et des écoles notamment) vise le plus souvent à respecter les heures conventionnelles de travail en journée. Il n'est donc guère surprenant que l'horaire optimal soit, dans une perspective d'équilibre vie-travail, l'horaire classique, à savoir des heures effectuées de jour et durant la semaine, sans journées trop longues. Les travailleurs régulièrement tenus de travailler en dehors de ces limites signalent davantage d'insatisfaction à l'égard de leur équilibre vie-travail – à plus forte raison s'il s'agit de travailleurs effectuant régulièrement un travail de nuit (voir le graphique 9.8).

Des horaires stables augmentent la satisfaction à l'égard de l'équilibre vie-travail, et tout écart par rapport à un schéma de travail régulier tend à accroître l'insatisfaction. Ainsi donc, les travailleurs préfèrent effectuer le même nombre de jours chaque semaine ou le même nombre d'heures chaque jour, plutôt qu'un nombre variable de jours ou d'heures, et avoir des heures d'arrivée et de départ fixes, plutôt que variables.

La variabilité ou la flexibilité «imposée» est perçue très négativement par les travailleurs dans une perspective d'équilibre vie-travail lorsqu'elle représente une atteinte à la régularité ou la prévisibilité des horaires de travail. À l'heure où des pressions croissantes s'exercent en faveur d'une diversification des horaires de travail – lorsqu'une entreprise souhaite étendre ou varier ses niveaux et horaires d'exploitation, par exemple – il est intéressant de noter que la semaine de travail «à l'ancienne» (une quarantaine d'heures prestées régulièrement en journée et en semaine,

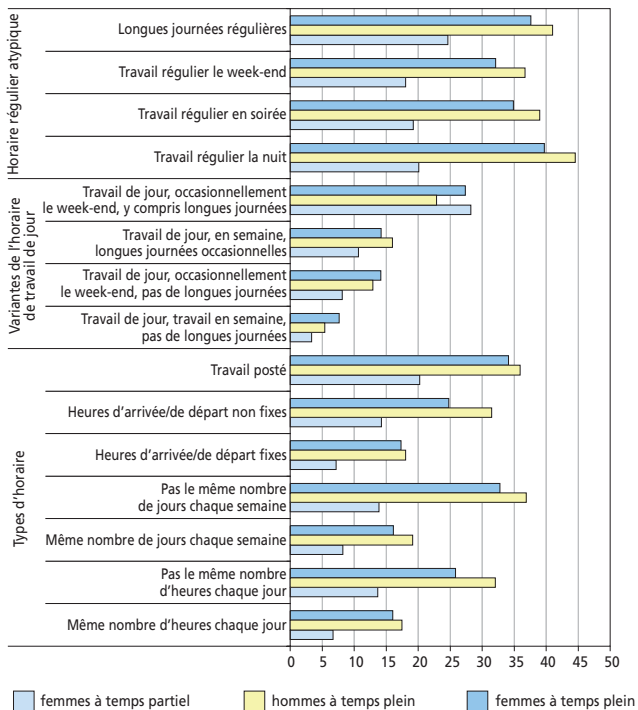
et peu ou pas de prestation en horaire atypique) reste perçue de manière très positive en termes d'équilibre vie-travail. La régularité peut importer davantage aux travailleurs que la flexibilité lorsqu'elle peut leur assurer des horaires qui s'accordent mieux à leurs engagements hors travail.

Les personnes interrogées qui signalent que leur horaire de travail change fréquemment se déclarent moins satisfaites de leur équilibre vie-travail (voir le graphique 9.9). Plus un changement d'horaire est annoncé tard, plus l'insatisfaction est grande. Le caractère *ad hoc* de ce type d'horaire engendre manifestement des difficultés supplémentaires pour la gestion du temps hors-travail.

L'organisation du temps de travail basée sur une heure d'arrivée et une heure de départ identiques pour tous est habituellement associée aux formes plus anciennes et traditionnelles de production. Il n'est pas inutile, à l'heure des débats sur les mérites des modalités de travail flexibles, de souligner que les travailleurs ayant ces horaires fixes et réguliers se déclarent comparativement plus satisfaits en termes d'équilibre vie-travail.

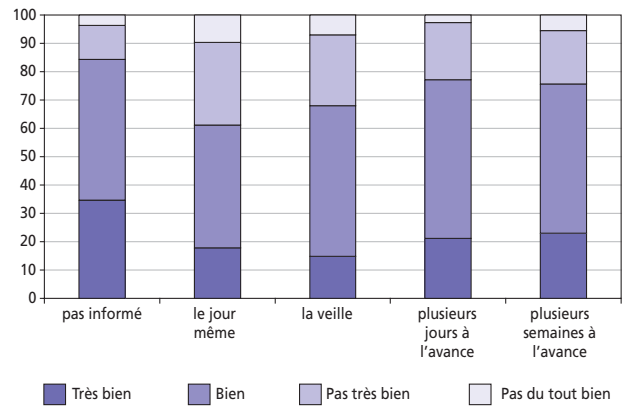
Une flexibilité élargissant les possibilités offertes aux travailleurs (systèmes d'horaire variable, par exemple) apparaît marginalement plus favorable sur le plan de l'équilibre vie-travail. Toutefois, et paradoxalement, ce sont ceux qui peuvent exercer la plus forte influence sur l'organisation de leur temps de travail – personnes interrogées ayant déclaré que «les horaires de travail sont entièrement déterminés par moi-même» - qui expriment la plus grande insatisfaction quant à la manière dont leurs horaires s'accordent avec leur vie familiale et sociale. En tant que groupe, ces personnes interrogées sont celles qui bénéficient de la plus grande «liberté de décision» pour aménager leur temps de travail, mais cette latitude est manifestement plus que neutralisée par d'autres facteurs, parmi lesquels un nombre plus élevé d'heures de travail. Les indépendants – qui sont, en principe, les plus libres de décider de l'aménagement de leur temps de travail – tendent à travailler plus d'heures que les salariés. Ce constat semble étayer la thèse selon laquelle c'est le nombre d'heures de travail, plutôt que la maîtrise du temps de travail, qui exerce la plus grande influence sur la satisfaction à l'égard de l'équilibre vie-travail.

**Graphique 9.8: Insatisfaction à l'égard de l'équilibre vie-travail, par type d'horaire de travail (%)**



Notes: Le travail régulier le week-end est défini comme la prestation de quatre samedis/dimanches ou davantage par mois. On parle de travail régulier la nuit et en soirée et de longues journées régulières (plus de 10 heures) lorsque ce type de prestation intervient, dans chaque cas, cinq fois par mois ou davantage. Les travailleurs masculins à temps partiel ont été exclus en raison du faible nombre de cas recensés dans chacune des catégories.

**Graphique 9.9: Perception de l'équilibre vie-travail, selon le temps de préavis donné pour un changement d'horaire (%)**



Note: Question posée: «Votre horaire de travail s'accorde-t-il avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail»

# Satisfaction à l'égard des conditions de travail 10

Le travail occupe une part majeure du temps éveillé de la majorité des adultes européens et constitue, dans la plupart des cas, leur principal moyen de subsistance sur le plan économique. Le travail participe en outre à un sentiment d'identité et d'utilité sociales, à la fois dans le cadre professionnel immédiat – au travers des relations avec les collègues, les supérieurs hiérarchiques, les clients, les patients, etc. – et dans le cadre de la société en général. Étant donné le rôle central joué par le travail, le bien-être psychologique qui lui est associé peut être considéré comme un indicateur déterminant, à l'échelon collectif, de la mesure dans laquelle il répond aux besoins individuels des travailleurs sur le plan professionnel, privé et social.

Bien que la politique de l'emploi et les études en la matière reconnaissent l'importance de la satisfaction au travail – comme en témoigne, à l'échelon de l'UE, son inclusion en tant qu'indicateur de la «qualité du travail» dans la Stratégie européenne pour l'emploi – il convient de souligner qu'il s'agit d'une mesure subjective et, par conséquent, sans doute moins empiriquement fiable que d'autres indicateurs plus objectifs ou vérifiables de la vie au travail (type d'horaire ou exposition à des risques physiques, par exemple). Les travailleurs peuvent en effet faire état d'une grande satisfaction au travail pour des raisons davantage liées à une inclination ou une vision personnelle qu'à la qualité ou aux conditions de leur travail. Il se peut qu'un travailleur ayant manifestement un «bon» emploi – bien rémunéré, sûr et exercé dans un environnement de travail généralement positif – exprime un moindre degré de satisfaction qu'une personne occupant une fonction plus servile et moins bien rémunérée, parce que les deux travailleurs ont des attentes très différentes sur le plan professionnel.

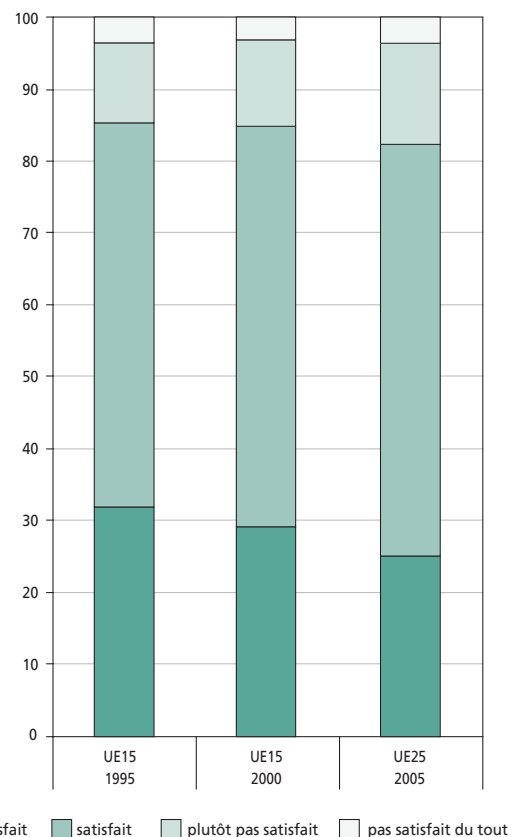
Il faut savoir également que, lors de toute enquête, les personnes interrogées semblent généralement enclines à exprimer une grande satisfaction à l'égard de leurs conditions de travail. Plus des trois quarts des travailleurs interrogés se déclarent, en moyenne, «contents» ou «très contents» de leur emploi ou de leurs conditions de travail, et la quatrième enquête européenne ne fait pas exception à cet égard.

## Tendances principales

Les trois dernières éditions de l'enquête européenne sur les conditions de travail (1995, 2000 et 2005) contenaient une

question relative à la satisfaction à l'égard du travail ou des conditions de travail: à chaque fois, cinq travailleurs sur six se sont déclarés «satisfaits» ou «très satisfaits» des conditions de travail de leur emploi principal rémunéré.<sup>1</sup>

**Graphique 10.1: Évolution de la satisfaction au travail, 1995–2005 (%)**



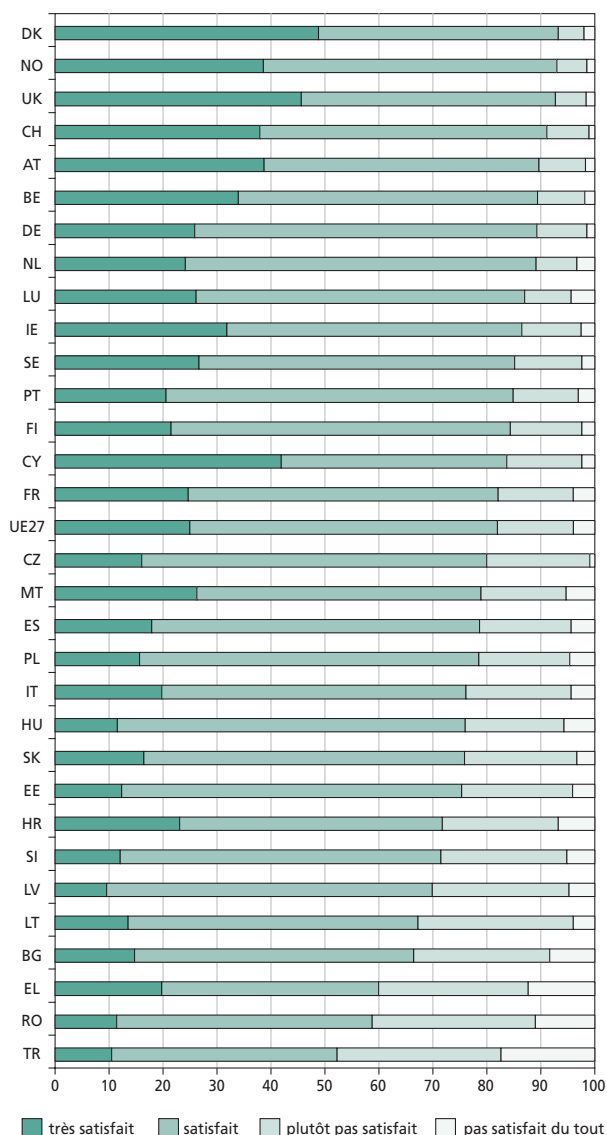
Comme le montre le graphique 10.1, les proportions agrégées de travailleurs se déclarant satisfaits de leurs conditions de travail ont très peu varié.

La comparaison des pays de l'UE15 au cours de la période 1995–2005 fait apparaître une proportion relativement stable de travailleurs (entre 83% et 85%) se déclarant satisfaits ou très satisfaits de leur travail. Il ne fait cependant aucun doute que ces chiffres agrégés occultent d'importantes disparités entre les différents groupes de pays.

Il ressort d'une ventilation plus détaillée par pays des données de l'enquête 2005 (graphique 10.2) que les taux

<sup>1</sup> Le libellé de la question a été modifié entre 1995 et 2000: en 1995, la question posée était «D'une façon générale, êtes-vous très satisfait, plutôt satisfait, plutôt pas satisfait ou pas du tout satisfait de votre travail principal?» En 2000, la formulation était «...êtes-vous [...] satisfait des conditions de travail de votre travail principal rémunéré?»; elle a été conservée en 2005.

Graphique 10.2: Satisfaction au travail, par pays (%)



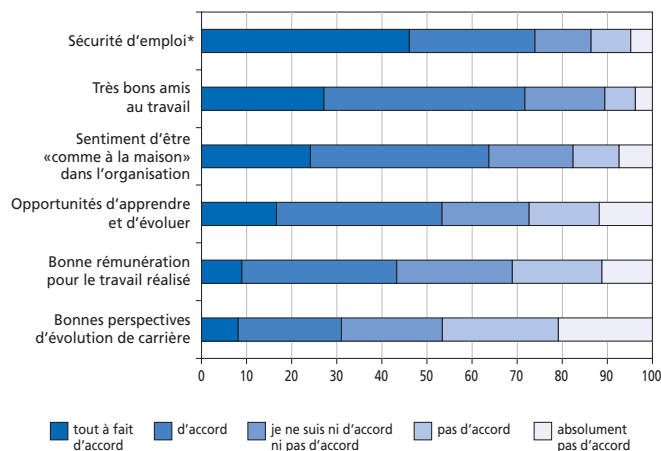
de satisfaction en matière de conditions de travail sont généralement élevés aux Pays-Bas et dans les pays nordiques, et que les niveaux les plus élevés sont enregistrés au Danemark et en Norvège. La comparaison entre pays révèle une différence entre les anciens États membres et les nouveaux: la plupart des États membres de l'UE15 se situent au-dessus de la moyenne communautaire en termes de proportion de répondants se déclarant satisfaits ou très satisfaits de leurs conditions de travail, exception faite de trois pays d'Europe méridionale, l'Italie, l'Espagne et la Grèce; en revanche, tous les nouveaux États membres sauf un (Chypre) se situent en dessous de la moyenne de l'UE. Dans l'ensemble, les degrés nationaux de satisfaction à l'égard des conditions de travail semblent

suivre d'assez près les mesures standard de la richesse nationale, puisque des niveaux élevés de satisfaction sont généralement enregistrés dans les pays qui affichent un PIB élevé par habitant.

### Indicateurs de la satisfaction au travail

La quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* comprend plusieurs nouvelles questions destinées à mieux cerner les divers éléments de la satisfaction au travail. Comme nous l'avons signalé plus haut, les enquêtes dans ce domaine tendent à révéler une proportion élevée de personnes interrogées satisfaites de leur travail. Aussi s'avère-t-il nécessaire, pour préciser le contenu de cette satisfaction, de procéder à une analyse plus approfondie des divers facteurs qui peuvent y contribuer, tels que le revenu, l'organisation du temps de travail, les possibilités de développement des compétences, les perspectives d'évolution de carrière et le degré d'autonomie individuelle au travail.<sup>2</sup>

Graphique 10.3: Satisfaction à l'égard d'éléments positifs du travail (%)



Note: Chiffres basés sur les réponses aux questions 37 a à f.

\* Sécurité d'emploi: résultats obtenus par une codification en ordre inverse des réponses à la question 37A «Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois». Ainsi par exemple, «tout à fait d'accord» dans la légende ci-dessus est la codification inversée de la réponse «absolument pas d'accord» à cette question.

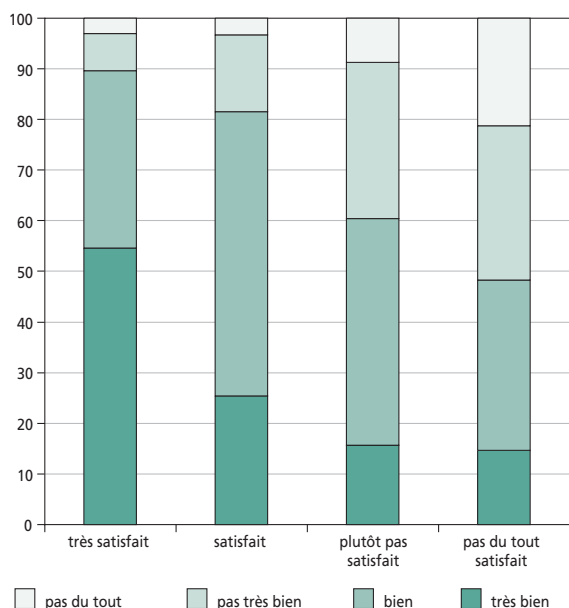
Les questions relatives à ces facteurs (37 a–f du questionnaire) sont libellées sous la forme d'affirmations et ne parlent pas explicitement de «satisfaction»; elles peuvent néanmoins être considérées comme de bonnes approximations des composantes fréquemment citées de la satisfaction à l'égard du travail ou de l'emploi. Ainsi, on

<sup>2</sup> Voir l'étude de la Fondation Measuring job satisfaction in surveys, qui peut être consultée en ligne sur <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0608TR01/TN0608TR01.htm>

peut raisonnablement considérer qu'un répondant en accord avec la proposition «Je suis bien payé pour le travail que je fais» exprime un avis positif ou une satisfaction à l'égard de sa rémunération.

De manière générale, le degré élevé de satisfaction globale au travail attesté par les réponses à la question unique sur la satisfaction à l'égard des conditions de travail (question 36) ne se retrouve que partiellement dans l'évaluation par les répondants des principaux éléments qui peuvent contribuer à cette satisfaction (voir le graphique 10.3) – lesquels, considérés individuellement, font apparaître un bilan beaucoup plus nuancé. Les deux questions relatives au sentiment d'insertion sociale du répondant dans l'entreprise («Je me sens comme «à la maison» dans cette organisation/entreprise» et «J'ai de très bons amis au travail») suscitent des proportions élevées et comparables de réponses positives. De même, la majorité des personnes interrogées se montrent optimistes quant à leur sécurité d'emploi: 13% seulement d'entre elles – soit moins d'une sur sept – considèrent qu'ils risquent de perdre leur travail au cours des six prochains mois. Un tiers des travailleurs s'estiment cependant sous-payés, mais une proportion du même ordre a confiance dans les perspectives d'évolution de carrière offertes par leur emploi actuel. Le graphique 10.3 fait plus particulièrement apparaître que les travailleurs se montrent beaucoup moins optimistes quant à leurs

**Graphique 10.4: Degré d'équilibre vie-travail et de satisfaction à l'égard de conditions de travail (%)**



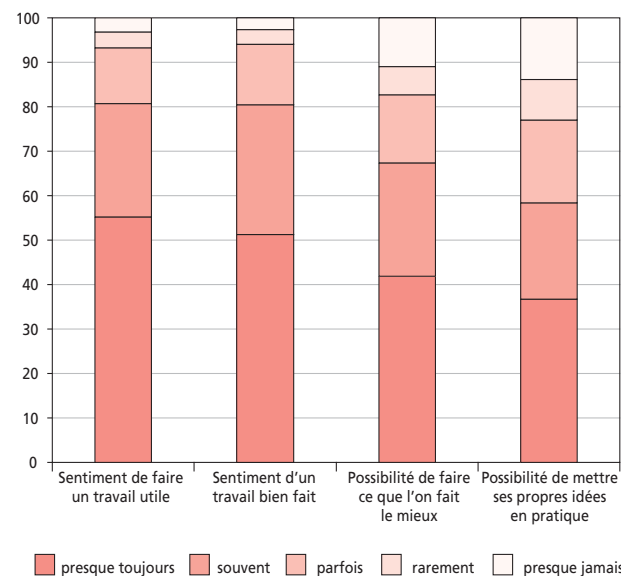
Note: Les réponses («très bien», «bien», etc.) se basent sur les réponses à la question 18: « En général, votre horaire de travail s'accorde-t-il très bien, assez bien, pas très bien ou pas bien du tout avec vos engagement sociaux et familiaux en dehors de votre travail? »

perspectives d'évolution de carrière ou de développement personnel dans le cadre professionnel que ce que les niveaux élevés de satisfaction globale à l'égard des conditions de travail pourraient laisser supposer.

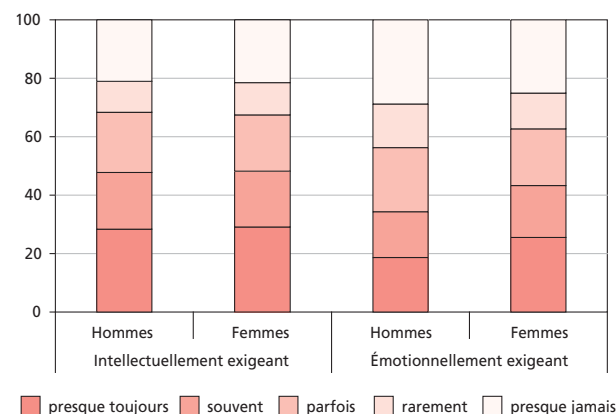
Il n'est guère surprenant de constater que les personnes interrogées ayant déclaré que leur horaire de travail ne s'accordait pas très bien ou pas bien du tout avec leurs engagements sociaux et familiaux affichent des niveaux de satisfaction moins élevés à l'égard de leurs conditions de travail (graphique 10.4).

Il ressort d'une analyse de la corrélation entre la question relative à la satisfaction à l'égard du travail principal (Q36) et d'autres questions pouvant intervenir dans la satisfaction au travail (Q18, Q25 h-m, Q27, Q37 a-f et EF5), que les facteurs les plus étroitement liés à la satisfaction générale à

**Graphique 10.5: Éléments du bien-être lié au travail (%)**



**Graphique 10.6: Exigences intellectuelles et émotionnelles du travail, par sexe (%)**



l'égard des conditions de travail sont le sentiment d'appartenance à une entreprise ou à une organisation («Je me sens comme «à la maison» dans cette organisation/entreprise») et le sentiment d'être dûment récompensé.

Il est significatif de noter que le sentiment d'être bien payé semble beaucoup plus important que le revenu proprement dit (comme le montre la place des personnes interrogées sur l'échelle de répartition du revenu). Les possibilités de développement au travail («opportunités d'apprendre et d'évoluer» et «perspectives d'évolution de carrière») sont étroitement corrélées, elles aussi, à la satisfaction globale à l'égard des conditions de travail.

### Exigences intellectuelles et émotionnelles

Une seconde série de questions (25 h-m du questionnaire) a été introduite pour la première fois dans l'enquête 2005 en vue de mieux cerner des aspects du bien-être psychologique au travail tels que le sentiment de faire un travail utile et un travail bien fait, le sentiment de faire un travail intellectuellement ou émotionnellement exigeant, et la possibilité offerte par le travail de faire ce que l'on fait le mieux et de mettre ses propres idées en pratique. Comme dans le cas des questions précédentes, axées sur la satisfaction au travail, les réponses sont ici globalement positives (graphique 10.5). Dans une large proportion, les travailleurs européens considèrent qu'ils font un travail utile et que leur emploi leur donne le sentiment d'un travail bien fait: le rapport entre les réactions positives et les réactions négatives est en effet de plus de 10 à 1. Les réponses restent positives, mais dans une moindre mesure, en ce qui concerne la possibilité offerte par le travail de mettre ses propres idées en pratique. Deux personnes interrogées sur trois déclarent avoir souvent ou presque toujours la possibilité de faire au travail ce qu'elles font le mieux.

Le graphique 10.6 montre que la proportion de personnes interrogées déclarant leur travail intellectuellement exigeant est globalement identique parmi les hommes et parmi les femmes (un peu moins de 50% indiquent, de part et d'autre, que tel est souvent ou presque toujours le cas), mais que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à considérer que leur travail comporte des exigences émotionnelles.

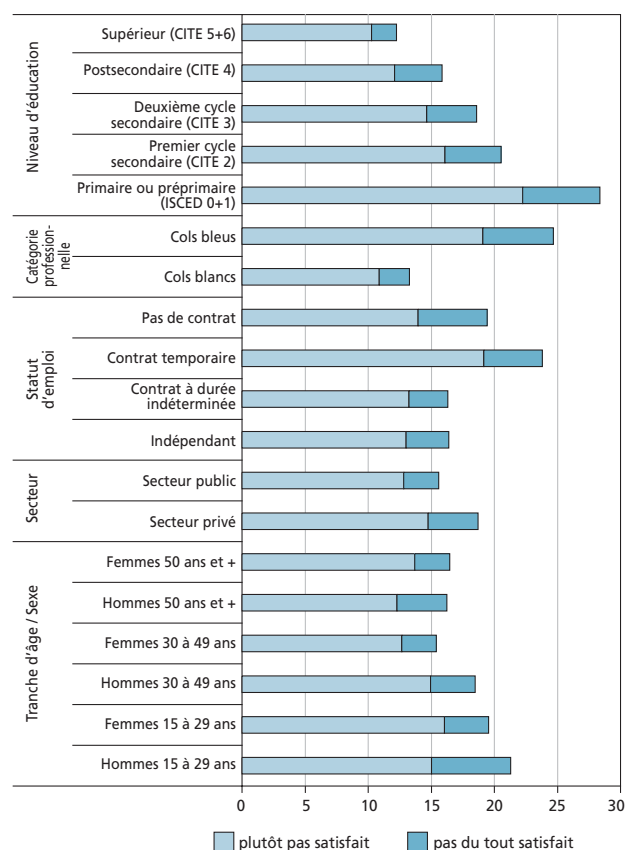
### Insatisfaction à l'égard du travail

Face aux niveaux élevés de satisfaction générale exprimés dans l'enquête à l'égard des conditions de travail, il vaut la peine de s'intéresser à la minorité de travailleurs très mécontents de leur travail et d'en observer la répartition en

fonction des variables de référence standard (âge, sexe, statut d'emploi, éducation, etc.).

De manière générale, les hommes, et les hommes jeunes en particulier, font état d'une plus grande insatisfaction au travail que les femmes. Si l'on se base sur les catégories professionnelles, les cols blancs signalent moins d'insatisfaction que les cols bleus. Les travailleurs du secteur public sont moins mécontents que leurs homologues du secteur privé et, parmi les salariés, ceux qui ont un contrat à durée indéterminée se montrent plus satisfaits de leurs conditions de travail que leurs homologues sous contrat à durée déterminée ou d'intérim (regroupés sous «Temporaire» au graphique 10.7).

Graphique 10.7: Insatisfaction à l'égard des conditions de travail, par groupe (%)



On observe une corrélation manifeste entre le niveau d'instruction atteint par les personnes interrogées et leur degré de satisfaction à l'égard des conditions de travail: moins leur niveau éducatif est élevé, plus leur insatisfaction au travail est grande. Par ailleurs, plus le niveau éducatif est élevé, plus la satisfaction au travail est grande: 51% des

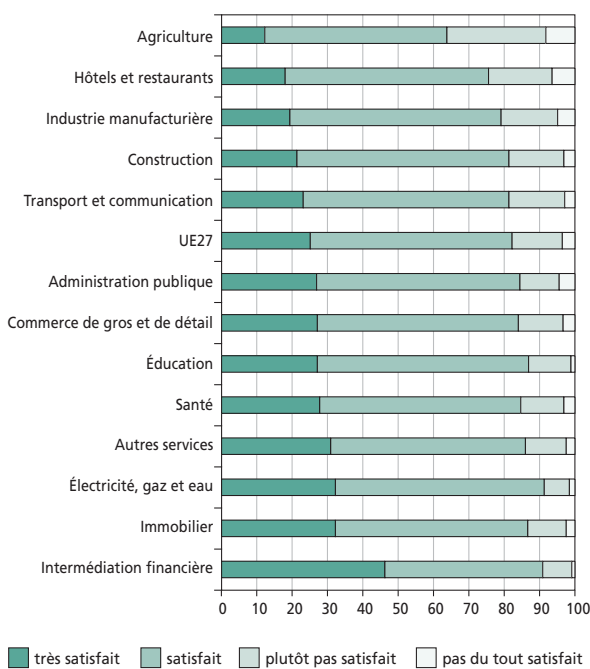
<sup>3</sup> La Classification internationale type de l'éducation (CITE) a été conçue par l'UNESCO au début des années 70 pour constituer «un instrument de classement permettant de rassembler, de compiler et de mettre en forme les statistiques éducatives tant dans les différents pays que sur le plan international».



diplômés du deuxième cycle de l'enseignement supérieur (CITE 6<sup>3</sup>) déclarent être «très satisfaits» contre une moyenne de 25% pour l'ensemble de l'échantillon.

Il convient de souligner que, dans la plupart des catégories, moins d'un travailleur sur cinq se déclare «plutôt pas satisfait» ou «pas du tout satisfait» de son travail. S'il est vrai que les cols bleus, les travailleurs n'ayant pas été au-delà du premier cycle de l'enseignement secondaire, les travailleurs sous contrat temporaire ou à durée déterminée,

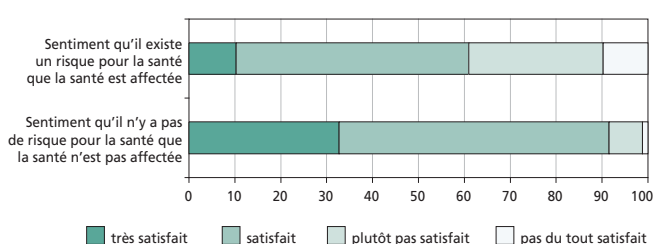
**Graphique 10.8: Satisfaction à l'égard des conditions de travail, par secteur (%)**



et les hommes de moins de trente ans affichent davantage d'insatisfaction, force est de reconnaître que, même au sein de ces groupes, la proportion de travailleurs mécontents atteint tout au plus un sur quatre environ.

On note un contraste entre les niveaux élevés de satisfaction relevés dans les secteurs de services dans lesquels les emplois de bureau prédominent

**Graphique 10.9: Satisfaction à l'égard des conditions de travail, par niveau d'impact sur la santé (%)**

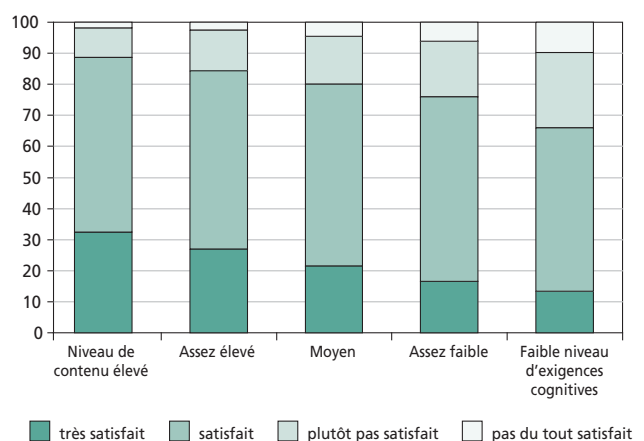


(intermédiation financière et immobilier, par exemple) et les niveaux plus faibles relevés dans les secteurs traditionnels ne relevant pas des services. Une profonde insatisfaction à l'égard du travail est ainsi constatée dans l'agriculture et la pêche, qui peut s'expliquer par les compressions générales opérées dans ces secteurs, conjuguées à d'autres aspects négatifs du travail décrits par ailleurs dans notre rapport – horaires lourds et forte exposition aux risques physiques notamment (voir le graphique 10.8).

**Facteurs déterminant la satisfaction à l'égard du travail**

Divers facteurs directement liés au travail conditionnent le degré de satisfaction exprimé à l'égard des conditions de travail: les horaires lourds ou atypiques, la forte intensité, la faible autonomie et l'exposition aux risques physiques et psychologiques (avec répercussions négatives sur la santé) sont autant d'éléments associés à un moindre niveau de satisfaction. Une plus grande autonomie concernant les modalités d'exécution du travail et des exigences intellectuelles plus importantes (sans pression ni intensité de travail excessives) tendent, en revanche, à être associées à un degré plus élevé de satisfaction à l'égard des conditions de travail.

**Graphique 10.10: Satisfaction au travail et exigences cognitives (%)**



Note: Le niveau de contenu du travail est une variable composite (coefficient alpha de Cronbach 0,64) basée sur les résultats moyens obtenus pour les questions Q23C («le travail implique de résoudre vous-même des problèmes imprévus»), Q23D (tâches monotones – codification en ordre inverse), Q23E (tâches complexes) et Q23F (apprentissage de choses nouvelles).

L'une des composantes majeures de la satisfaction au travail est la mesure dans laquelle les personnes interrogées estiment que leur travail pourrait porter – ou porte effectivement – atteinte à leur santé. Comme le montre le graphique 10.9, ceux qui déclarent que leur activité



professionnelle affecte leur santé, et qu'il existe des risques pour leur santé et leur sécurité sur leur lieu de travail, sont beaucoup plus susceptibles d'être insatisfaits de leur travail que ceux qui ne partagent pas ce sentiment.

Les emplois qui impliquent la résolution de problèmes imprévus, l'exécution de tâches complexes et l'apprentissage de choses nouvelles engendrent un degré plus élevé de satisfaction (voir le graphique 10.10), étant

entendu que le contenu du travail peut n'être qu'un élément parmi d'autres de cette plus grande satisfaction. Les emplois caractérisés par des exigences intellectuelles plus sophistiquées correspondent généralement à des qualifications éducatives supérieures, et à des niveaux supérieurs de rémunération, deux facteurs contribuant chacun à une plus grande satisfaction au travail.

# Revenus et systèmes de rémunération 11

Sans être directement liée aux conditions de travail, la rémunération n'en reste pas moins un élément indispensable pour les comprendre et les expliquer. La corrélation entre la rémunération et le travail est évidente, puisque le contrat d'emploi est un échange de travail (et de temps) contre de l'argent. Étant essentiellement une récompense pour le travail accompli, il n'est guère surprenant que la rémunération ait un certain rapport avec les conditions de travail.

La rémunération joue, dans ce sens, un rôle indirect mais très important dans la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail*. Bien que l'enquête ne se concentre pas directement sur le revenu du travail (d'autres sources statistiques ont été spécifiquement conçues à cette fin)<sup>1</sup>, le revenu constitue l'une des principales variables secondaires. Le revenu a dès lors été utilisé dans les chapitres précédents comme une variable indépendante ou secondaire. Le présent chapitre s'attache à déterminer ce que les résultats de l'enquête relatifs aux revenus révèlent à propos d'aspects tels que l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.

## Mesure de la rémunération par l'enquête

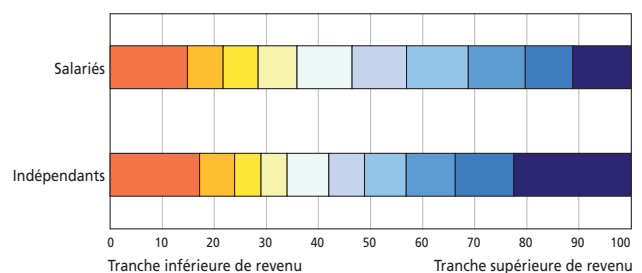
Il s'avère toujours difficile de recueillir des informations concernant la rémunération, en particulier dans le cadre d'enquêtes internationales. Très souvent – bien qu'à des degrés divers suivant les pays – les répondants se montrent plutôt réticents à déclarer ce qu'ils gagnent, et lorsque l'on parvient à surmonter cette réticence, le problème de la définition d'une base commune et comparable subsiste en raison de la complexité et la disparité des systèmes de rémunération dans les différents pays. Une nouvelle approche de la mesure de la rémunération a été instaurée pour tenir compte de cet aspect. Cette mesure a été réalisée, lors de la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail*, en demandant aux répondants de situer le revenu mensuel moyen provenant de leur activité professionnelle principale sur une échelle de 10 points correspondant aux dix déciles de revenu calculés dans chaque pays. Il leur a ensuite été demandé de préciser les composantes (fixes et variables) du revenu de leur travail, afin de tenir compte de la variabilité des systèmes de rémunération.<sup>2</sup>

L'intention sous-jacente était l'obtention d'informations sur le revenu qui soient à la fois significatives dans le contexte national et faciles à comparer à l'échelon européen; cette

approche offre en outre l'avantage de fournir des informations à la fois relatives et absolues concernant le revenu du travail du répondant. Étant donné que les tranches de revenu utilisées correspondent approximativement à la répartition des revenus ventilés en dix fractions (déciles), les résultats devraient donner des groupes de revenu approximativement comparables: ainsi par exemple, une personne qui se situe dans la tranche inférieure de revenu au Portugal aura la même position relative sur son propre marché du travail que quelqu'un qui se situe dans la tranche inférieure en Irlande, quel que soit l'écart en termes absolus.

Le graphique 11.1 montre la proportion de répondants dans chaque tranche de revenu au sein de l'UE, en distinguant les salariés et les indépendants. Chacune des tranches correspond approximativement à 10% des répondants. Ces tranches sont cependant beaucoup mieux adaptées aux salariés qu'aux indépendants, les revenus de ces derniers étant beaucoup plus difficiles à mesurer: les indépendants affichent une répartition du revenu nettement plus polarisée, autrement dit caractérisée par un plus grand nombre de sujets au sommet et au bas de l'échelle.

**Graphique 11.1: Distribution du revenu, par type d'emploi, UE27 (%)**



## Facteurs déterminant la rémunération dans l'UE

La rémunération est généralement utilisée dans le présent rapport en tant que variable secondaire: l'analyse montre sa relation avec d'autres éléments tels que le temps de travail ou la position occupée dans l'organisation. Il est néanmoins intéressant d'envisager également la rémunération en tant que variable dépendante et de tenter d'en expliquer les déterminants.

<sup>1</sup> On peut citer ici à titre d'exemple l'enquête européenne sur la structure des salaires, réalisée par les instituts nationaux de statistique et coordonnée par Eurostat.

<sup>2</sup> Voir l'annexe 2 pour un examen plus approfondi de la méthode utilisée par l'enquête pour mesurer les gains. La méthodologie est décrite également dans Construction of income bands for the 4th European Working Conditions Survey, disponible en ligne sur <http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/4EWCS/4EWCSincomebands.pdf>

### Calcul de la variable du revenu et de ses déterminants

Un modèle statistique à plusieurs variables a été utilisé pour étudier les facteurs qui déterminent la rémunération. Autrement dit, chaque variable est prise en compte par toutes les autres de manière à pouvoir évaluer l'impact individuel de chacune d'entre elles. Ainsi par exemple, l'écart entre les hommes et les femmes apparaît plus important qu'il n'est en réalité car il s'explique en grande partie par le fait que les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à travailler à temps partiel (et à gagner moins puisqu'elles travaillent moins d'heures). Il convient, pour examiner valablement l'impact d'une variable spécifique sur la rémunération, de tenir compte de l'effet des autres variables (travail à temps partiel, par exemple). C'est ce que fait le tableau 11.1 à l'aide d'un modèle de régression logistique multinomial. Le tableau inclut deux types de déterminants, à savoir les facteurs propres à l'emploi et les facteurs propres à l'individu.

**Tableau 11.1: Déterminants de la rémunération dans l'UE27, salariés uniquement**

		Probabilités de rémunération faible/moyenne	Probabilités de rémunération moyenne	
Variables liées à l'emploi	Profession	Directeurs et cadres supérieurs	0,32 **	4,10 **
		Professions intellectuelles et scient,	0,28 **	2,63 **
		Profession intermédiaires	0,48 **	1,72 **
		Employés de type administratif	0,57 **	1,55 **
		Personnel des services et vendeurs	0,78 **	1,42 **
		Ouvriers qualifiés	0,64 **	1,10
		Conducteurs de machines	0,55 **	1,18
		Ouvriers et employés non qualifiés (réf.)	réf,	réf,
	Temps partiel	Temps partiel	5,90 **	0,67 **
		Temps plein (réf.)	réf.	réf.
	Ancienneté	(années)	0,96 **	1,03 **
	Fonction d'encadrement	Pas de fonction d'encadrement (réf.)	réf.	réf.
		Responsabilité de moins de 10 personnes	0,52 **	1,50 **
		Responsabilité de plus de 10 personnes	0,38 **	2,85 **
	Secteur	Agriculture	1,69 **	1,20
		Industrie manufacturière et services d'utilité publique (réf.)	réf.	réf.
		Construction	0,44 **	1,02
		Commerce de détail et autres services	1,05	0,98
		Transport et communication	0,70 **	1,21 *
		Immobilier et intermédiation financière	0,92	1,35 **
		Administration publique	0,93	1,42 **
		Éducation et santé	0,85	0,77 **
	Taille de l'entreprise	Microentreprise (moins de 10 personnes) (réf.)	réf.	réf.
		Petite entreprise (10 à 49 personnes)	0,64 **	1,15 *
		Moyenne entreprise (50 à 249 personnes)	0,64 **	1,09
		Grande entreprise (250 personnes et +)	0,58 **	1,41 **
	Type de contrat	Pas à durée indéterminée	1,50 **	0,69 **
		Durée indéterminée (réf.)	réf.	réf.
Caractéristiques personnelles	Sexe	Femmes	2,55 **	0,43 **
		Hommes (réf.)	réf.	réf.
	Éducation	Primaire ou pas d'instruction(CITE 0-1)(réf.)	réf.	réf.
		1er cycle secondaire(CITE 2)	0,94	1,40 *
		2e cycle secondaire (CITE 3)	0,69 **	1,84 **
		Postsecondaire (CITE 4)	0,47 **	1,77 **
		Supérieur (CITE 5-6)	0,38 **	3,73 **

Note: \*pertinent à 5%; \*\* pertinente à 1%; pseudo-R2 de Nagelkerk = 0,46

L'interprétation d'un modèle multinomial «Logit» ne peut se faire de manière directe. Les coefficients figurant dans le tableau montrent essentiellement de quelle manière les variables considérées agissent sur la probabilité pour un individu de tomber dans la catégorie de rémunération inférieure ou supérieure (la catégorie médiane servant de référence). La lecture des coefficients exige la comparaison de chacun d'entre eux avec la catégorie de référence (représentée par «réf.») Ainsi par exemple, un travailleur à temps partiel a un risque 5,9 fois plus grand de tomber dans la catégorie la plus basse qu'un travailleur à temps plein – ce qui indique que le travail à temps partiel est l'un des principaux déterminants de l'appartenance à la catégorie des bas salaires dans l'UE. Les coefficients inférieurs à 1 impliquent une moindre probabilité que la catégorie de référence: ainsi le risque pour les universitaires de tomber dans la catégorie inférieure s'établit à 0,38 par rapport à ceux qui n'ont suivi qu'un enseignement primaire ou aucun enseignement (catégorie de référence). La statistique pseudo-R2 indique que, de manière générale, le modèle explique la moitié environ de la variabilité de la variable dépendante, et les astérisques indiquent la pertinence statistique de chaque coefficient.

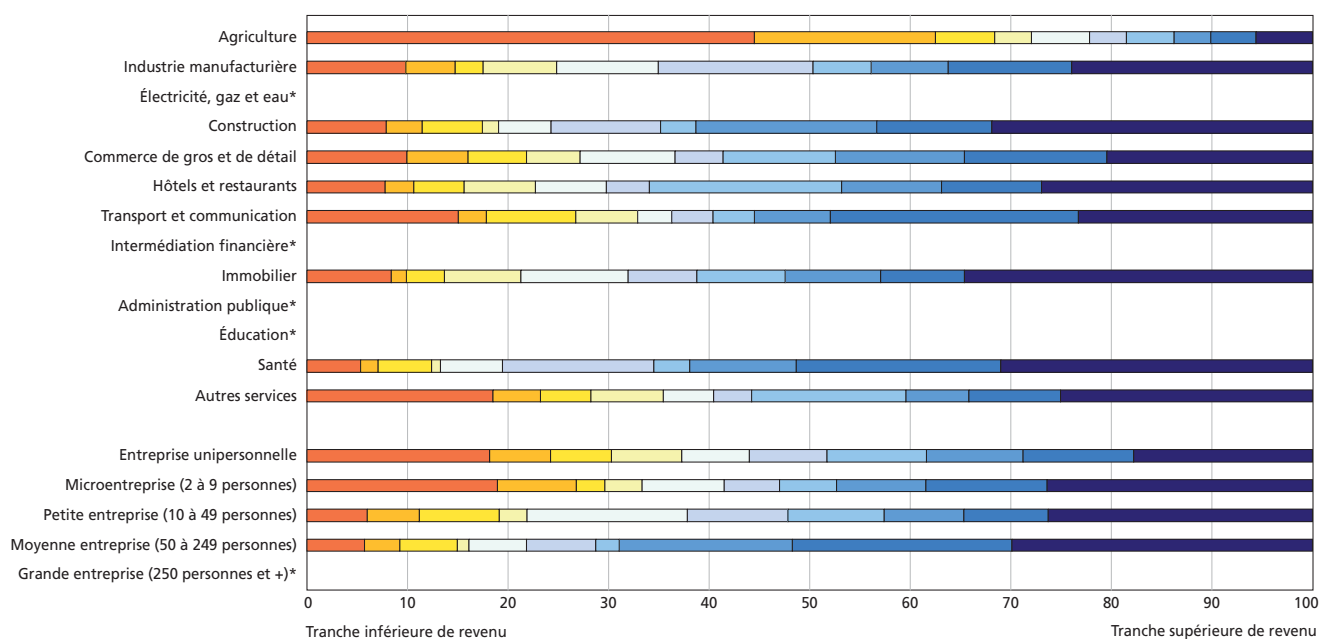
La mesure ne porte pas directement sur la rémunération mensuelle, mais plutôt sur la position des individus dans la structure salariale de leur pays.<sup>3</sup> Pour simplifier l'interprétation des résultats, la variable du revenu a été transformée d'une échelle de 10 à une échelle de 3 points. Autrement dit, les répondants sont classés selon qu'ils appartiennent au tiers inférieur, moyen ou supérieur de la population de leur pays en termes de revenu provenant de leur activité professionnelle principale rémunérée. Cette analyse a pour but d'expliquer ce qui détermine la probabilité (ou le risque) de tomber dans le tiers inférieur, moyen ou supérieur de l'échelle du revenu.

Le modèle statistique (décrit dans l'encadré ci-contre) montre que ce sont les variables liées au type d'emploi qui ont la plus grande incidence sur la position relative du répondant sur l'échelle des revenus. Les déterminants principaux sont en effet la profession et le statut d'emploi. La première a un impact majeur, puisque les directeurs et cadres supérieurs, de même que les membres des professions intellectuelles et scientifiques, ont beaucoup plus de chances de se trouver dans la tranche de rémunération la plus élevée, et beaucoup moins de tomber dans la plus basse, que n'importe quelle autre catégorie professionnelle. En revanche, le fait d'occuper un emploi à temps partiel conduit probablement le répondant à se trouver dans la tranche de rémunération inférieure, et signifie qu'il n'atteindra sans doute jamais le tiers supérieur

de l'échelle des revenus. La durée d'occupation du poste (ancienneté) et la fonction d'encadrement sont deux autres variables ayant, elles aussi, une incidence importante sur la rémunération. Les impacts respectifs du secteur, de la taille de l'entreprise et du type de contrat sont moins importants, mais restent significatifs.

Des coefficients relatifs aux variables sociodémographiques sont inclus à la suite des variables liées à l'emploi. L'âge n'est pas introduit dans le modèle car il est déjà indirectement couvert par les années d'occupation de l'emploi (et l'inclusion de l'âge n'ajouterait rien à la valeur explicative du modèle). Il est intéressant de noter que le sexe de la personne interrogée a encore une influence considérable sur sa situation en termes de revenu, même après prise en compte de toutes les autres variables du modèle. Autrement dit, une femme continue d'avoir un risque plus élevé de se trouver dans la tranche de rémunération la plus basse et une moindre chance d'appartenir à la tranche supérieure qu'un homme ayant une profession, un statut d'emploi, une ancienneté, etc. analogues. Il est intéressant de mettre cette observation en parallèle d'analyses antérieures de l'écart salarial hommes-femmes, qui procèdent en estimant la différence de rémunération en termes absolus entre deux personnes de sexe différent qui occupent exactement le même emploi.

**Graphique 11.2: Niveau de revenu des indépendants, par secteur et par taille d'établissement, UE27 (%)**



\*Données insuffisantes

<sup>3</sup> L'enquête convient mieux à l'étude des revenus dans une perspective relative, plutôt qu'absolue (comme l'explique la section précédente); une approche relative facilite en outre l'étude des déterminants du revenu dans une perspective européenne (les positions relatives sont intrinsèquement comparables, tandis que la rémunération absolue a une spécificité nationale).

Ces «écarts salariaux» sont généralement moins marqués que la différence observée dans notre modèle, qui inclut également «l'écart de position», la variable dépendante étant une mesure de la position relative de la personne interrogée dans la répartition des revenus à l'échelon du pays. Le modèle est donc très sensible au fait que les femmes tendent à occuper des emplois moins bien rémunérés, même s'ils présentent des caractéristiques similaires à ceux qui sont occupés par des hommes.

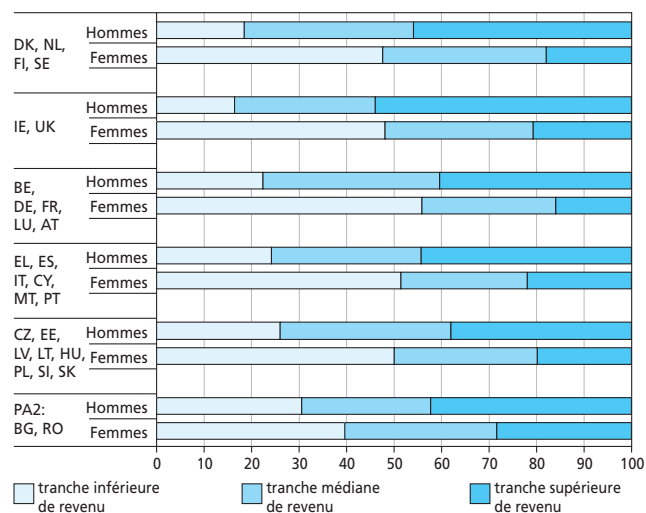
L'éducation a un lien indirect avec la rémunération: le niveau d'instruction d'un répondant conditionne ses chances d'exercer une profession particulière, et détermine ainsi sa rémunération. La possession d'un diplôme universitaire reste néanmoins l'une des principales variables prédictives de l'appartenance au tiers supérieur de l'échelle des revenus.

L'analyse ci-dessus concerne exclusivement les salariés, la mesure des gains des indépendants étant à la fois moins précise et moins fiable (voir le graphique 11.2). L'enquête fournit donc des informations exclusives concernant la répartition des revenus dans une série de secteurs et de tailles d'entreprises. Il en ressort que le secteur agricole a un profil d'emploi indépendant très différent de l'ensemble des autres secteurs, et un revenu mensuel nettement inférieur. Le transport et les autres services affichent également une rémunération inférieure à la moyenne. Il semble en revanche que les travailleurs indépendants de l'industrie manufacturière et de l'immobilier soient davantage susceptibles d'appartenir aux tranches supérieures de revenu. On note également un lien manifeste entre la taille de l'établissement dans lequel travaille un indépendant et son revenu mensuel moyen: plus la taille de l'établissement en question est grande, plus le gain est élevé.

### Rémunération et dimension hommes-femmes

L'analyse des disparités salariales relatives selon le sexe entre les différents groupes de pays donne des résultats parfois surprenants. Le graphique 11.3 indique le pourcentage d'hommes et de femmes dans chacune des tranches de revenus (inférieure, médiane et supérieure de l'échelle). Dans tous les groupes hormis les pays adhérents, la moitié environ du total des femmes se trouve dans le tiers inférieur tandis que, dans la plupart des cas, 20% seulement des hommes se trouvent dans cette situation, et les travailleurs masculins sont clairement surreprésentés dans le tiers supérieur de l'échelle. Cet état de fait découle partiellement de ce que les femmes sont beaucoup plus susceptibles de travailler à temps partiel et que les personnes travaillant à temps partiel (également incluses dans le graphique) figurent de manière disproportionnée dans le tiers inférieur de l'échelle des revenus.

Graphique 11.3: Écarts de rémunération hommes-femmes, par groupe de pays (%)



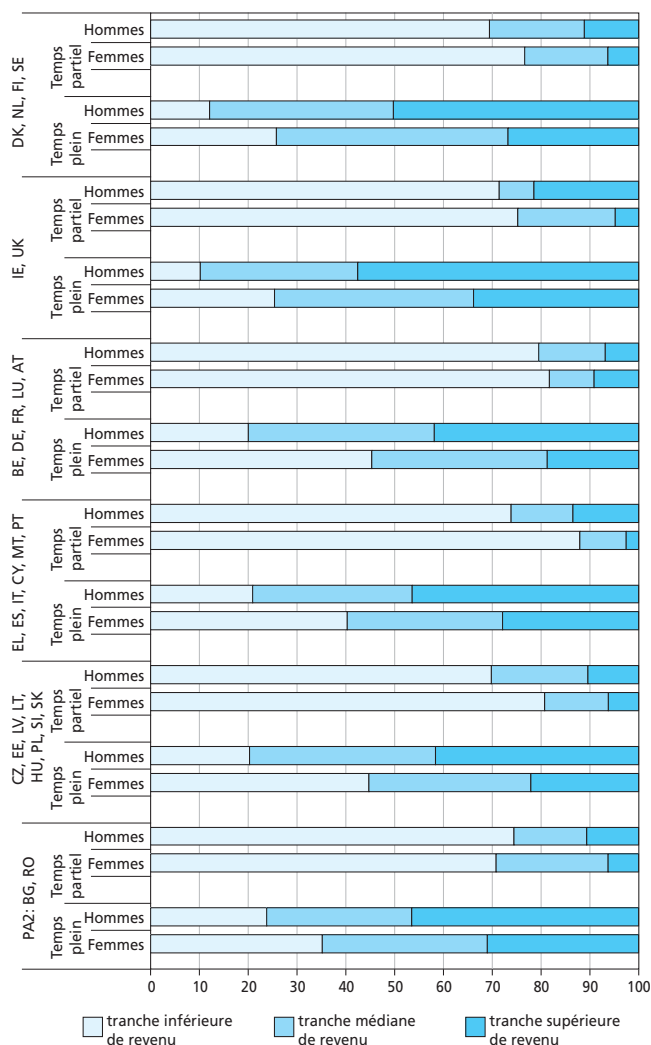
Note: Chiffres relatifs aux salariés exclusivement.

Le graphique 11.4 montre également les résultats obtenus concernant le lien entre la rémunération et le sexe dans différents groupes de pays, mais il établit la distinction entre l'occupation d'un emploi à plein temps ou à temps partiel. Il fait ainsi apparaître que la position moins élevée des femmes sur l'échelle des revenus provient notamment de leur recours plus important au travail à temps partiel. Au sein du groupe des travailleurs à temps partiel, les écarts salariaux entre hommes et femmes sont relativement réduits. En revanche, dans le cas de l'emploi à temps plein, les écarts salariaux entre hommes et femmes restent considérables, puisqu'ils sont pratiquement aussi importants que la différence avant la prise en compte du régime d'emploi à temps partiel. Quel que soit le groupe de pays, la sous-représentation des femmes est frappante dans le tiers supérieur de l'échelle des revenus.

### Composantes de la rémunération

La quatrième enquête européenne sur les conditions de travail donne également une vue d'ensemble des différents systèmes de rémunération en vigueur en Europe; elle procède à cette fin à l'analyse des observations relatives aux différents éléments constitutifs de la rémunération. Les informations en la matière proviennent d'une question (EF6) portant sur les composantes de la rémunération de l'emploi principal rémunéré: salaire fixe de base, paiement à la pièce ou en fonction de la productivité, rémunération des heures supplémentaires ou prime pour travail dominical, compensation de conditions de travail mauvaises/dangereuses, dividendes provenant de participations financières, etc.

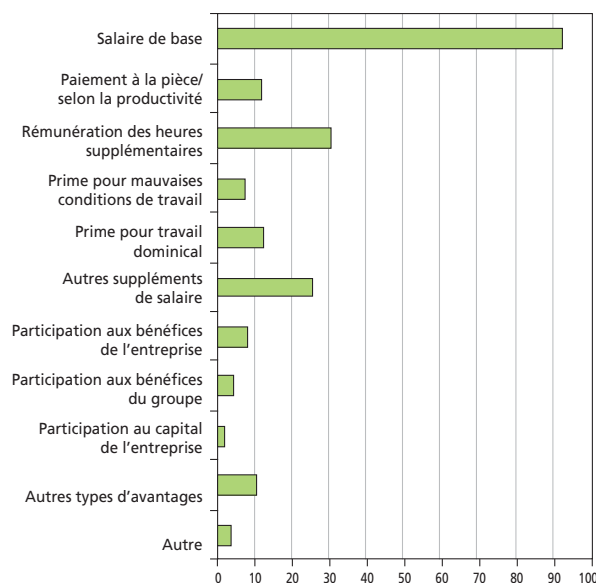
Le graphique 11.5 montre les résultats globaux obtenus pour cet indicateur au niveau des salariés de l'UE27. Dans

**Graphique 11.4: Écarts de rémunération hommes-femmes, par régime d'emploi et par groupe de pays (%)**


Note: Le régime à temps partiel est pris en compte. Chiffres relatifs aux salariés exclusivement.

l'immense majorité des cas (plus de 95%), la rémunération comprend un élément fixe de base. Dans plus de la moitié des cas, toutefois, la rémunération des salariés comprend un élément variable. Les éléments variables les plus courants sont également les plus traditionnels, à savoir la rémunération des heures supplémentaires (qui concerne un tiers environ des salariés) et d'autres formes de supplément de salaire. Le paiement à la pièce ou en fonction de la productivité est relativement peu répandu dans l'UE27 en général, puisque 12% environ à peine des travailleurs sont concernés. Les formes de participation du personnel aux bénéfices ou à l'actionnariat de l'entreprise sont moins répandues encore, puisqu'elles concernent moins de 10% du total des salariés.

La distribution de chacune des variables dans les différents pays fait apparaître d'importantes disparités entre ceux-ci.

**Graphique 11.5: Composantes de la rémunération, UE27 (%)**


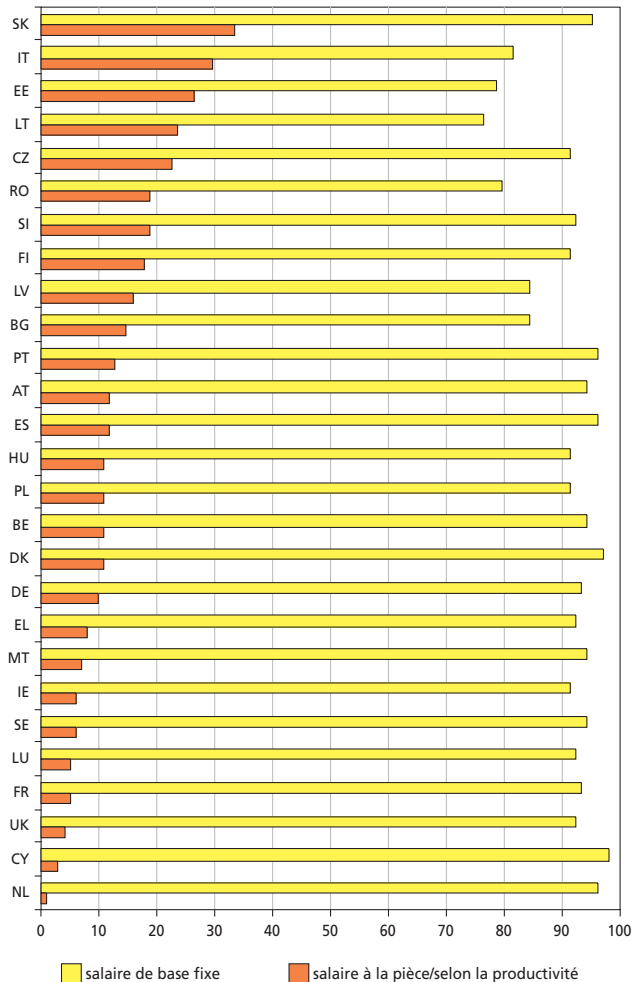
Note: Chiffres relatifs aux salariés exclusivement.

Le graphique 11.6 montre la prévalence des éléments «salaire fixe» et «salaire variable» (à la pièce ou en fonction de la productivité). La prédominance d'un salaire fixe apparaît clairement, ici également, dans tous les pays, puisque la proportion de salariés sans élément de salaire fixe n'approche 20% que dans les États baltes, en Bulgarie et en Roumanie. L'élément «paiement à la pièce ou en fonction de la productivité» varie fortement, pour sa part, selon le pays: il est assez courant dans la plupart des pays d'Europe orientale, mais il ne concerne qu'une proportion négligeable des travailleurs de la quasi-totalité des pays de l'UE15; il n'est en effet significatif qu'en Finlande et en Italie.

Le graphique 11.7 illustre la répartition des différents types de suppléments de salaire. Le plus courant est la rémunération des heures supplémentaires, puisqu'il s'applique, dans tous les pays hormis la Lituanie, à 20% au moins de l'ensemble des salariés. Il est particulièrement répandu en Autriche, en République tchèque, en Italie et en Slovaquie. Le paiement d'une prime en compensation de mauvaises conditions de travail est relativement rare, sauf en Autriche, en République tchèque, en Slovaquie et en Slovaquie. Enfin, la Finlande, la Slovaquie et la Suède se distinguent en ce qui concerne le paiement de primes pour le travail dominical. Il est difficile d'établir des groupes de pays faisant plus spécifiquement appel à tel ou tel type de supplément salarial, l'option choisie étant sans doute plus directement liée au secteur économique dans lequel l'entreprise exerce son activité qu'au modèle socioéconomique national.



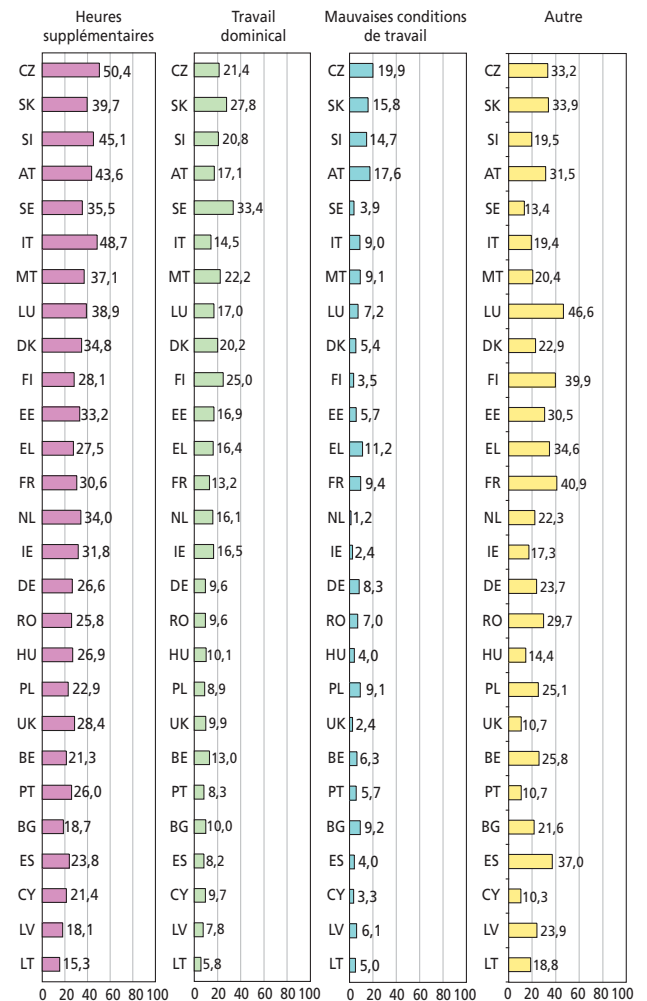
**Graphique 11.6: Salaire fixe et salaire à la pièce/ selon la productivité, par pays (%)**



Note: Chiffres relatifs aux salariés exclusivement.

Enfin, le graphique 11.8 indique le pourcentage de salariés dont la rémunération comprend une forme d'intéressement aux bénéfices ou au capital de l'entreprise. Le chiffre est beaucoup moins élevé que celui enregistré pour les indicateurs précédents. La forme la plus courante de participation financière est l'intéressement aux résultats, qui permet aux salariés d'avoir part aux bénéfices de l'entreprise dans laquelle ils travaillent. La participation aux bénéfices est assez courante en Slovaquie (où elle concerne près de 30% des salariés) et relativement courante en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Slovénie et en Suède; elle est très rare dans les pays les plus méridionaux, de même qu'en Hongrie et en Roumanie. L'intéressement aux bénéfices à l'échelon d'un groupe est moins répandu, mais les tendances sont pratiquement identiques à celles observées au niveau des entreprises.

**Graphique 11.7: Éléments de supplément salarial, par pays (%)**



Note: Chiffres relatifs aux salariés exclusivement.

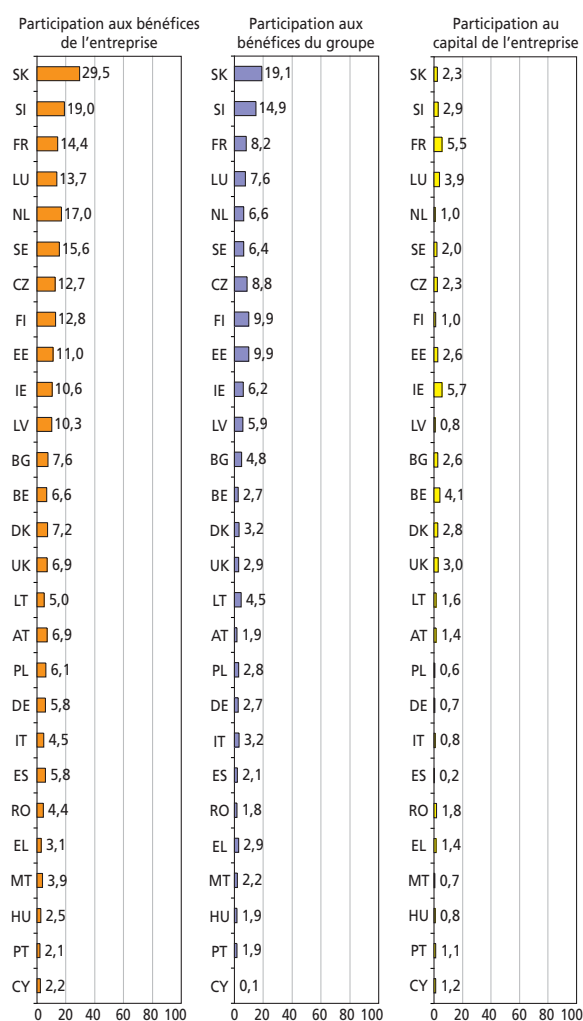
La seconde forme de participation financière est la participation au capital, autrement dit le fait que les salariés détiennent effectivement une partie de l'entreprise. Ce type de participation financière est beaucoup plus rare, puisque 5% seulement des salariés sont concernés en France et en Irlande, et qu'ils sont 3% seulement en Belgique, en Bulgarie, au Danemark, en Estonie, en Slovénie et au Royaume-Uni à recevoir des parts de l'entreprise qui les emploie. Le chiffre est plus faible encore dans tous les autres pays.

Les résultats obtenus par la quatrième enquête à propos de la participation financière rejoignent, de manière générale, ceux d'autres études réalisées par la Fondation, moyennant certaines réserves.<sup>4</sup> La présente enquête aboutit à des niveaux moins élevés de participation financière: cette divergence s'explique sans doute par le fait que les travaux

<sup>4</sup> Voir *Financial participation in the EU: Indicators for benchmarking*, disponible en ligne sur <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0480.htm>



**Graphique 11.8: Formes de participation des salariés aux bénéfices et au capital (%)**



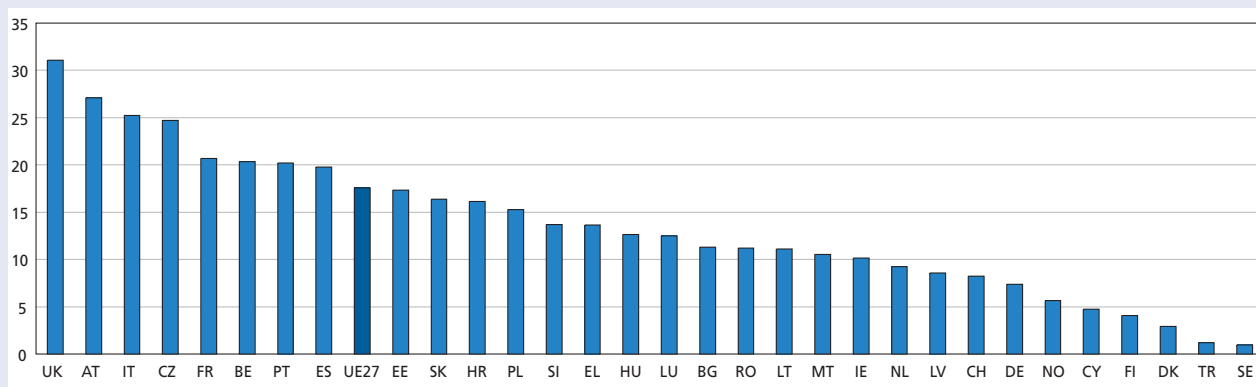
Note: Chiffres relatifs aux salariés exclusivement.

antérieurs se fondaient sur un échantillon constitué exclusivement de grandes entreprises, parmi lesquelles la participation financière est beaucoup plus répandue; et par le fait qu'ils se basaient en outre sur des entreprises, plutôt que sur des travailleurs individuels - or tous les salariés d'une entreprise donnée n'ont pas nécessairement accès aux systèmes d'intéressement éventuellement mis en place. Les résultats de la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* indiquent que l'usage de la participation financière en tant que composante de la rémunération est très rare dans la plupart des pays d'Europe.

### Non-réponse à la question concernant les revenus

La problématique des non-réponses à une question intéresse uniquement, de manière générale, les spécialistes de la méthodologie; mais il arrive qu'elle cache des informations aussi intéressantes que les résultats fournis par les réponses elles-mêmes. Les questions relatives au revenu offrent l'un des meilleurs exemples à cet égard: elles tendent en effet à avoir, dans les enquêtes, des taux de réponse largement inférieurs à ceux de l'importe quelle autre question car les personnes interrogées se montrent généralement réticentes à donner des informations à propos de ce qu'elles gagnent. Il est intéressant de noter cependant qu'il n'en est pas ainsi dans tous les pays européens: le pourcentage de personnes interrogées qui refusent de dévoiler leurs revenus varie davantage entre pays que la plupart des autres variables étudiées dans notre rapport. Le graphique 11.9 illustre la variation du taux de non-réponse à la question relative au revenu dans tous les pays couverts par l'enquête. Dans un certain nombre d'entre eux (les Pays-Bas et les pays scandinaves en particulier, mais également l'Allemagne, la Suisse et la Turquie), le niveau de non-réponse est pratiquement négligeable (5% environ, voire moins); dans d'autres, en revanche, plus d'un répondant sur quatre n'est pas disposé à divulguer son revenu (tel est plus particulièrement le cas en Autriche, en République tchèque, en Italie et au Royaume-Uni).

Graphique 11.9: Non-réponse à la question des revenus, par pays (%)



La profession exercée et le statut d'emploi agissent également de manière significative sur le taux de non-réponse. Si, en moyenne, 16% des personnes interrogées n'ont pas répondu à la question, le taux a atteint 24% dans le cas des directeurs et cadres supérieurs, et 21% en ce qui concerne les indépendants. Les hommes se montrent légèrement plus réticents que les femmes à communiquer leur rémunération (leur taux de non-réponse est supérieur de 4 points de pourcentage) et les travailleurs plus âgés sont beaucoup moins enclins à répondre que les jeunes (écart de près de 10 points de pourcentage). Le secteur ne semble pas faire la moindre différence.

Il est indispensable de comprendre les conditions dans lesquelles travaillent les citoyens des différents États membres de l'UE pour progresser vers la réalisation des objectifs de Lisbonne en matière d'emploi: améliorer la qualité du travail, accroître la productivité et augmenter l'emploi. *L'enquête européenne sur les conditions de travail*, réalisée par la Fondation, présente le point de vue des travailleurs sur toute une série de questions telles que l'organisation du travail, le temps de travail, l'égalité des chances, la formation, la santé et le bien-être et la satisfaction au travail. Organisée tous les cinq ans, l'enquête constitue un moyen efficace de suivre au cours du temps l'incidence de grandes problématiques et événements parmi lesquels l'élargissement de l'UE, le vieillissement de la population active et les pressions engendrées par l'accélération du rythme de vie.

Les résultats de la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* attestent en ce sens qu'en dépit des profonds bouleversements intervenus au niveau des forces de travail européennes au cours des cinq dernières années – catalysés par l'adhésion de dix nouveaux États membres, par la montée de formes atypiques d'emploi telles que le travail à temps partiel et temporaire ou l'augmentation du nombre de femmes arrivant sur le marché du travail – les conditions de travail sont restées, en moyenne, relativement stables dans l'ensemble de l'UE.

Les résultats montrent, de manière générale, que la plupart des travailleurs européens (plus de 80%) sont satisfaits de leurs conditions de travail et de leur équilibre vie-travail. Leur satisfaction au travail est étroitement associée à la sécurité d'emploi, à une atmosphère positive sur le lieu de travail et à de bonnes perspectives d'apprentissage et d'évolution.

La Fondation a notamment pour mission d'alimenter les débats consacrés à ces questions clés à l'échelon européen et national. Pour s'en acquitter efficacement, elle articule, depuis quelques années, ses activités de recherche et d'information en matière de conditions de travail et d'emploi autour de quatre grands axes: assurer l'évolution de carrière et la sécurité d'emploi; veiller à la santé et au bien-être des travailleurs; développer les aptitudes et compétences; et mieux concilier la vie professionnelle et privée. Les conclusions principales des résultats de l'enquête sont présentées ci-après selon la même structure.

## **Assurer l'évolution de carrière et la sécurité d'emploi**

Les objectifs de la politique actuelle renforcent le rôle essentiel joué par le travail dans la vie des citoyens européens. Le rapport examine, sous ce premier intitulé, l'accès à l'emploi et les conditions de travail, de même que le statut, le salaire et les droits liés à l'exercice de l'activité professionnelle. Les taux de participation figurant en bonne place à l'agenda politique, il est indispensable de se

pencher sur les évolutions démographiques: les résultats de l'enquête attestent que le vieillissement progressif de l'Europe va faire perdre à de nombreux pays européens 15% environ de leurs forces de travail pour cause de départ à la retraite au cours des dix prochaines années. La proportion élevée de travailleurs (16%) appartenant au groupe des 40 à 54 ans et plus constitue un défi majeur et permanent, en particulier en Autriche, en Belgique, en France, en Allemagne et au Luxembourg, ainsi qu'aux Pays-Bas et dans les pays scandinaves. Les résultats soulignent également à quel point il est important d'améliorer et de faire évoluer des conditions de travail pour permettre aux travailleurs plus âgés de rester actifs le plus longtemps possible, et aux jeunes d'avoir de meilleures perspectives de carrière.

L'enquête montre également qu'en dépit de leur participation plus intense au marché du travail, les femmes sont encore en retard par rapport aux hommes: elles sont plus nombreuses à accéder à des postes de direction, mais l'écart subsiste au niveau salarial puisque les femmes risquent davantage que les hommes de figurer dans les tranches inférieures de revenus – un constat qui met en lumière la persistance de l'enjeu que constitue l'égalité des chances. À l'échelon de l'UE27, les hommes sont plus nombreux que les femmes à occuper un emploi, et de nombreux secteurs restent largement dominés par l'un des deux sexes. Les femmes forment la majorité des effectifs dans les domaines de la santé, de l'éducation, des autres services, des hôtels et restaurants, et du commerce de gros et de détail. Ces quatre secteurs occupent en effet plus de la moitié du total des femmes au travail. Il va donc de soi que tout changement des conditions de travail dans ces secteurs aurait une incidence considérable sur la qualité du travail et de l'emploi des effectifs féminins.

En ce qui concerne les écarts salariaux, l'enquête révèle que les principaux déterminants sont la profession, le sexe et le statut d'emploi (autrement dit le fait de travailler à temps plein ou à temps partiel). Les personnes occupées à temps partiel ou sous contrat temporaire, et les travailleurs du secteur agricole risquent en effet davantage de figurer dans les tranches inférieures de revenu, tandis que les cadres supérieurs de l'administration publique, les directeurs de société et les membres des professions intellectuelles et scientifiques, de même que les personnes assumant des responsabilités hiérarchiques, ont davantage de chances d'appartenir aux tranches de revenu les plus élevées.

## **Veiller à la santé et au bien-être des travailleurs**

En ce qui concerne la santé et le bien-être, les résultats attestent d'un recul de la proportion (35%) de travailleurs européens qui estiment que leur travail comporte des risques pour leur santé et leur sécurité, même si les chiffres sont nettement plus élevés du côté des travailleurs des NEM que du côté de ceux de l'UE15. Les symptômes les

plus souvent signalés à propos de la santé sont les troubles musculosquelettiques (maux de dos et douleurs musculaires), suivis de la fatigue, du stress, des maux de tête et de l'irritabilité. Les autres symptômes – problèmes de vue, d'audition et de peau, et difficultés respiratoires notamment – ont été signalés par moins de 10% des travailleurs. Les personnes interrogées déclarant que leur travail porte atteinte à leur santé font généralement état de deux à six symptômes.

La proportion de main-d'œuvre européenne occupée dans des secteurs traditionnels exigeants sur le plan physique (industrie ou agriculture, par exemple) est en diminution; on note pourtant une hausse de la proportion générale des travailleurs signalant des mouvements répétitifs de la main ou du bras, qui constituent le risque physique le plus souvent cité. On constate, ici également, des écarts importants entre les hommes et les femmes, ces dernières étant plus exposées que les hommes à certains types de risque, et inversement. Si les chiffres montrent que la violence au travail reste un phénomène relativement limité, il convient toutefois d'observer qu'il est plus répandu dans les secteurs où les femmes constituent la majorité des effectifs.

Attestant de la nécessité d'une meilleure compréhension du rôle de l'organisation du travail dans le bien-être et la santé des travailleurs, les résultats de l'enquête montrent que l'intensité du travail est incontestablement en hausse: un nombre croissant de personnes sont en effet tenues de travailler à une cadence élevée ou de respecter des délais très serrés (un quart de l'ensemble des répondants signalent devoir travailler à une cadence élevée tout le temps ou presque). Le degré d'autonomie des travailleurs est cependant élevé, même si les résultats indiquent qu'il n'augmente pas.

### Développer les aptitudes et compétences

La promotion de l'apprentissage tout au long de la vie constitue aujourd'hui l'un des grands objectifs stratégiques de l'UE. Elle est également au cœur de l'approche qui, fondée sur l'ensemble du parcours de vie, envisage des initiatives axées sur le travail flexible et des modalités correspondantes en matière de sécurité sociale dans le cadre du débat sur la flexicurité.

Le rapport montre, en ce qui concerne les compétences et la formation, que la majorité des personnes interrogées estiment que leur travail est intéressant et leur offre des perspectives d'apprentissage, bien que l'accès à la formation ne se soit guère amélioré. Cet accès reste particulièrement difficile pour les travailleurs plus âgés et moins qualifiés, ce qui témoigne d'une avancée encore insuffisante vers l'objectif de l'apprentissage tout au long de la vie.

Les résultats de l'enquête montrent également que l'un des principaux changements intervenus sur le lieu de travail est

le recours plus intensif aux technologies de l'information. L'usage des ordinateurs est en forte hausse en Europe et les jeunes travailleurs les utilisent deux fois plus que leurs aînés. Près de 26% des personnes interrogées travaillent désormais sur ordinateur tout le temps ou presque, alors que le chiffre correspondant s'établissait à 13% environ en 1990. L'utilisation des nouvelles technologies est manifestement associée, en outre, à de meilleures perspectives de carrière. Il n'en reste pas moins qu'une proportion considérable de travailleurs n'utilise toujours pas l'internet, ni le courrier électronique.

Il est important de souligner que, parallèlement aux aspects qui viennent d'être évoqués, l'enquête offre la possibilité d'apprécier les évolutions au niveau travail proprement dit – lequel tend, à un rythme sans doute moins rapide que prévu, à se fonder toujours davantage sur le savoir et les technologies, et à s'orienter davantage vers la clientèle.

### Concilier la vie professionnelle et la vie privée

Étant donné la volonté affichée d'accroître la participation des femmes au marché du travail, d'une part, et la problématique du vieillissement de la population, d'autre part, il est impératif de se pencher sur des questions telles que la durée, les horaires et la prévisibilité du travail en vue de trouver un meilleur équilibre vie-travail pour les femmes comme pour les hommes. Les résultats de l'enquête font cependant apparaître que, même lorsqu'elles n'exercent leur activité professionnelle qu'à temps partiel, les femmes travaillent davantage d'heures au total que les hommes travaillant à temps plein si l'on tient compte des responsabilités de garde et de soins, des tâches ménagères, etc. L'impression d'une plus grande prévalence des horaires flexibles ne se confirme pas dans la réalité: le plus souvent, les horaires de travail restent, au contraire, fixés par l'entreprise et, tandis que le travail à temps partiel augmente, la proportion de travailleurs ayant un horaire atypique reste peu élevée.

La grande majorité des travailleurs sont satisfaits de leur équilibre vie-travail. La durée du travail hebdomadaire a régulièrement diminué depuis 1991, mais cette tendance s'est ralentie en 2005 par suite de l'adhésion des NEM, où la durée moyenne du travail est plus longue. Il est intéressant de noter que l'équilibre vie-travail est perçu de manière plus positive par les personnes interrogées dont les horaires de travail sont réguliers et prévisibles.

Situés dans ce cadre stratégique, les résultats clés de la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail attestent une nouvelle fois de la pertinence de cette enquête, qui permet de tracer sur une période de quinze ans les grandes tendances en matière de conditions de travail et d'emploi au sein d'une Europe élargie, et de fournir une information actualisée et exhaustive aux responsables politiques qui façonnent les conditions de travail et, en réalité, les conditions de vie dans l'Europe de demain.

## Annexe 1: Méthodologie de l'enquête

L'enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) est réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, agence autonome de l'UE dotée d'un conseil d'administration tripartite et située à Dublin. Le travail de terrain de l'enquête 2005 a été confié à Gallup Europe.

La Fondation a mené sa quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* entre le 19 septembre et le 30 novembre 2005. Près de 30 000 travailleurs européens ont été interrogés dans 31 pays (les États membres de l'UE25 plus la Bulgarie, la Croatie, la Norvège, la Roumanie, la Turquie et la Suisse). Ils ont répondu à une bonne centaine de questions et sous-questions relatives à toute une série d'aspects touchant leur situation professionnelle et leurs conditions de travail. Cette source unique d'informations permet en outre une comparaison intégrale des conditions de travail dans les différents pays européens, le même questionnaire ayant été utilisé dans tous les pays couverts par l'enquête. Elle permet également l'analyse de la situation actuelle à la lumière de l'évolution au cours des quinze dernières années, étant donné qu'il s'agit de la quatrième édition de l'EECT.

Les enquêtes précédentes avaient été réalisées en 1991, 1995 et 2000 (intégrant les pays candidats, aujourd'hui nouveaux États membres, en 2001). Le nombre de questions et d'aspects abordés a augmenté à chaque fois, mais les questions de base n'ont pas été modifiées afin de permettre l'étude de tendances en matière de conditions de travail. L'évolution de l'enquête reflète aussi le développement de l'UE elle-même puisqu'elle ne couvrait que 12 pays en 1991, puis 15 en 1995 et 2000 (élargie au 10 ex-pays candidats en 2001) pour englober en 2005 les 25 pays de l'UE plus deux pays adhérents, deux pays candidats et deux membres de l'Association européenne de libre échange.

La préparation de la quatrième enquête a notamment porté sur la révision du processus de production statistique de l'EECT et sur la conception d'un cadre rigoureux d'assurance qualité tenant compte des méthodes actuelles les plus performantes: examen du processus de production, identification de sous-processus, description du rôle des acteurs, fixation d'objectifs de performance, et sélection et suivi d'indicateurs de performance. Le plan d'assurance qualité a régi la mise en œuvre de la quatrième enquête. Un contrôle de qualité a été effectué par des agents internes et externes. Un minimum de 10% des entretiens et de 10% des itinéraires ont été contrôlés dans chaque pays.

### Conception et traduction du questionnaire

Comme lors des éditions précédentes de l'EECT, le questionnaire a été élaboré en étroite coopération avec un groupe d'experts composé de représentants des instituts nationaux en charge de ce type d'enquête au niveau de leur pays; de membres du conseil d'administration tripartite de la Fondation (employeurs, syndicats et gouvernements); de représentants de la Commission européenne et d'autres organes de l'UE (Eurostat, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail); de représentants d'organisations internationales (OECD, OIT); et d'experts européens de premier plan en matière de conditions de travail et de méthodologie d'enquête (voir l'annexe 4). Tout en veillant au maintien prioritaire des questions de type «trend» (à savoir des questions déjà posées dans le passé) afin de préserver, voire d'étendre, la série chronologique, le champ de l'enquête a été enrichi dans un certain nombre de domaines tels que l'accès à la formation, l'engagement professionnel, la sécurité d'emploi, la dimension collective du travail et la frontière parfois floue entre la vie au travail et la vie hors travail. De nouvelles questions ont été introduites, dans la mesure du possible, sur la base de questions existantes déjà utilisées avec succès dans des enquêtes nationales analogues. Des questions plus exhaustives ont été formulées à propos de certaines variables démographiques de référence (niveau d'instruction atteint, revenu mensuel net et composition du ménage) afin d'élargir les possibilités d'analyse ultérieure. Parmi les 63 questions constituant le questionnaire, 31 sont inchangées, 26 sont modifiées et six sont nouvelles.

Le questionnaire a été traduit en 27 langues, parmi lesquelles neuf utilisées dans plusieurs pays. Le processus de traduction mis en œuvre dans le cadre de l'enquête se fonde sur les bonnes pratiques actuelles en matière de traduction multilingue de questionnaires d'enquête: en ce qui concerne les questions «trend», les traductions effectuées pour les éditions précédentes ont été conservées, hormis dans les quelques cas où des problèmes avaient été recensés: une nouvelle traduction a alors été introduite. En ce qui concerne les questions nouvelles ou modifiées, la version originale en anglais a été traduite en parallèle, dans les principales langues cibles, par des traducteurs indépendants familiarisés avec le travail d'enquête dans le domaine des conditions de travail. Ces traductions parallèles ont été fusionnées en une version finale qui a été retraduite en anglais, afin de repérer et de résoudre les problèmes ou ambiguïtés qui subsisteraient. La plupart des traductions ont également été soumises à l'examen approfondi d'experts nationaux membres du groupe chargé d'aider la Fondation à l'élaboration du questionnaire. Ils ont, de manière générale, donné un avis positif sur la qualité des différentes traductions en y apportant parfois quelques mises au point importantes.



## Plan d'échantillonnage

L'échantillon de l'EECT est représentatif des personnes occupant un emploi (salariés et travailleurs indépendants, conformément à la définition d'Eurostat) au cours de la période des entretiens dans chacun des pays couverts par l'enquête.<sup>1</sup>

L'échantillonnage de l'EECT a suivi, dans chaque pays, un processus en plusieurs étapes avec stratification et regroupement, et procédure dite de la «marche aléatoire» pour la sélection des répondants à la dernière étape (exception faite de la Belgique, des Pays-Bas, de la Suède et de la Suisse, où la sélection des personnes interrogées a été effectuée à l'aide d'un annuaire téléphonique). Tous les entretiens ont été menés en face à face, à domicile.

Le processus d'échantillonnage s'est déroulé comme suit:

- 1. Stratification des unités primaires d'échantillonnage (UPE) par région et niveau d'urbanisation:** selon la procédure habituelle en matière d'enquêtes en face à face, les entretiens à réaliser dans chacun des pays ont été regroupés en un certain nombre d'UPE (chacune de ces unités au point de départ d'une «marche aléatoire») affectées à des zones géographiques stratifiées par région<sup>2</sup> et niveau d'urbanisation.<sup>3</sup> En d'autres termes, un tableau de la population a été établi dans chaque pays par région et par niveau d'urbanisation, et les UPE ont été affectées aux cellules en fonction du pourcentage de population dans chacune de celles-ci.
- 2. Sélection aléatoire des points de départ dans chaque UPE:** à l'intérieur de chacune des strates, une adresse, à partir de laquelle la «marche aléatoire» va démarrer, a été aléatoirement affectée à chaque UPE.
- 3. Procédure de «marche aléatoire» pour la sélection du ménage:** à partir de l'adresse assignée, l'enquêteur a suivi une procédure rigoureusement prédéfinie («marche aléatoire») pour sélectionner les ménages avec lesquels prendre contact en vue d'un entretien.<sup>4</sup> Une fois un ménage sélectionné, il ne peut plus être remplacé, même s'il n'y a personne à la maison, avant que l'enquêteur ait tenté de le contacter à quatre

reprises (des jours différents et à des heures différentes) sans y parvenir. Les «marches aléatoires» ont été programmées à un moment de la journée auquel les salariés et les indépendants sont disponibles (généralement dans la soirée ou durant le week-end).

- 4. Sélection de la personne interrogée au sein du ménage:** une fois que le contact a abouti, l'enquêteur suit des instructions précises: premièrement, recenser le nombre de personnes occupant un emploi (selon la définition d'Eurostat) qui habitent au domicile; et, deuxièmement, lorsque plusieurs personnes occupées ont été recensées, sélectionner en vue de l'entretien celle ayant eu son anniversaire en dernier lieu.

**Tableau A1: Nombre de personnes interrogées (après contrôle de la qualité)**

<b>Autriche</b>	1009	<b>Luxembourg</b>	600
<b>Belgique</b>	1003	<b>Malte</b>	600
<b>Bulgarie</b>	1134	<b>Pays-Bas</b>	1025
<b>Chypre</b>	600	<b>Pologne</b>	1000
<b>Rép. tchèque</b>	1027	<b>Portugal</b>	1000
<b>Danemark</b>	1006	<b>Roumanie</b>	1053
<b>Estonie</b>	602	<b>Slovaquie</b>	1024
<b>Finlande</b>	1059	<b>Slovénie</b>	600
<b>France</b>	1083	<b>Espagne</b>	1017
<b>Allemagne</b>	1018	<b>Suède</b>	1059
<b>Grèce</b>	1001	<b>Royaume-Uni</b>	1058
<b>Hongrie</b>	1001		
<b>Irlande</b>	1009	<b>Croatie</b>	1011
<b>Italie</b>	1005	<b>Norvège</b>	1000
<b>Lettonie</b>	1003	<b>Suisse</b>	1040
<b>Lituanie</b>	1017	<b>Turquie</b>	1015

Une autre procédure de sélection du répondant a été suivie en Belgique, aux Pays-Bas, en Suède et en Suisse. Face aux expériences assez peu concluantes de ces pays en matière d'enquête de type «marche aléatoire» (taux de réponse très faibles), il a été décidé d'utiliser des annuaires

<sup>1</sup> Les personnes avec emploi sont les personnes âgées de 15 ans et plus qui, au cours de la semaine de référence, ont effectué un travail en vue d'une rémunération, d'un bénéfice ou d'un gain familial, ne serait-ce que durant une heure, ou qui n'étaient pas au travail mais qui avaient un emploi ou possédaient une entreprise dont ils étaient momentanément absents pour cause, par exemple, de maladie, de vacances, de conflit du travail ou de formation (Eurostat, Enquête européenne sur les forces de travail, 2005).

<sup>2</sup> En théorie, la définition d'une région devait suivre la définition européenne standard NUTS-2. En pratique, toutefois, si tel a bien été le cas dans la plupart des pays, la définition NUTS-1 a parfois été utilisée car la définition NUTS-2 était trop détaillée et impliquait une stratification irréaliste au niveau de l'échantillonnage.

<sup>3</sup> Il n'existe malheureusement pas de classification homogène des niveaux d'urbanisation, qui serait comparable à l'échelon de l'UE. Le niveau d'urbanisation utilisé pour la stratification varie donc d'un pays à l'autre (basé le plus souvent sur les niveaux utilisés dans le recensement national). Il a été décidé qu'il valait mieux procéder à une stratification en respectant un niveau d'urbanisation, même s'il n'était pas homogène, afin d'assurer une meilleure répartition de l'échantillon sur le territoire (au sein de chaque région).

<sup>4</sup> La procédure prévoyait essentiellement qu'en partant de l'adresse assignée, l'enquêteur choisisse chaque troisième immeuble sur la gauche; au cas où il y aurait plusieurs étages, qu'il se rende au troisième; au cas où plusieurs ménages vivraient à l'étage, qu'il choisisse le troisième en partant de la gauche, etc. Ces règles strictes et fastidieuses garantissent une sélection aléatoire adéquate des ménages à contacter.

téléphoniques pour sélectionner les personnes interrogées en procédant de manière aléatoire à partir des numéros d'appel figurant dans la strate définie à la première étape.<sup>5</sup> Cette démarche a uniquement influencé le mode de sélection du répondant (à savoir les étapes 2 à 5 de l'échantillonnage), mais n'a rien changé à la logique de sélection des personnes interrogées (personnes occupant un emploi selon la définition d'Eurostat, sélectionnées de manière aléatoire) ni au mode d'entretien (exactement identique, à savoir un entretien en face à face au domicile du répondant). Les entretiens obtenus sont donc totalement comparables.

Le nombre cible d'entretiens avait été fixé à 1000 dans tous les pays hormis Chypre, l'Estonie, le Luxembourg, Malte et la Slovaquie, où il était fixé à 600. Le nombre d'entretiens effectivement réalisés dans chaque pays figure au tableau A1. Des interviews papier et crayon (IPC) ont été utilisés partout sauf en République tchèque, au Danemark, en Allemagne, aux Pays-Bas et en Slovaquie, qui ont fait usage d'interviews sur place assistée par ordinateur (IPAO).

### Travail de terrain et taux de réponse

Le travail de terrain a été mené entre le 17 septembre et le 30 novembre 2005; sa durée a varié selon le pays, mais elle a été de sept semaines en moyenne. Un total de 2 745 enquêteurs ont participé à ce travail: ils ont visité 72 300 ménages et effectivement réalisé 29 766 entretiens.

Autrement dit, plus de 40 000 tentatives de contact ou d'entretien n'ont pas été possibles, ou n'ont pas abouti. Les entretiens en face à face avec marche aléatoire tendent à se heurter à des difficultés considérables (et croissantes) pour atteindre le répondant – pas uniquement pour cause de refus et de non-réponses, mais pour des raisons aussi basiquement pratiques qu'un problème d'accès au bâtiment, un domicile inoccupé, etc. Une difficulté supplémentaire dans le cadre de la quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* mérite d'être signalée, à savoir l'obligation pour l'enquêteur, une fois le contact établi, de sélectionner les répondants éligibles au sein du ménage en fonction d'une définition particulièrement stricte (la

définition Eurostat des personnes occupant un emploi, qui peut parfois s'avérer assez difficile à appliquer en situation concrète, à plus forte raison dans le cas d'emplois à caractère moins industriel et plus atypique, tels que le travail agricole, les entreprises familiales, etc.) – une difficulté qui a, de toute évidence, augmenté le nombre de visites infructueuses.<sup>6</sup>

Le tableau A2 montre les taux de réponses obtenus par la quatrième enquête, calculés sur la base des définitions standard les plus courantes.<sup>7</sup> Le taux de coopération (coop3) est le rapport entre les entretiens intégralement réalisés et l'ensemble des unités éligibles avec lesquelles un contact a été pris.<sup>8</sup> Il ressort du tableau que, de manière générale, les deux tiers des répondants éligibles (à savoir les ménages comptant des personnes occupées conformément à la définition d'Eurostat) contactés ont coopéré à l'EECT. Le taux est assez similaire (et élevé) quel que soit le pays considéré, hormis ceux où des procédures de sélection préalable par téléphone ont été appliquées: le taux de réponse est alors nettement inférieur (il est généralement plus facile de refuser un entretien au téléphone qu'à la porte de votre domicile).

Le taux de contact équivaut au pourcentage que le total des ménages contactés représente sur l'ensemble des ménages éligibles<sup>9</sup>: il est de l'ordre de 0,8 dans tous les pays avec de très faibles variations de l'un à l'autre, hormis, ici également, dans les pays ayant appliqué une sélection préalable par téléphone, où il est inférieur. Le taux de refus (ref2) mesure la proportion que représentent les refus sur le nombre total de cas potentiellement éligibles.

Le taux de réponse (rr3) est calculé comme la proportion d'entretiens achevés par rapport au nombre total de cas éligibles.<sup>10</sup> Le taux global de réponse de la quatrième enquête s'établit à 0,48 – soit un taux raisonnable pour ce type d'enquête. Le taux de réponse se situe autour de cette moyenne de 0,5 ou davantage dans tous les pays, mais se situe en deçà de 0,4 dans huit pays (Belgique, Finlande, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Slovaquie, Suisse et Royaume-Uni). Comme indiqué plus haut, trois des pays dans lesquels une sélection téléphonique a été effectuée

<sup>5</sup> Dans certains pays, les annuaires téléphoniques n'ont pas permis la sélection de numéros d'appel individuels en fonction de la localisation géographique, de sorte que les ménages étaient mis en corrélation avec chacune des strates après le premier contact téléphonique.

<sup>6</sup> OII y a eu, au total, près de 19 000 ménages contactés avec succès qui ne comptaient absolument aucune personne occupant un emploi.

<sup>7</sup> American Association for Public Opinion Research (2004), *Standard definitions: Final dispositions of case codes and outcome rates for surveys*, 3e édition, Lenexa, Kansas.

<sup>8</sup> Ce «taux de coopération» est très souvent rapporté en tant que «taux de réponse», ce qui est incorrect si l'on s'en tient aux définitions convenues au plan international. Comme nous le verrons, le taux de réponse est la proportion d'entretiens menés à bien par rapport à l'ensemble des cas éligibles (et pas uniquement les cas effectivement contactés). Le «taux de réponse» indiqué dans la troisième Enquête européenne sur les conditions de travail était en réalité le «taux de coopération».

<sup>9</sup> Le dénominateur inclut ici, outre les entretiens (intégralement ou partiellement réalisés) et les refus, les non-contacts, les «autres» et une estimation du nombre de cas potentiellement éligibles dans l'ensemble des cas pour lesquels l'éligibilité n'est pas connue (estimation basée sur la proportion de ménages avec personnes occupant un emploi par rapport à l'ensemble des ménages effectivement contactés).

<sup>10</sup> Le dénominateur de la formule est le même que pour le taux de contact.



Tableau A2: Taux de réponse

	Taux de coopération	Taux de contact	Taux de refus	Taux de réponse		Taux de coopération	Taux de contact	Taux de refus	Taux de réponse
Code AAPOR:	coop3	con2	ref2	rr3	Code AAPOR:	coop3	con2	ref2	rr3
EECT 2005	0,66	0,78	0,25	0,48					
Échant.f-à-f. global	0,69	0,80	0,23	0,51					
Échant.tél.global	0,53	0,68	0,30	0,34	Malte	0,60	0,86	0,31	0,47
Autriche	0,71	0,88	0,25	0,61	Pays-Bas	0,44	0,66	0,35	0,28
Belgique	0,50	0,72	0,34	0,34	Pologne	0,53	0,69	0,31	0,35
Rép. tchèque	0,84	0,85	0,13	0,69	Portugal	0,73	0,95	0,24	0,67
Chypre	0,88	0,75	0,08	0,57	Slovénie	0,52	0,77	0,34	0,37
Danemark	0,66	0,70	0,21	0,42	Slovaquie	0,81	0,79	0,14	0,58
Estonie	0,72	0,83	0,20	0,54	Espagne	0,68	0,97	0,31	0,66
Finlande	0,63	0,68	0,21	0,35	Suède	0,63	0,80	0,28	0,47
France	0,74	0,81	0,20	0,58	Royaume-Uni	0,48	0,77	0,36	0,34
Allemagne	0,88	0,76	0,08	0,61					
Grèce	0,63	0,83	0,29	0,49	Bulgarie	0,75	0,91	0,21	0,65
Hongrie	0,61	0,91	0,33	0,51	Croatie	0,61	0,77	0,29	0,45
Irlande	0,81	0,72	0,12	0,51	Roumanie	0,85	0,85	0,11	0,67
Italie	0,64	0,78	0,27	0,49	Turquie	0,88	0,78	0,09	0,64
Lettonie	0,77	0,89	0,20	0,65					
Lituanie	0,83	0,84	0,13	0,64	Norvège	0,74	0,81	0,20	0,57
Luxembourg	0,41	0,88	0,46	0,32	Suisse	0,59	0,59	0,22	0,32

dans le but d'accroître les taux de réponse affichent en réalité les taux les plus faibles (Belgique, Pays-Bas et Suisse), ce qui conduit à penser que la démarche n'a pas donné les résultats escomptés (tout en admettant la difficulté de savoir quel aurait été le taux de réponse obtenu si ces pays avaient maintenu l'itinéraire aléatoire). Le taux de réponse très faible enregistré au Luxembourg est habituel dans le cadre des enquêtes de porte à porte réalisées dans ce pays. Les trois pays où les taux de réponse ont été moins élevés que prévu sont la Pologne, la Slovénie et le Royaume-Uni.

### Pondération

Trois types de pondération ont été appliqués aux données de la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail dans le but d'améliorer la représentativité des résultats:

**1 Pondération de la probabilité de sélection:** la «marche aléatoire» sélectionne des ménages et, à l'intérieur de ceux-ci, des personnes interrogées. Ce processus a pour conséquence non intentionnelle d'accroître la probabilité de sélection des personnes

interrogées vivant au sein de petits ménages (elle est de 100% dans le cas d'un ménage d'une seule personne et tombe à 50% dans le cas d'un ménage de deux personnes, etc.). Un coefficient de pondération de la probabilité de sélection est donc systématiquement appliqué aux données<sup>11</sup> pour remédier à cette distorsion.<sup>12</sup>

**2 Pondération des non-réponses (ou post-stratification):** des répondants éligibles de types différents peuvent présenter des taux de réponse différents, ce qui peut fausser les estimations. La façon la plus courante de minimiser cet effet consiste à générer un coefficient de pondération qui corrige les taux de réponse faussés pour un certain nombre de variables clés, afin de réduire la distorsion au minimum. La production de ces coefficients de non-réponse exige évidemment de connaître les chiffres de la population réelle pour les variables utilisées: on a supposé ici que les chiffres de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT) étaient les chiffres réels pour générer un coefficient de pondération qui ajuste les résultats à ceux de l'EFT pour les variables suivantes: sexe, âge, région

<sup>11</sup> Ce qui consiste simplement à multiplier chaque cas par le nombre de personnes éligibles (autrement dit de personnes occupant un emploi) dans le ménage.

<sup>12</sup> La variable contenant ce coefficient de pondération dans l'ensemble de données est «w1».

(NUTS-2), profession (catégorie de la CITE à 1 chiffre) et secteur (code NACE à 1 chiffre). La méthode du quotient a été appliquée au calcul de ces coefficients de pondération: il s'agit d'un processus itératif d'estimation des coefficients à utiliser dans chaque cas pour reproduire, à l'aide des données de l'enquête, les chiffres marginaux de l'EFT en termes de variables de pondération. Ce coefficient intègre le coefficient de probabilité de la sélection, et doit toujours être utilisé pour formuler des estimations ponctuelles non biaisées.<sup>13</sup>

**3 Pondération transnationale:** cette ultime étape de la pondération vise à permettre des estimations transnationales. La quote-part de l'ensemble des personnes interrogées de chaque pays est multipliée par la proportion que représente le pays en question dans l'ensemble de la population occupée dans l'espace transnational considéré. Les coefficients de pondération transnationale correspondants doivent être appliqués lors de l'estimation de valeurs relatives à des espaces transnationaux.<sup>14</sup>

### Limites de l'enquête

La quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail* a pour objectif primordial de fournir des informations comparables concernant les conditions de travail et d'emploi des personnes qui travaillent dans les différents pays de l'UE. Son but n'est pas de procéder à l'étude approfondie de la situation de chaque pays. L'échantillonnage reflète cette finalité, dans la mesure où un échantillon d'un millier d'entretiens dans chaque pays ne fait pas de l'enquête une source statistique suffisante pour procéder à l'analyse des conditions de travail de groupes spécifiques dans certains pays de l'UE en particulier. Il permet en revanche d'effectuer une comparaison fiable des conditions de travail en vigueur dans différents pays de l'UE et, en utilisant des données agrégées à l'échelon de l'UE ou de l'une de ses régions, de procéder à l'analyse détaillée des conditions de travail en fonction de caractéristiques d'emploi ou de secteurs d'activité spécifiques. Si l'enquête constitue une source unique d'information dans la mesure où elle contient des données strictement comparables à propos des conditions de travail à l'échelon européen, il convient que le lecteur se réfère aux enquêtes nationales existantes en matière de conditions de travail pour l'analyse de la situation dans un pays particulier.<sup>15</sup>

Il convient également de rappeler, sur un plan plus général, que les moyennes au niveau de l'UE cachent souvent des disparités entre pays et secteurs, et des voies d'évolution différentes. Le lecteur doit garder à l'esprit, au moment d'examiner les chiffres agrégés au niveau de l'UE27, que cinq pays de l'Europe représentent plus de la moitié des travailleurs européens et influencent dès lors considérablement les moyennes: il s'agit de l'Allemagne (17%), du Royaume-Uni (14%), de la France (12%), de l'Italie (11%) et de l'Espagne (9%). Il faut également se souvenir que l'UE s'est élargie à 12 nouveaux États membres depuis la réalisation de l'enquête précédente (en 2000). Autrement dit, il faut que le lecteur se souvienne, lorsqu'il se penche sur les écarts entre les deux dernières vagues, que la moyenne reflète désormais l'inclusion de ces douze nouveaux pays. Il en va de même de la comparaison entre les chiffres de 1990-91 et de 1995, puisque trois pays supplémentaires ont rejoint l'Union européenne entre ces deux dates: l'Autriche, la Finlande et la Suède.

*L'enquête européenne sur les conditions de travail* est une enquête qui vise à cerner les conditions de travail des travailleurs européens telles que ceux-ci les perçoivent et les décrivent. Dans un certain nombre de cas, l'enquête saisit des informations assez factuelles, ce qui permet de supposer un écart minime entre la réalité perçue et la réalité de terrain (nombre d'heures de travail ou statut d'emploi, par exemple). Dans d'autres cas, le répondant est invité à apprécier subjectivement sa situation, de sorte que la question du ressenti par rapport à la réalité ne se pose tout simplement pas. Mais il existe une série de cas dans lesquels un problème peut survenir à cet égard: on songe ici aux questions qui invitent le répondant à rapporter un aspect «factuel» de son travail très fortement influencé par une appréciation subjective. On peut citer à titre d'exemples les questions portant sur les effets du travail sur la santé, sur l'exposition aux risques ou sur l'intensité du travail. Il va de soi qu'il ne s'agit pas nécessairement d'une faiblesse ou d'un problème intrinsèque: c'est le plus souvent la réalité perçue, et non la réalité elle-même, qui a des effets sociaux (si une travailleuse estime – à juste titre ou non – que son travail porte atteinte à sa santé, elle peut changer d'emploi ou prendre de fréquents congés de maladie). Il est néanmoins important de garder cette réserve à l'esprit lors de l'interprétation des résultats.

Enfin, la prudence s'impose également au moment d'interpréter les résultats d'une enquête internationale: tout enquête internationale basée sur des entretiens précédés se

<sup>13</sup> La pondération des non-réponses est contenue dans la variable «w4» dans l'ensemble de données.

<sup>14</sup> Il existe différents coefficients de pondération transnationale dans l'ensemble de données: ils commencent tous par «w5» et sont suivis de la région de l'UE couverte.

<sup>15</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/index.htm>.

heurte à la difficulté posée par la traduction des questions dans des langues, des cultures et des contextes différents – processus qui engendre inévitablement quelques quiproquos. L'EECT ne fait pas exception à cette règle: en dépit de la similitude croissante des structures économiques de l'Europe, et probablement de ses approches conceptuelles du travail, nous sommes encore loin d'une vision homogène de celui-ci à l'échelon européen. Le sens donné à des notions telles que «la tâche» ou «le harcèlement» varie considérablement selon la culture; or elles ont été appréhendées, dans les deux cas, par les mêmes questions exactement. La Fondation a tenté de remédier à ce problème de plusieurs façons: premièrement, en utilisant des questions déjà validées (testées lors d'enquêtes précédentes) et aussi factuelles que possible en termes de libellé et d'échelle; deuxièmement, en essayant

de mettre au point le processus de traduction le plus performant possible, qui tienne compte non seulement des aspects linguistiques, mais également des aspects culturels et contextuels;<sup>16</sup> et troisièmement, en mesurant les phénomènes complexes (intensité du travail, par exemple) à l'aide de différentes questions, afin de pouvoir repérer les (in)cohérences en recoupant les réponses. Il est certain néanmoins que des limites subsistent au niveau de la comparabilité des concepts les plus complexes abordés par l'enquête. À l'heure de rédiger le présent rapport, un post-test qualitatif portant sur plusieurs dimensions couvertes par l'enquête est en cours dans cinq pays: son but est d'obtenir des informations qualitatives pour mieux cerner la difficulté de compréhension des concepts contenus dans le questionnaire.

---

<sup>16</sup> Pour une description détaillée du processus de traduction du questionnaire de l'enquête, voir: Questionnaire translation process in the 4th European Working Conditions Survey, <http://www.eurofound.europa.eu/docs/ewco/4EWCS/4EWCStranslationprocess.pdf>

## Annexe 2: Calcul des déciles de revenu

On obtient généralement de meilleurs taux de réponse en proposant aux répondants une échelle sur laquelle se situer, plutôt qu'en leur demandant directement ce qu'ils gagnent. Dans le cas d'enquêtes internationales cependant, toute la question est de savoir comment rendre ces échelles non seulement significatives dans chacun des pays (en les adaptant aux niveaux nationaux de rémunération), mais également comparables au plan international. Dans sa quatrième *enquête européenne sur les conditions de travail*, la Fondation a voulu veiller à ce que les échelles nationales de dix points correspondent approximativement à la répartition réelle des revenus. Les gains dans chacun des pays de l'UE ont été répartis, à l'aide de l'enquête européenne de 2002 sur la structure des rémunérations, *Structure of Earnings Survey 2002 (SES 2002)*, par Eurostat, en dix tranches (appelés «déciles» et représentant chacune 10% des personnes interrogées) s'échelonnant de «inférieure» à «supérieure».

Le tableau A3 montre, par exemple, qu'au Danemark, les 10% de salariés se trouvant dans la tranche inférieure perçoivent moins de 2 018 euros de rémunération brute par mois, les 10% de la tranche suivante entre 2 018 et 2 359 euros par mois, et ainsi de suite jusqu'aux 10% de la tranche supérieure qui touchent plus de 5 059 euros par mois. Ce tableau a ensuite été corrigé pour indiquer les salaires nets, plutôt que bruts, et pour tenir compte des effets de l'inflation entre 2002 et 2005. Enfin, certains chiffres ont été arrondis (pour en faciliter la lecture) et soumis pour consultation aux instituts effectuant le travail de terrain dans chaque pays. Les tranches nationales de revenu ainsi obtenues figurent au tableau A4. Les répondants ont été invités, dans chaque pays, à indiquer la tranche dans laquelle se situait leur revenu.

**Tableau A3: Enquête européenne sur la structure des rémunérations 2002 – salaire mensuel brut en EUR (déciles)**

	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90
AT	1027	1230	1411	1576	1745	1935	2166	2500	3153
BE	1551	1735	1880	2013	2155	2318	2541	2901	3600
CY	730	886	1020	1168	1349	1557	1830	2242	2941
CZ	264	317	362	405	450	498	556	632	773
DE	1330	1706	1969	2182	2395	2628	2926	3375	4209
DK	2018	2359	2620	2875	3138	3415	3751	4219	5059
EE	140	191	234	283	332	392	473	588	831
ES	741	855	957	1071	1216	1406	1639	1951	2558
FI	1513	1683	1826	1971	2123	2300	2523	2837	3363
FR	1184	1360	1546	1756	2005	2333	2783	3458	4690
EL	631	720	802	895	1017	1189	1424	1753	2277
HU	206	225	259	300	342	387	439	514	649
IE	1151	1444	1694	1964	2244	2577	2976	3545	4333
IT	1145	1270	1386	1508	1648	1819	2042	2357	2921
LT	125	143	173	211	255	303	362	436	569
LU	1543	1817	2061	2300	2542	2828	3219	3779	4762
LV	103	103	120	139	172	224	291	386	573
NL	1350	1631	1895	2106	2309	2540	2863	3267	3972
MT	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PL	259	322	378	433	493	561	645	761	988
PT	417	484	555	633	739	873	1061	1354	1781
SE	1747	1910	2039	2169	2308	2476	2707	3065	3835
SI	450	526	620	713	821	946	1096	1319	1770
SK	173	213	247	277	307	341	384	447	558
UK	1310	1549	1800	2069	2379	2762	3246	3869	4941

**Tableau A4: Tranches définies en vue de la question sur le revenu incluse dans la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail**

	Monnaie	D10	D20	D30	D40	D50	D60	D70	D80	D90
AT	EUR	700	800	900	1000	1100	1200	1300	1400	1700
BE	EUR	850	900	950	1000	1050	1100	1150	1300	1600
CY	CYP	400	500	600	700	800	900	1000	1300	1700
CZ	CZK	7800	9500	10600	11700	12800	14400	15500	18200	21500
DE	EUR	800	1000	1100	1150	1250	1350	1500	1700	2000
DK	DKK	9000	10500	11500	12500	13500	14500	16000	18000	21000
EE	EEK	1750	2500	3000	3500	4250	5000	6000	7500	10000
ES	EUR	600	650	700	750	850	950	1100	1300	1700
FI	EUR	600	750	910	1020	1100	1200	1340	1520	1890
FR	EUR	800	900	950	1050	1200	1350	1600	2000	2500
EL	EUR	450	500	550	600	700	800	950	1150	1500
HU	HUF	50000	60000	75000	80000	100000	120000	140000	160000	200000
IE	EUR	1200	1350	1500	1650	1800	2050	2300	2600	3000
IT	EUR	600	750	850	900	1000	1100	1200	1350	1600
LT	LTL	430	500	600	700	800	900	1000	1300	1500
LU	EUR	1200	1400	1600	1800	2000	2200	2400	2800	3400
LV	LVL	80	100	120	140	180	220	260	300	400
NL	EUR	1050	1150	1250	1350	1450	1600	1800	2100	2500
MT	MTL	200	280	350	400	450	500	650	700	800
PL	PLZ	800	1000	1150	1300	1500	1700	2000	2400	3000
PT	EUR	300	350	400	450	550	650	750	900	1200
SE	SEK	11000	12000	13000	14000	15000	16000	17500	20000	25000
SI	SIT	80000	95000	110000	125000	140000	155000	175000	205000	260000
SK	SKK	6500	8000	9000	10000	11000	12500	14000	16500	20000
UK	GBP	900	950	1000	1100	1250	1400	1650	2000	2500
NO	NOK	225000	250000	270000	290000	310000	330000	360000	410000	440000
CH	CHF	1600	2800	3500	4100	4600	5000	5600	6500	8100
BG	BGN	100	130	150	160	180	200	230	270	360
HR	HRK	1500	2000	2500	3200	3800	4500	5500	6000	7000
RO	RON	320	360	400	440	540	650	700	860	1200
TR	TRL	200	350	450	550	650	800	1000	1500	2000

Source: Eurostat.

Note: Les résultats concernent uniquement les salariés qui travaillent dans des établissements occupant 10 personnes ou davantage. Dans les pays non couverts par l'enquête européenne sur la structure des rémunérations (MT, NO, CH, BG, HR, RO, TR), les instituts nationaux de terrain ont été invités à fournir des tranches de revenu élaborées de manière analogue. Pour des informations complémentaires concernant les tableaux de revenus, voir <http://www.eurofound.eu.int/docs/ewco/4EWCS/4EWCSincomebands.pdf>

Variables de référence, agrégats UE27

Lieu de travail et organisation du travail	Secteur: codes principaux de la NACE										Profession: Codes au premier niveau de la CTPP										Type d'emploi															
	h	f	<= 24	25-39	40-54	55+	Agric	Ind	Uit/Quab.	Const	Détail	Hôtel	Transp.	Financ	Immob	Adpab	Educ	Santé	ctpp1	ctpp2	ctpp3	ctpp4	ctpp5	ctpp6	ctpp7	ctpp8	ctpp9	ctpp10	indépts	sal						
Q111. Travail dans les locaux de la société/Organisation	698	765	755	742	723	676	484	825	674	495	760	762	572	811	755	803	824	812	769	782	812	802	733	470	674	610	674	777	551	766						
Q112. Travail à partir du domicile	915	68	57	87	87	85	19	56	94	63	51	91	148	192	68	154	62	155	190	190	120	54	60	14	45	23	22	41	143	71						
Q113. Contact direct avec des personnes non employées (clients, par ex.)	595	660	609	648	609	613	263	377	614	645	744	571	709	695	634	817	797	786	756	762	693	788	283	470	404	488	402	473	605	55	605					
Q114. Travail sur ordinateur	431	485	351	411	453	398	99	368	583	256	437	170	433	929	558	609	659	659	669	665	701	760	347	34	106	116	154	660	362	476	6	476				
Q115. Utilisation professionnelle d'internet (du quotidien)	238	258	332	250	333	206	264	282	199	327	265	373	207	172	201	153	249	167	174	219	257	269	243	306	308	287	240	239	249	34	367	9	409			
Q10a. Tâches brèves répétitives < 1 min.	374	410	469	377	384	372	380	429	491	491	491	341	318	302	313	253	443	292	272	351	384	423	34	485	473	446	262	373	395	5	395	5	599			
Q10b. Tâches brèves répétitives < 10 min.	624	561	673	611	589	503	612	655	545	722	623	631	631	552	554	511	392	598	504	577	578	599	609	718	675	536	583	595	599	5	599	5	599			
Q10c. Travail selon des délais très stricts et très courts	677	544	592	653	626	521	625	691	641	772	509	661	627	670	703	566	427	591	656	601	640	618	491	649	772	685	487	517	617	623	617	623	617	623		
Q10d. Travail dépendant de calendriers	388	523	450	393	334	333	333	516	489	576	345	487	424	376	395	439	305	437	398	378	474	443	374	269	517	389	545	224	465	5	465	5	465			
Q10e. Travail dépendant de calendriers (clients, etc.)	654	714	696	700	657	680	296	547	683	674	820	876	706	772	711	617	794	830	829	762	748	724	819	273	596	551	533	473	740	672	672	672	672	672		
Q10f. Travail dépendant d'objectifs de production de performance	476	351	403	443	427	351	403	443	427	351	403	443	427	351	403	443	427	351	403	443	427	351	403	443	427	351	403	443	427	351	403	443	427	351	403	
Q10g. Travail dépendant d'un objectif	232	132	194	185	143	221	141	146	235	131	143	224	101	117	108	318	291	214	444	374	359	420	318	121	448	485	409	458	56	419	56	419	56	419		
Q10h. Interruption d'une tâche pour effectuer une autre non prévue	360	353	478	384	320	248	221	461	381	433	337	346	386	363	316	399	284	295	214	274	374	359	420	318	121	448	485	409	458	56	419	56	419	56	419	
Q10i. Possibilité de choisir/modifier l'ordre des tâches	628	641	459	641	653	715	773	513	723	579	626	568	550	778	743	632	705	653	852	760	710	638	615	844	493	347	546	545	868	587	631	631	631	631	631	
Q10j. Possibilité de choisir/modifier les méthodes de travail	667	667	509	667	747	687	743	764	566	744	634	627	767	795	705	799	663	822	807	738	683	633	633	633	633	633	633	633	633	633	633	633	633	633	633	633
Q10k. Possibilité d'obtenir de l'aide de collègues si demandé	681	668	760	691	652	622	585	676	728	659	688	625	751	744	642	705	744	711	744	642	705	744	642	705	744	642	705	744	642	705	744	642	705	744	642	705
Q10l. Possibilité d'obtenir de l'aide de collègues si demandé	545	581	640	585	535	489	433	557	620	553	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536
Q10m. Influence sur le choix des partenaires de travail	327	305	268	327	320	325	327	266	344	351	305	273	255	211	237	327	356	346	327	356	359	312	292	290	291	278	238	472	332	314	314	314	314	314	314	
Q10n. Possibilité de faire une pause si souhaitée	475	410	325	438	453	560	653	385	574	469	431	370	468	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616	616
Q10o. Assez de temps pour terminer le travail	688	706	716	686	689	728	731	704	726	643	705	706	656	709	681	695	703	658	653	679	669	712	716	677	691	695	759	712	754	684	684	684	684	684	684	684
Q10p. Rotation des tâches	445	426	499	463	420	354	358	464	486	447	425	480	375	366	350	537	438	385	428	489	398	433	386	490	445	397	704	250	477	477	477	477	477	477	477	
Q10q. Travail en équipe	574	523	587	567	548	483	498	588	604	643	458	385	511	525	490	670	561	617	554	596	603	489	523	488	616	532	475	727	317	600	600	600	600	600	600	
Q10r. Chef/direct est une femme	94	420	254	249	231	269	191	224	353	183	203	119	282	428	262	426	420	408	317	409	375	278	289	150	74	113	296	31	na	245	245	245	245	245	245	



# Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail

Information et communication	Secteur: codes principaux de la NACE						Profession: Codes au premier niveau de la CTPP													Type d'emploi											
	m	f	<=24	25-39	40-54	55+	Agric	Ind	Utilpubl	Const	Détail	Hôtel	Transp.	Financ	RJ_educ	Publ	Educ	Health	isont	iso2	iso3	iso4	iso5	iso6	iso7	iso8	iso9	iso10	saif	emp	
0300. Consults sur les changements dans l'organisation du travail, etc.	471	472	383	488	480	472	429	434	477	418	448	452	486	555	495	494	568	562	673	612	534	480	483	319	384	354	340	453	na	471	
0301. Soins à une évaluation formelle régulière de rendement	416	381	804	415	342	269	374	441	382	392	300	466	587	386	472	424	466	484	496	429	436	343	258	378	346	297	537	na	400		
012. Bien informé des risques en matière de santé et de sécurité	842	818	801	825	842	847	765	843	827	883	827	789	820	823	823	853	825	888	875	873	871	825	814	743	827	838	754	958	835	835	
<b>Santé</b>																															
032. Sentiment que la santé ou la sécurité est menacée par le travail	337	324	338	395	305	249	326	325	307	433	195	268	352	139	196	290	195	346	320	321	196	164	254	622	441	454	266	399	355	373	
033. Le travail affecte la santé	381	321	281	357	388	350	614	397	339	443	278	312	379	272	269	306	357	321	324	322	271	243	295	704	479	492	329	358	428	340	
034a. ... problèmes de vision	99	39	35	63	88	67	133	140	110	122	28	43	92	07	22	43	73	22	40	44	32	28	29	121	176	172	57	19	69	39	
034b. ... problèmes de vue	84	70	37	72	93	70	112	116	89	86	44	55	96	65	32	96	67	51	45	87	68	94	36	113	123	107	48	21	96	64	
034c. ... problèmes de peau	74	55	37	73	67	49	145	82	92	38	59	40	12	31	39	36	99	25	43	47	22	53	143	139	95	73	27	73	64		
034d. ... maux de dos	266	223	177	243	273	242	505	275	244	365	199	223	284	120	165	195	168	263	179	168	177	158	201	597	374	376	261	211	313	233	
034e. ... maux de tête	151	160	110	162	170	132	277	173	168	152	119	129	158	88	124	134	202	180	178	169	120	130	324	187	213	136	130	189	148	148	
034f. ... douleurs d'estomac	62	53	31	68	49	123	60	66	59	34	50	75	49	42	73	74	45	46	52	44	47	49	133	72	87	51	81	75	55		
034g. ... douleurs musculaires	243	208	165	221	254	228	505	255	256	325	181	204	247	177	153	172	159	154	158	142	187	176	353	340	241	132	299	214	214		
034h. ... difficultés respiratoires	61	31	49	43	49	54	113	80	58	96	23	50	28	06	17	29	22	29	20	22	16	27	127	110	83	46	91	57	45		
034i. ... maladies de cœur	29	18	07	17	28	49	96	29	24	20	09	11	24	02	17	27	26	19	17	22	15	09	17	119	34	30	19	12	46	20	
034j. ... allergies	103	56	33	104	97	82	237	127	169	210	53	89	97	10	33	87	36	102	51	43	61	27	68	256	221	156	99	136	128	91	
034k. ... stress	233	210	41	237	184	300	238	229	229	165	232	247	147	184	286	285	294	222	255	193	165	196	321	262	293	177	217	256	218	218	
034l. ... fatigue générale	242	205	158	230	245	217	490	255	231	287	159	139	237	139	182	236	285	203	203	158	140	172	554	310	333	212	191	297	211	211	
034m. ... problèmes de mémoire	89	85	41	86	101	88	149	94	68	49	55	85	133	69	75	101	114	129	96	101	71	65	74	159	77	144	66	80	104	84	
034n. ... anxiété	40	40	30	42	44	33	91	60	38	44	17	34	15	06	22	33	34	65	20	33	27	15	30	96	78	55	43	12	50	38	
034o. ... irritabilité	17	80	28	80	94	73	103	76	72	61	50	73	70	60	80	109	137	114	79	107	73	69	73	100	70	76	65	97	91	77	
034p. ... incapable de faire le même travail à 60 ans	111	97	53	111	121	87	111	106	111	99	71	126	136	63	86	124	156	152	108	123	93	88	98	111	111	140	79	125	112	104	
034q. ... Absence pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois	584	580	446	542	624	775	542	541	652	503	611	423	544	744	649	583	617	604	693	706	667	656	543	529	474	484	447	323	657	571	
034r. ... Absence pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois	220	239	200	228	241	224	144	261	264	215	195	189	250	226	182	309	299	255	159	263	265	240	218	162	240	231	206	191	124	252	
034s. ... nombre moyen de jours d'absence pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois	42	50	23	33	39	58	51	31	51	44	42	29	27	55	36	82	51	52	18	47	41	43	50	35	56	53	49	67	26	50	
<b>Travail et vie de famille</b>																															
018. L'horaire de travail s'accorde bien ou très bien avec les engagements sociaux/familiaux	766	830	798	767	801	847	713	792	890	781	768	704	715	884	817	789	901	786	745	842	853	863	733	706	782	702	812	700	726	808	
019. Contraintes de travail en dehors des heures normales de travail	263	168	165	241	222	212	168	172	215	303	175	204	282	279	326	181	234	212	375	335	245	164	207	111	181	163	139	153	303	207	
044. Gaine et éducation des enfants durant 1 heure chaque jour ou davantage	212	382	52	398	328	66	244	272	269	189	277	244	263	363	274	320	397	382	305	336	303	330	283	251	210	248	293	240	254	296	
044d. Préparation des repas et tâches ménagères	228	758	28	1	498	489	429	414	375	356	249	493	345	453	446	524	699	666	371	543	533	592	549	480	262	288	525	227	373	482	
<b>Satisfaction au travail</b>																															
036. Satisfait ou très satisfait des conditions de travail	814	835	796	822	824	853	638	791	914	814	839	756	813	908	867	844	869	847	884	898	864	858	813	599	795	739	763	837	836	824	
037a. ... et le temps de passer moins de temps au travail	138	135	94	150	121	92	125	164	143	177	151	202	149	166	146	174	70	91	539	93	170	152	143	95	170	198	169	81	41	149	
037b. ... et le salaire par rapport au travail que je fais	407	402	418	453	440	212	421	512	518	420	385	452	645	532	489	388	371	556	501	483	462	405	155	429	350	346	512	442	434	434	
037c. ... et mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière	351	283	397	375	263	176	85	274	454	332	269	250	301	559	457	417	276	339	421	464	396	341	301	67	258	137	153	569	300	313	
<b>Structure des forces de travail</b>																															
Q22. et Ancienneté (nombre moyen d'années)	106	86	16	58	129	190	161	108	117	90	77	53	102	110	67	127	110	99	102	99	101	94	72	176	101	94	73	140	131	91	
<b>Temps de travail</b>																															
Q8a. et Durée habituelle moyenne du temps de travail hebdomadaire	417	347	355	390	394	378	492	405	401	425	385	391	399	374	372	381	307	342	463	361	369	355	358	514	412	419	345	413	464	372	
Q8b. % travailant habituellement cinq jours par semaine	673	623	581	673	674	579	245	772	808	747	507	331	672	782	717	783	770	637	529	738	760	737	500	179	745	711	580	785	320	720	
Q8c. % ayant plus d'un travail rémunéré	63	61	66	68	59	49	59	44	50	48	52	64	58	55	91	62	90	73	49	87	63	47	64	47	56	50	76	40	71	59	
Q12. et Temps de déplacement quotidien (aller-retour, en minutes)	433	395	363	431	426	391	382	415	489	496	356	324	434	551	456	450	386	406	410	468	432	423	375	333	455	407	358	456	303	436	
Q14a. et Longue journée de travail	224	100	104	181	171	183	436	125	147	166	152	286	252	136	188	149	88	153	372	158	121	56	168	508	138	202	112	260	391	127	
Q14a. - même nombre d'heures chaque jour	558	617	638	584	579	551	371	696	706	588	605	495	487	615	545	465	465	570	448	463	580	770	295</								

Données par pays

Lieu de travail et organisation du travail		Pays																																					
Note: voir la clé de l'annexe statistique de la page précédente pour l'interprétation de données et des catégories		Groupes de pays																																					
		UE27	UE25	UE15	UE15	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SV	UK	HR	TR	MO	CH								
		PC2	NM2	MEM	UFI5	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SV	UK	HR	TR	MO	CH			
011a. Travail dans les locaux de la société/organisation		72,8	73,1	73,5	71,1	68,0	62,0	74,8	71,0	81,9	78,7	78,7	78,7	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	75,8	
011b. Télétravail à partir de domicile		8,3	8,4	10,7	2,0	3,2	14,7	1,9	18,7	16,0	8,5	14,7	8,4	7,0	5,5	3,9	5,2	13,0	14,2	10,2	8,6	6,4	8,7	8,2	11,4	14,2	10,2	8,6	6,4	8,7	8,2	11,4	14,2	10,2	8,6	6,4	8,7	8,2	11,4
011c. Contact direct avec des personnes non employées (clients, par ex.)		6,4	6,4	6,3	5,1	34,7	28,6	63,4	40,0	53,2	72,0	60,8	58,0	63,0	60,9	71,7	68,8	57,2	55,1	63,2	62,9	62,8	58,2	35,9	58,2	58,2	35,9	58,2	58,2	35,9	58,2	58,2	35,9	58,2	58,2	35,9	58,2	58,2	35,9
011d. Travail sur ordinateur		45,5	47,3	49,8	32,9	16,6	15,6	56,1	21,9	39,4	62,3	51,3	41,0	29,3	30,9	53,3	48,9	41,7	30,8	34,6	58,8	29,4	45,2	71,6	50,5	62,8	58,2	58,2	35,9	58,2	58,2	35,9	58,2	58,2	35,9	58,2	58,2	35,9	
011e. Utilisation professionnelle d'Internet/du courriel		36,0	37,6	39,5	26,4	11,0	12,6	45,8	14,9	33,3	54,3	36,9	22,0	30,4	42,0	36,9	35,5	23,3	26,2	31,7	46,1	21,3	37,5	55,5	43,0	23,3	26,2	31,7	46,1	21,3	37,5	55,5	43,0	23,3	26,2	31,7	46,1	21,3	
020a. Tâches très répétitives < 10 min.		24,7	24,6	26,2	15,6	26,4	45,8	16,7	25,4	18,6	27,4	21,7	22,8	31,3	39,9	24,9	18,5	24,2	38,6	21,7	26,7	12,2	21,5	16,3	21,5	16,3	21,5	16,3	21,5	16,3	21,5	16,3	21,5	16,3	21,5	16,3	21,5	16,3	21,5
020b. Tâches brèves répétitives < 10 min.		39,0	39,0	40,4	30,1	41,2	52,1	25,7	39,8	37,6	46,9	34,2	38,4	35,0	47,8	35,4	28,2	44,6	29,6	46,1	34,8	25,7	37,6	44,8	35,4	25,7	37,6	44,8	35,4	25,7	37,6	44,8	35,4	25,7	37,6	44,8	35,4	25,7	37,6
020c. Travail à cadence élevée		59,6	59,7	61,1	51,5	57,3	71,3	60,7	72,2	70,3	68,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	67,0	
020d. Travail à cadence élevée		61,8	61,9	62,4	59,1	59,9	68,9	62,1	53,6	71,2	68,8	70,9	59,6	68,4	55,1	54,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	57,3	
020e. Travail à cadence élevée		42,2	41,9	42,4	40,1	40,4	47,5	41,2	54,5	42,3	49,4	39,2	53,5	45,4	37,3	38,4	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	44,3	
020f. Rythme de travail dépendant des demandes/directives des clients, etc.		68,0	68,0	71,0	57,2	52,9	68,7	69,1	51,5	70,3	68,9	62,1	72,3	69,2	74,4	68,5	72,0	74,4	68,5	72,0	74,4	68,5	72,0	74,4	68,5	72,0	74,4	68,5	72,0	74,4	68,5	72,0	74,4	68,5	72,0	74,4	68,5	72,0	74,4
020g. Rythme de travail dépendant d'objectifs de productivité		42,1	41,8	42,8	36,6	45,9	36,6	55,3	29,2	34,6	32,0	46,3	39,9	44,2	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	25,4	
020h. Rythme de travail dépendant d'un processus automatisé		18,8	18,5	19,4	20,3	28,1	19,0	17,3	23,2	14,6	19,5	24,3	18,2	19,5	11,4	19,9	16,8	21,1	22,3	14,7	21,4	16,3	15,6	21,2	23,6	20,0	19,8	21,2	23,6	20,0	19,8	21,2	23,6	20,0	19,8	21,2	23,6	20,0	
020i. Rythme de travail dépendant du chef		35,7	35,3	34,0	42,3	42,7	31,0	32,6	52,7	43,2	19,8	31,1	33,2	42,4	38,7	35,5	34,4	25,1	40,0	44,6	35,3	60,4	54,1	18,3	31,9	36,4	47,6	39,4	34,8	45,7	15,5	16,4	47,0	42,9	38,1	21,0	24,0	24,6	
020j. Interruption d'une tâche pour en effectuer une autre non prévue		63,4	63,6	64,0	61,1	60,3	74,1	72,7	57,7	58,6	84,8	52,4	65,1	58,7	60,0	72,0	71,3	60,4	53,4	63,2	57,2	71,4	63,2	85,2	79,2	65,4	62,4	57,7	61,1	60,6	55,4	81,3	85,3	66,1	55,9	75,4	78,2	73,9	
020k. Possibilité de choisir/modifier l'ordre des tâches		66,9	67,0	68,2	62,8	59,0	80,9	76,3	54,1	56,4	80,7	70,6	70,8	59,6	54,5	67,9	69,5	75,5	55,1	74,4	68,3	73,3	65,2	82,8	73,5	63,2	66,3	66,3	60,6	60,8	62,9	72,6	83,3	68,4	60,7	81,8	82,0	82,4	
020l. Possibilité de choisir/modifier la cadence de travail		69,2	69,0	69,8	69,8	71,9	80,9	86,9	74,1	60,7	60,3	60,0	81,2	62,2	79,7	73,7	62,2	70,1	75,8	78,8	69,2	81,0	82,8	76,0	74,7	72,8	69,5	64,1	75,6	72,5	62,5	62,5	68,9	62,9	46,0	72,1	59,1		
020m. Travail en équipe		67,6	67,1	65,5	76,6	74,5	40,7	67,2	67,3	77,1	87,4	64,9	61,0	70,1	50,8	82,8	50,7	71,8	85,7	68,4	71,6	79,9	84,0	84,7	72,8	74,5	49,2	77,1	78,0	81,6	84,3	77,6	76,1	79,4	37,6	83,0	80,7		
020n. Possibilité d'obtenir de l'aide de supérieurs hiérarchiques/du chef si demandé		56,1	56,1	54,5	65,8	56,6	23,7	51,0	59,9	63,6	77,2	58,3	71,0	46,2	36,7	74,7	33,6	65,2	78,7	61,5	59,0	70,9	76,2	71,0	65,0	39,8	55,8	71,1	71,0	73,5	70,2	66,2	67,7	20,0	64,6	72,3			
020o. Possibilité d'obtenir une aide extérieure si demandée		31,6	32,0	30,6	40,1	25,7	10,7	28,8	26,5	49,1	55,9	29,5	34,7	26,2	33,8	47,7	14,3	22,4	42,3	44,9	29,7	37,2	47,4	51,1	44,1	37,3	14,1	25,4	31,9	49,5	41,5	41,4	45,4	40,3	8,2	40,5	36,3		
020p. Influence sur le choix des partenaires de travail		24,2	23,7	23,5	24,6	33,2	41,3	29,0	24,8	20,2	36,4	17,9	23,6	35,5	24,2	23,4	28,6	20,0	28,8	21,4	28,2	23,8	29,0	37,6	29,0	27,6	18,9	36,2	21,6	16,2	27,0	30,2	26,7	42,5	30,2	33,9			
020q. Possibilité de faire une pause souhaitée		44,6	44,4	44,7	43,2	47,0	56,5	47,4	24,4	35,5	57,7	26,6	50,3	50,0	39,7	52,2	56,6	47,8	44,1	33,4	59,0	41,8	42,0	56,8	50,7	48,1	42,7	54,2	39,3	32,6	62,6	60,2	50,6	39,8	57,6	50,7	59,5		
020r. Avisé de temps pour terminer le travail		69,6	69,2	68,7	72,3	68,7	72,3	68,7	67,4	61,3	87,9	60,3	67,6	60,5	79,0	61,9	73,1	72,6	71,7	76,1	67,6	80,2	77,6	74,0	79,2	69,9	64,5	60,0	74,1	74,9	71,8	75,9	68,3	69,5	79,9	66,5	69,4	74,6	
020s. Rotation des tâches		43,7	43,3	43,3	43,3	49,3	35,0	46,7	51,9	43,3	68,2	51,1	46,5	51,0	30,0	34,3	47,1	33,9	45,5	53,7	34,7	41,4	27,0	43,6	62,3	44,7	45,2	28,4	48,4	72,2	46,8	44,5	58,8	47,8	54,5	33,6	53,6	42,6	
020t. Travail en équipe		55,2	55,0	54,6	57,0	58,4	47,1	60,7	61,9	58,4	57,7	59,1	73,0	52,2	40,0	46,4	65,4	68,5	49,8	69,2	64,7	64,9	46,7	68,6	75,2	56,0	54,7	46,4	57,3	84,8	61,2	71,5	69,5	68,9	62,9	46,0	72,1	59,1	
020u. Travail en une femme		24,5	24,5	23,9	28,3	25,1	16,1	25,3	26,2	24,0	29,3	18,2	18,2	19,7	21,0	25,2	29,8	17,5	14,8	31,1	34,1	19,5	30,6	21,0	21,7	22,8	28,0	26,9	24,6	33,1	26,8	39,0	33,3	33,1	14,8	32,4	20,3		

020v. Possibilité d'obtenir de l'aide de supérieurs hiérarchiques/du chef si demandé  
 020w. Possibilité d'obtenir une aide extérieure si demandée  
 020x. Influence sur le choix des partenaires de travail  
 020y. Possibilité de faire une pause souhaitée  
 020z. Avisé de temps pour terminer le travail  
 020aa. Rotation des tâches  
 020ab. Travail en équipe  
 020ac. Travail en une femme  
 020ad. Respect de normes de qualité strictes?  
 020ae. Satisfaction personnelle de la qualité du travail  
 020af. Résolution de problèmes répétés  
 020ag. Tâches complexes  
 020ah. Apprentissage de chose nouvelles  
 020ai. Possibilité de mettre en pratique ses compétences  
 020aj. Adéquation travail-compétences: besoin d'une formation complémentaire  
 020ak. Adéquation travail-compétences: obligations en corrélation avec les compétences  
 020al. Adéquation travail-compétences: capacité de faire face à des obligations plus exigeantes par l'employeur au cours des 12 derniers mois  
 020am. Violences, harcèlement et discrimination  
 020an. Menaces de violence physique  
 020ao. Violence physique de la part de collègues  
 020ap. Violence physique de la part d'autres personnes  
 020aq. Harcèlement moral  
 020ar. Attentions sexuelles non désirées  
 020as. Discrimination liée à l'âge  
 020at. Violences physiques du travail  
 020au. Vibrations  
 020av. Bruits  
 020aw. Températures élevées  
 020ax. Températures basses  
 020ay. Respiration de vapeurs, vapeurs, poussières, etc.  
 020az. Respiration de vapeurs légers que dissolvent et d'aérosols  
 020ba. Relations  
 020bb. Relations  
 020bc. Matériaux passifs  
 020bd. Matériaux actifs  
 020be. Positions variables ou fatigantes  
 020bf. Obligation de soulever ou déplacer des personnes  
 020bg. Obligation de porter des objets ou de marcher  
 020bh. Obligation de rester debout ou de travailler  
 020bi. Mouvements répétitifs de la main ou du bras  
 020bj. Port d'un équipement personnel de protection

### Information et communication

Q30. Conseil sur les changements dans l'organisation du travail, etc.

Q31. Soumis à une évaluation formelle régulière de rendement

Q32. Bien informé des risques en matière de santé et de sécurité

### Groupes de pays

UE27	UE25	UE15	NEM	NM2	PC2	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SV	UK	HR	TR	NO	CH
47,1	47,1	46,9	47,9	47,8	45,9	57,5	61,8	46,6	53,6	42,2	63,1	51,9	39,3	42,8	56,2	37,7	57,0	54,5	79,3	46,0	49,8	50,3	82,9	47,5	42,3	27,5	42,2	49,3	56,6	71,8	60,1	52,2	36,1	47,2	52,1	
40,0	39,9	39,2	44,1	41,2	32,1	43,8	43,2	55,5	32,2	39,4	51,5	42,6	34,8	27,5	42,6	25,7	43,8	46,5	64,9	37,9	38,5	44,1	52,6	44,7	41,7	34,8	40,4	40,9	31,8	62,2	44,3	53,3	34,5	31,8	59,0	59,2
83,1	82,4	82,4	88,3	80,8	42,7	79,0	88,0	88,1	83,5	89,4	91,9	77,0	77,3	68,9	89,0	80,6	82,6	86,4	85,6	75,6	91,6	73,0	78,0	84,6	89,1	84,2	78,5	88,1	81,0	96,5	85,5	89,8	87,9	39,4	85,4	89,2

### Groupes de pays

UE27	UE25	UE15	NEM	NM2	PC2	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SV	UK	HR	TR	NO	CH
28,6	27,5	25,2	40,2	48,0	44,0	23,7	44,4	23,7	23,2	28,4	39,4	50,8	37,2	28,1	23,5	28,4	34,0	49,1	43,4	29,8	33,2	35,4	22,6	23,2	31,4	31,4	48,1	45,6	34,7	24,3	48,5	19,1	38,9	44,4	18,1	22,4
35,4	34,3	30,6	55,8	52,9	48,5	29,0	48,4	36,1	44,2	23,7	59,2	68,1	36,0	26,9	25,7	38,6	42,6	64,2	52,4	34,4	44,6	51,6	24,9	32,2	65,3	40,9	54,4	62,3	52,2	40,5	56,5	20,8	51,8	46,2	48,3	31,1
7,2	7,1	5,9	13,5	9,7	6,4	4,5	7,2	8,2	6,1	4,8	12,6	10,3	9,5	4,4	4,1	7,7	7,2	11,1	11,6	5,8	10,0	12,3	10,5	10,6	13,3	24,0	19,5	7,6	9,6	17,7	15,8	9,0	6,0	4,0	3,3	
6,6	6,3	5,3	11,4	11,6	15,3	4,3	7,2	7,7	5,9	5,0	12,8	11,7	7,7	4,4	5,6	5,7	7,5	11,2	15,3	5,6	10,1	8,2	3,4	5,0	12,5	5,2	13,0	14,6	11,6	10,7	9,9	2,7	11,4	15,5	4,0	2,2
24,7	23,8	21,1	38,9	39,2	35,2	19,8	29,2	22,9	23,1	18,8	40,2	47,0	29,1	21,6	14,5	24,3	32,7	44,1	38,0	26,9	31,0	29,8	13,8	24,0	45,8	30,7	42,4	45,9	38,9	26,2	27,8	10,8	41,5	34,7	32,7	18,1
15,5	14,7	13,1	24,2	27,7	30,8	10,5	22,1	16,5	15,9	12,0	26,9	35,4	14,1	11,9	8,7	16,9	23,1	27,5	25,4	16,7	18,0	23,7	8,7	11,6	22,6	23,9	28,2	15,7	19,7	7,0	28,6	31,0	15,2	6,1	15,2	6,1
5,8	5,5	4,9	8,6	11,0	14,5	6,7	6,5	6,3	5,3	4,2	6,4	18,7	3,9	6,4	1,9	6,5	7,2	8,2	11,3	10,4	6,4	6,3	2,7	4,8	9,6	4,5	13,6	7,1	10,1	5,2	10,5	1,4	6,4	15,1	5,9	1,9
22,8	21,9	19,4	36,2	37,0	33,8	17,2	30,3	23,7	30,0	14,8	43,0	45,7	27,0	18,8	13,8	22,3	31,5	35,5	35,7	23,8	26,5	30,0	15,6	20,0	43,9	28,8	39,2	38,2	30,3	33,8	38,2	9,4	37,6	35,5	31,6	13,1
4,7	4,2	3,1	5,6	8,1	10,2	2,4	8,5	7,3	2,5	1,9	10,8	14,8	4,7	3,2	1,9	2,8	8,8	14,0	14,0	3,6	4,0	3,0	3,9	3,8	8,4	7,8	14,8	9,5	11,9	6,9	4,5	2,7	8,5	10,3	7,8	2,4
7,4	7,4	2,1	1,4	5,6	8,1	6,8	0,6	4,2	2,9	0,8	1,4	7,9	1,7	1,5	0,6	2,1	1,3	6,4	7,7	1,8	4,0	1,2	1,3	2,7	6,9	3,1	9,4	5,8	5,2	1,9	2,7	0,1	3,9	7,0	1,5	0,8
9,7	9,5	8,3	16,0	12,8	17,1	6,5	13,2	11,9	6,3	8,2	12,6	23,8	11,9	9,1	6,5	8,9	11,8	16,5	14,8	9,5	15,7	5,7	4,8	9,7	17,3	9,3	12,6	21,3	17,7	8,4	12,0	3,5	16,0	17,2	7,2	4,5
22,3	21,7	20,2	30,4	30,9	36,8	21,0	18,0	17,4	26,7	16,0	32,4	53,3	21,4	18,3	16,2	27,1	33,4	38,9	31,0	26,6	32,0	28,0	16,2	21,0	34,9	27,6	35,0	37,7	28,4	37,7	11,8	35,2	36,9	29,0	17,0	17,0
8,7	8,3	7,5	11,9	15,9	21,0	9,0	13,3	9,2	9,6	4,4	17,4	17,2	7,6	9,1	6,2	8,1	9,4	19,6	19,1	11,5	9,2	6,1	6,9	6,2	11,8	10,8	16,7	18,9	10,0	13,1	19,4	5,9	10,4	21,7	10,9	11,0
4,0	3,8	3,5	7,2	7,0	10,5	2,6	6,1	3,7	3,1	2,3	8,2	11,1	4,0	4,3	7,3	1,8	4,3	7,5	7,5	5,1	6,1	4,2	2,5	2,5	4,2	4,7	7,3	9,0	8,4	7,4	7,3	0,8	5,7	10,9	4,8	3,3
7,8	7,8	7,3	7,2	8,0	12,1	6,6	16,5	3,0	2,0	1,5	30,0	35,3	8,4	10,8	7,0	17,2	18,3	21,6	13,2	10,6	7,5	12,2	2,6	1,3	5,6	13,6	6,4	9,3	4,6	6,6	16,6	6,1	10,8	12,2	10,8	3,4
10,5	10,0	10,3	11,5	11,0	8,1	12,1	14,1	3,5	14,4	5,4	28,8	27,3	11,4	11,4	4,3	15,9	16,5	20,6	18,4	15,3	10,0	24,3	20,0	14,8	14,7	6,3	19,8	7,1	13,6	6,4	14,7	6,3	19,8	7,1	13,6	6,4
88,2	88,9	61,0	47,7	47,7	31,3	52,3	44,2	54,5	68,8	73,6	58,8	40,5	53,5	48,6	59,2	59,9	53,9	54,9	54,4	57,1	51,9	72,1	59,9	49,6	45,7	48,8	33,7	32,4	65,2	69,7	69,2	42,7	30,0	72,0	68,1	68,1
22,9	23,4	23,5	22,8	13,6	18,7	28,8	20,2	28,6	32,9	28,2	27,5	14,1	14,2	19,4	21,4	25,2	17,7	23,9	21,8	31,7	23,8	41,0	33,7	20,9	19,9	13,5	11,4	28,3	22,8	44,7	28,0	22,6	19,4	18,1	27,3	19,2

Q34. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34a. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34b. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34c. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34d. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34e. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34f. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34g. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34h. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34i. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34j. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34k. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34l. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34m. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34n. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34o. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34p. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34q. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34r. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34s. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34t. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34u. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34v. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34w. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34x. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34y. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34z. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34aa. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ab. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ac. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ad. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ae. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34af. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ag. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ah. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ai. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34aj. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ak. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34al. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34am. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34an. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ao. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ap. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34aq. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ar. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34as. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34at. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34au. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34av. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34aw. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ax. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ay. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34az. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34ba. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34bb. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34bc. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34bd. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34be. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34bf. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34bg. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34bh. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34bi. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34bj. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

Q34bk. % d'absences pour raisons de santé au cours des 12 derniers mois

### Groupes de pays

UE27	UE25	UE15	NEM	NM2	PC2	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SK	FI	SV	UK	HR	TR	NO	CH
4,6	4,7	4,5	5,4	2,5	5,1	7,0	4,3	5,5	6,6	3,5	4,6	2,8	3,6	5,5	3,9	3,8	3,9	4,1	4,3	5,4	5,0	3,8	8,6	3,4	5,5	8,6	2,0	8,7	5,2	8,5	6,7	3,7	9,4	4,8	7,1	4,0

### Groupes de pays

UE27	UE25	UE15	NEM	NM2	PC2	BE	BG	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE</
------	------	------	-----	-----	-----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	------

## Annexe 4: Groupe d'experts ayant collaboré à l'élaboration du questionnaire

### Comité consultatif

#### Gouvernements

*Birgit Stimmer*  
Ministère fédéral de l'Économie et du Travail  
Autriche  
*Andreas Horst*  
Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales  
Allemagne  
*Paolo Reboani*  
Ministère du travail et des Politiques sociales  
Italie  
*Inger Ohlsson (ex-membre)*  
Institut national pour la vie au travail  
Suède

#### Employeurs

*Natascha Waltke (ex-membre)*  
UNICE  
Belgique  
*Heitor Salgueiro*  
Confédération de l'industrie portugaise  
Portugal  
*Maria Angeles Asenjo*  
CNC  
Espagne  
*Marie-Louise Thorsén Lind (ex-membre)*  
Confédération des entreprises suédoises  
Suède

#### Travailleurs

*Herman Fonck*  
Confédération des syndicats chrétiens (CSC-AVC)  
Belgique  
*Erik Pentenga*  
Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV)  
Pays-Bas  
*Pavle Vrhovec*  
Union des syndicats libres de Slovénie (ZSSS)  
Slovénie

#### Commission européenne

*Dimitrios Dimitriou*  
DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances  
Belgique  
*Jean-Francois Lebrun*  
DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances  
Belgique

#### Comité d'experts

*Jouko Nätti*  
Université de Jyväskylä  
Finlande  
*Fred Huijgen*  
Université de Nimègue  
Pays-Bas

### Experts nationaux

*Cornelia Moser*  
Statistique Autriche  
Autriche  
*Luc van Hamme*  
Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale  
Belgique  
*Renáta Kyzlinková*  
Institut de recherche du travail et des affaires sociales  
République tchèque  
*Ole Olsen*  
Institut national de santé au travail  
Danemark  
*Ester Rünkla*  
Ministère des Affaires sociales  
Estonie  
*Damien Cartron*  
Centre d'Études de l'Emploi  
France  
*Michel Gollac*  
Centre d'Études de l'Emploi  
France  
*Sylvie Hamon Cholet*  
Ministère du Travail  
France  
*Pekki Ylöstalo*  
Ministère du Travail  
Finlande  
*Hanna Sutela*  
Statistique Finlande  
Finlande  
*Beate Beermann*  
Federal Institute for Occupational Safety and Health (FIOSH)  
Allemagne  
*Christos Ioannou*  
Université d'Athènes d'Économie et de Commerce  
Grèce  
*Michalis Petrakos*  
Agilis  
Grèce  
*Eva Berde*  
Université de Budapest  
Hongrie  
*Gerry Hughes*  
Economic and Social Research Institute (ESRI)  
Irlande  
*Philip J. O'Connell*  
Economic and Social Research Institute (ESRI)  
Irlande  
*Maurizio Curtarelli*  
(Isfol)  
Italie  
*Marinella Giovine*  
(Isfol)  
Italie

*Laura Incagli*  
(Isfol)  
Italie  
*Zaiga Priede*  
Bureau central de la statistique de la Lettonie  
Lettonie  
*Gintare Buzinskaite*  
Ministère de la Sécurité sociale et du Travail  
Lituanie  
*Nadine Welter*  
Ministère du Travail et de l'Emploi  
Luxembourg  
*Saviour Rizzo*  
Université de Malte  
Malte  
*Steven Dhondt*  
TNO Travail et Emploi  
Pays-Bas  
*Peter Smulders*  
TNO Travail et Emploi  
Pays-Bas  
*Małgorzata Po niak*  
Institut national de recherche  
Pologne  
*Maria João Rebelo*  
Departamento de Estudos, Estatística e Planeamento  
Portugal  
*Ivan Svetlik*  
Université de Ljubljana  
Slovénie  
*Maria Antalova*  
Université d'Économie  
Slovaquie  
*Clotilde Nogareda*  
Centre national des conditions de travail  
Espagne  
*Kerstin Fredriksson*  
Statistique Suède  
Suède  
*Anders Wikman*  
Institut national pour la vie au travail  
Suède  
*Brendan Burchell*  
Université de Cambridge  
Royaume-Uni  
*Simon Clarke*  
Health and Safety Executive  
Royaume-Uni  
*Svetla Karova*  
Confédération des syndicats indépendants  
Bulgarie  
*Jeana Apostol*  
Institut national de Statistique  
Roumanie  
*Dilsen Lostar*  
Université de Kocaeli  
Turquie

### Commission européenne

*Eleni Dapergola*  
DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances  
Belgique  
*Anne Degrand-Guillaud*  
DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances  
Belgique  
*Angel Fuente*  
DG Emploi, affaires sociales et égalité des chances  
Luxembourg  
*Didier Dupré*  
Eurostat  
Luxembourg  
*Antti Karjalainen*  
Eurostat  
Luxembourg

### Institutions européennes et internationales

*Marc Sapir*  
Bureau technique syndical (BTS)  
Belgique  
*Paul Swaim*  
Division Analyse et politique de l'emploi, OCDE  
France  
*Pascal Paoli*  
Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail  
(AESS)  
Espagne  
*Elke Schneider*  
Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail  
(AESS)  
Espagne  
*Sangheon Lee*  
Programme Conditions de travail et Emploi,  
Bureau international du travail  
Suisse

### Partenaires hors UE

*Torkel Sandegren*  
Ministère royal du Travail et de l'Administration  
Norvège  
*Margaret Graf*  
Secrétariat d'État à l'Économie  
Suisse  
*Ulrich Pekruhl*  
Université des sciences appliquées  
Suisse

## Annexe 5: Réseau des instituts chargés du travail de terrain

### Centre de coordination

Gallup Europe  
Gallup Organisation Europe SA  
Avenue Michel-Ange 70  
1000 Bruxelles

### Membres du réseau

#### Allemagne

IFAK Institut GmbH & Co. Markt- und Sozialforschung  
Postfach 13 51  
65221 Taunusstein

#### Autriche

SPECTRA Marktforschung  
Brucknerstrasse 3-5  
4020 Linz

#### Belgique

IRB Europe sprl  
81 Boulevard Louis Schmidt  
1040 Bruxelles

#### Chypre

Cymar Market Research Ltd  
1686 Nicosia  
Digeni Akrita,  
40 Strovolos 2045

#### Danemark

Vilstrup  
Frederiksborggade 18  
1360 Copenhagen

#### Espagne

Gallup Spain  
Victor de la Serna 31-33 Post.  
28016 Madrid

#### Estonie

SAAR POLL Ltd  
10119 Tallin

#### Finlande

Taloustutkimus Oy  
Lemuntie 9  
00510 Helsinki

#### France

Efficienc 3  
26 rue Buirette  
BP 202 71057 Reims Cedex

#### Grèce

Metron Analysis SA  
6 Sinopsis Str.  
115 27 Athènes

#### Hongrie

Gallup Organisation  
Fö tér 1, Zichy Kastély  
1033 Budapest

#### Irlande

Economic and Social Research Institute (ESRI)  
4 Burlington Road  
Dublin 4

#### Italie

Demoskopea SpA  
Via Salaria 290/Via Rubicone 41  
00199 Rome

#### Lettonie

Latvian Facts Ltd  
Brivibas str. 106-2  
1001 Riga

#### Lituanie

Baltic Surveys Ltd  
Sermuksniu 6a  
2001 Vilnius

#### Luxembourg

Gallup Luxembourg  
Rue Emile Mark 44, BP 48  
L-4501 Differdange

#### Malte

Misco International  
3<sup>rd</sup> Floor, Regency House  
Republic Street  
VLT04 La Valette

#### Pays-Bas

Rsvo  
Gedempte Gracht 44b  
1506 CH Zaandam

#### Pologne

Gallup Organisation Poland  
Krzywickiego 34  
02-078 Varsovie

#### Portugal

Intercampus LDA  
Av. António Augusto de Aguiar, 106 5/6  
1050-019 Lisbonne

#### République tchèque

Focus Centre for Social and Market Analysis  
Vrchlického sad 4  
602 00 Brno

#### Royaume-Uni

ICM Research  
Knighton House  
56 Mortimer Street  
Londres W1W 7RT



**Slovaquie**

Focus Centre for Social and Market Analysis  
Grossinglova 37  
81000 Bratislava

**Slovénie**

CATI d.o.o.  
Trzaska cesta 2  
1000 Ljubljana

**Suède**

IMRI – International Market Research Institute AB  
Landsvägen 52  
172 63 Stockholm

**Bulgarie**

Vitosha Research  
5 Alexander Zhendov Street  
1113 Sofia

**Croatie**

Gallup Organisation Croatia  
Zagreb  
Ul. Grada Vukovara 62A  
10000 Zagreb

**Roumanie**

Gallup Organisation Romania  
78151 Bucharest Bd. Nicolae Titulescu  
Nr. 1, Bl. A7, Sc. 4, Et. 8, Ap. 116-117, Sector 1.

**Turquie**

TRIA Research Consultancy  
Süleyman Nazif Sk. Aydin Apt. N°24/6  
Nisantasi  
80220 Istanbul

**Norvège**

MMI AS  
PO Box 9143  
0133 Groenland

**Suisse**

MIS Trend  
Pont Bessière 3  
1005 Lausanne

## Informations sur le ménage

**HH1. Je voudrais commencer par vous poser quelques questions à propos de votre ménage. Vous y compris, pouvez-vous me dire de combien de personnes votre ménage est composé?**

Nombre de personnes habitant dans le ménage : .....

--	--

99 - Refus (spontané)

### HH2.

ENQUÊTEUR: Maintenant obtenez l'information dont vous avez besoin pour compléter la grille des ménages page suivante, en commençant avec le répondant

**A.** (ENQUÊTEUR: Entourez le code correspondant au genre du répondant dans la grille page suivante)

**B.** Commençons par vous même, quel est votre âge?

**C.** (ENQUÊTEUR: Ne posez pas au répondant)

ENQUÊTEUR: Montrez Carte D

**D.** Quel est votre principal statut économique ?

### HH3.

ENQUÊTEUR: pour le second membre du ménage, commencez par le membre du ménage le plus âgé et répétez les questions de la grille A-D pour tous les autres membres du ménage.

**Alors maintenant revenons aux autres membres de votre ménage, en commençant par le plus âgé...**

**a.** Pouvez-vous me dire si c'est un homme ou une femme ?

**b.** Quel est son âge? (utiliser le code 998 si moins d'un an)

ENQUÊTEUR: Montrez Carte D

**c.** Quel est votre lien/lien de parenté avec cette personne? Est-il votre ... ?

ENQUÊTEUR: Montrez Carte D

**d.** Et quelle est la situation professionnelle / CSP de cette personne?

ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS LES MEMBRES DU MÉNAGE ET VÉRIFIEZ LA CONSISTENCE AVEC LA QUESTION HH1.

**Grille du ménage**

		A		B	C	D
		ENQUÊTEUR Code pour le répondant		Age	Rapport avec le répondant	Statut économique principal ?
		Masculin	Féminin		Entourez à partir de la liste ci-dessous	Entourez à partir de la liste ci-dessous
1	Répondant	1	2	.....		01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
2	Personne 2	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
3	Personne 3	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
4	Personne 4	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
5	Personne 5	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
6	Personne 6	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
7	Personne 7	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
8	Personne 8	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
9	Personne 9	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99
10	Personne 10	1	2	.....	01 02 03 04 05 06 07 08 88 99	01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 88 99

888 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)  
998- Moins d'un an  
999 - Refus (spontané)

Codes des liens/relations (carte C)
01 - Epoux/partenaire
02 - Fils/Fille
03 - Parent, Beau-père, Belle-mère,
04 - Belle-fille ou gendre
05 - Petit-fils ou petite-fille
06 - Frère / sœur (y compris demi-frère ou demi-sœur)
07 - Autre lien de parenté
08 - Autre, sans lien de parenté
88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
99 - Refus (spontané)

CODES DES STATUTS ECONOMIQUES [CARTE D]:
01 - Travail comme employé ou employeur/indépendant
02 - Travail, en congé parental ou en congé autre
03 - Travail en tant que parent/conjoint aidant dans une ferme ou une entreprise familiale*
04 - Sans emploi depuis moins de 12 mois
05 - Sans emploi depuis 12 mois ou plus
06 - Incapable de travailler à cause d'une maladie de longue durée ou d'une incapacité
07 - Retraité
08 - S'occupe du ménage à plein temps / se charge des courses et de l'entretien de la maison
09 - Etudiant (études primaires ou secondaires / enseignement supérieur)
10 -Autre
88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
99 - Refus (spontané)
* Si est payé un salaire pour un travail dans une entreprise ou une ferme familiale, encodez 1 ("travail comme employé")

## Questionnaire principal

### Q1A Êtes-vous citoyen français?

1 - Oui----- > Allez à Q2A

2 - Non----- > Continuez avec Q1B.

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) ----- > Allez à Q2A

9 - Refus (spontané) ----- > Allez à Q2A

### Q1B Êtes-vous citoyen de... ?

1 - Un autre Etat membre de l'UE

2 - un des pays candidats à l'adhésion à l'UE (ex. Roumanie, Bulgarie, Turquie, Croatie)

3 - Un autre pays

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

### ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS

**Q2A Quelle est la fonction de votre travail principal rémunéré? Par travail principal, nous entendons celui où vous avez passé le plus d'heures.**

ENQUÊTEUR: Demandez et écrivez entièrement en détails - Insistez pour obtenir le plus d'informations possible en vue d'obtenir le code à 2 chiffres précis de la classification ISCO

.....

.....

88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

99 - Refus (spontané)

### Q2B Quel âge aviez-vous lorsque vous avez arrêté de suivre des études (à temps plein)?

Age .....

77 - Si est encore étudiant

99 - Refus (spontané)

### Q2C Depuis combien d'années occupez-vous un emploi rémunéré depuis la fin de vos études?

Nombre d'années :.....

77 - Si le répondant est encore étudiant de plein exercice

99 - Refus (spontané)

00 - Moins d'un an

### Q2D Depuis combien d'années êtes-vous dans votre société ou organisation ? Si moins d'un an : Depuis combien de mois ?

Nombre d'années:.....

00 - si moins d'un an

77 - Pas applicable

88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

99 - Refus (spontané)

**Q3A Etes-vous principalement ... ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q3A - LISEZ-LA - UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE

- 1 - Indépendant sans salarié ----- > **Aller à Q4**
- 2 - Indépendant avec salariés ----- > **Aller à Q4**
- 3 - Employé ----- > **Continuez avec Q3B**
- 4 - Autre ----- > **Aller à Q4**

---

- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) ----- > **Aller à Q4**
- 9 - Refus (spontané) ----- > **Aller à Q4**

**Q3B Quel type de contrat de travail avez-vous ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q3B - LISEZ-LA - UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE

- 1 - Contrat à durée indéterminée (CDI) ----- > **Aller à Q4**
- 2 - Contrat à durée déterminée (CDD) ----- > **Continuez avec Q3C**
- 3 - Contrat d'une agence de travail temporaire ----- > **Aller à Q4**
- 4 - Apprentissage ou tout autre programme de formation > **Aller à Q4**
- 5 - Pas de contrat ----- > **Aller à Q4**

---

- 6 - Autre (SPONTANE). ----- > **Aller à Q4**
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) ----- > **Aller à Q4**
- 9 - Refus (spontané) ----- > **Aller à Q4**

**Q3C Quelle est la durée exacte de votre contrat en nombre d'années et de mois ?**

ENQUÊTEUR: SI MOINS DE 1 AN, NOTEZ « 00 » DANS LA CASE « ANNÉES » ET LE NOMBRE DE MOIS DANS LA CASE « MOIS » - SI «NE SAIT PAS/SANS OPINION», NOTEZ « 88 » DANS LES DEUX CASES. SI LE CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE N'A PAS DE DURÉE DEFINIE, NOTEZ « 77 » DANS LES DEUX CASES.

Nombre d'années: .....

- 00 - Si moins d'un an
- 77 - pas de durée précise
- 88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 99 - Refus (spontané)

Nombre de mois: .....

- 77 - Pas de durée précise
- 88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 99 - Refus (spontané)

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS**

**Q4 Quelle est la principale activité de la société ou de l'organisation dans laquelle vous travaillez ?**

ENQUÊTEUR: RELANCEZ POUR OBTENIR DES DETAILS ET NOTEZ-LES – INSISTEZ POUR OBTENIR LE PLUS D'INFORMATIONS POSSIBLE !

--	--

- .....
- 
- 88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
  - 99 - Refus (spontané)

**Q5 Travaillez-vous dans...**

- 1 - Le secteur privé
  - 2 - Le secteur public
  - 3 - Organisation ou entreprise mixte public - privé
  - 4 - Secteur à but non lucratif ou associatif, Organisations non gouvernementales
  - 5 - Autre
- 
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
  - 9 - Refus (spontané)

--

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q6

**Q6. Au total, combien de personnes travaillent sur le site de l'établissement où vous travaillez ?**

- 01 - 1 (la personne travaille seule)
- 02 - 2 - 4
- 03 - 5-9
- 04 - 10-49
- 05 - 50-99
- 06 - 100-249
- 07 - 250-499
- 08 - 500 et plus

--	--

- 
- 88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
  - 99 - Refus (spontané)

**Q7 Combien de personnes travaillent sous votre direction pour lesquelles les augmentations de salaire, les primes ou les promotions dépendent étroitement de vous ?**

..... Nombre de personnes :

--	--	--	--

- 0000 - Aucune
- 8888- Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9999 - Refus (spontané)



**Q8a Combien d'heures travaillez-vous d'habitude, par semaine, dans votre travail principal rémunéré ?**

ENQUÊTEUR: A l'exclusion de la pause déjeuner, du temps passé sur le trajet aller et retour pour se rendre au travail - Si 30 minutes ou plus, arrondir à l'heure suivante

Heures par semaine.....

888 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

999 - Refus (spontané)

**Q8B Combien de jours par semaine travaillez-vous habituellement dans votre travail principal rémunéré?**

Nombre de jours par semaine:.....

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

**Q9A Outre votre travail principal rémunéré, avez-vous un autre travail rémunéré ? Si oui, est-ce un travail ... ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q9A - LISEZ-LA - UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE

1 - Non, pas d'autre travail rémunéré ----- > **Aller à Q10**

2 - Régulier----- > **Continuez avec Q9B**

3 - Irrégulier----- > **Aller à Q10**

4 - Saisonnier ----- > **Aller à Q10**

5 - Autre (spontané) ----- > **Aller à Q10**

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) ----- > **Aller à Q10**

9 - Refus (spontané) ----- > **Aller à Q10**

**Q9B Combien d'heures par semaine en moyenne travaillez-vous à un travail autre que votre travail principal rémunéré?**

ENQUÊTEUR.: Si 30 minutes ou plus, arrondir à l'heure suivante

Nombre d'heures :.....

888 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

999 - Refus (spontané)

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS**

**Q10 Pourriez-vous me dire- en employant l'échelle suivante - dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail ...**

ENQUÊTEUR: Montrez Carte Q10 avec échelle - UNE SEULE REPONSE PAR LIGNE UNIQUEMENT!

"R" cochez l'item de départ	ENQ. : LIRE – En faisant une rotation- Mettez un X dans la colonne R à l'endroit où vous commencez	Tout le temps	Presque tout le temps	Environ les 3/4 du temps	Environ la moitié du temps	Environ un quart du temps	Presque jamais	Jamais	Ne sait pas	Refu s
	A - des vibrations provoquées par des outils manuels, machines, etc..	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B - des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler aux gens	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	C - des températures qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	D - des températures basses, que ce soit à l'intérieur de locaux ou à l'extérieur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	E - respirer des fumées, des vapeurs (telles que des vapeurs de soudure ou d'échappement), poussière (telle que la poussière de bois ou la poussière minérale) etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	F – respirer des vapeurs telles que des dissolvants et des diluants	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	G - à être en contact avec ou à manipuler des produits ou des substances chimiques	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	H - des radiations telles que rayons X, radioactivité, soudure à l'arc, rayon laser	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	I - au tabagisme passif (à la fumée de tabac d'autres fumeurs)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	J - à manipuler ou à être en contact direct avec des matériaux qui peuvent être infectieux tel que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9

**Q11 Toujours en utilisant cette même carte, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre travail principal implique...**

ENQUÊTEUR: Montrez la même carte (Q10) avec l'échelle - UNE SEULE REPONSE PAR LIGNE UNIQUEMENT!

"R" cochez l'item de départ	ENQUÊTEUR: Lisez- en faisant une rotation- Mettez un X dans la colonne R à l'endroit où vous commencez	Tout le temps	Presque tout le temps	Environ les 3/4 du temps	Environ la moitié du temps	Environ un quart du temps	Presque jamais	Jamais	Ne sait pas	Refu s
	A - des positions douloureuses ou fatigantes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B – de soulever ou de déplacer des personnes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	C - de porter ou déplacer des charges lourdes	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	D - de rester debout ou de marcher	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	E - des mouvements répétitifs de la main ou du bras	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	F - de travailler dans les locaux de la société ou de l'organisation qui vous emploie (en dehors de votre foyer)	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	G - du télétravail à partir de chez vous avec un ordinateur	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	H - de travailler chez vous- hors télétravail	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	I - de travailler chez le client, sur la route, en des lieux autres que les locaux de la société / de l'organisation ou votre domicile	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	J - d'être en contact direct avec des personnes qui ne sont pas employées à votre lieu de travail comme, par exemple, des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	K - de travailler avec des ordinateurs: PC, réseau, unité centrale	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	L – d'utiliser internet / l'email pour des raisons professionnelles	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	M - de porter un équipement personnel de protection	1	2	3	4	5	6	7	8	9

**Q12 Comment jugez-vous votre niveau d'information sur les risques pour la santé et la sécurité liés à l'exécution de votre travail ? Diriez-vous que vous êtes ... ?**

- 1 - Très bien informé
- 2 - Bien informé
- 3 - Pas très bien informé
- 4 - Pas du tout bien informé

---

- 7 - Ne s'applique pas (spontané)
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

**Q13 Au total, combien de minutes passez-vous normalement, par jour, pour aller de chez vous à votre travail, aller-retour ?**

- Nombre de minutes par jour :.....
- 888 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
  - 999 - Refus (spontané)

**Q14A Habituellement, combien de fois par mois travaillez-vous durant la nuit, pour au moins une durée de 2 heures entre 10 heures du soir et 5 heures du matin ?**

- Nombre de nuits par mois.....
- 00 - Jamais
  - 88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
  - 99 - Refus (spontané)

**Q14B Et combien de fois par mois travaillez-vous en soirée, pour au moins une durée de 2 heures entre 6 heures et 10 heures du soir ?**

- Nombre de soirées par mois.....
- 00 - Jamais
  - 88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
  - 99 - Refus (spontané)

**Q14C Et combien de fois par mois travaillez-vous le dimanche ?**

- Nombre de dimanches par mois.....
- 00 - Jamais
  - 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
  - 9 - Refus (spontané)

**Q14D Et combien de fois par mois travaillez-vous le samedi ?**

Nombre de samedis par mois.....

00 - Jamais

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

**Q14E Et combien de fois par mois effectuez-vous des journées de plus de 10 heures ?**

Journées de plus de 10 heures par mois.....

00 - Jamais

88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

99 - Refus (spontané)

**Q15A Travaillez-vous à temps partiel ou à temps plein ?**

1 - Temps partiel ----- > Continuer avec Q15B

2 - Temps plein ----- > Aller à Q16A

9 - Refus (spontané) ----- > Aller à Q16A

**Q15B Si oui : Voudriez-vous travailler ... ?**

1 - Temps plein

2 - plus d'heures mais pas à temps plein

3 - Le même nombre d'heures

4 - Moins d'heures

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS****Q16A Travaillez-vous ... ?**

ENQUÊTEUR: LISEZ	Oui	Non	Ne sait pas	Refus
A - le même nombre d'heures chaque jour	1	2	8	9
B - le même nombre de jours chaque semaine	1	2	8	9
C - selon des horaires fixes	1	2	8	9
D - Travail par roulement	1	2	8	9

Si la réponse à Q16A \_D est "oui", allez à Q16B, pour tous les autres cas, allez à Q17A

ENQUÊTEUR: POSEZ SI CODE 1 EN Q 16 A-D

**Q16B Travaillez-vous ... ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q16B - LISEZ-LA - UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE

- 1 - En horaire découpé (avec une coupure de 4 heures au moins)
- 2 - En roulement permanent (matin, après-midi ou nuit)
- 3 - En alternance (roulement tournant), le matin, l'après-midi et la nuit
- 4 - Autre (spontané)
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS****Q17A De quelle manière vos horaires sont-ils fixés ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q17A - LISEZ-LA - UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE

- 1 - Ils sont fixés par l'entreprise, sans possibilité de changements > **Continuez avec Q17B**
- 2 - Le choix vous est donné entre plusieurs horaires de travail fixes, déterminés par l'entreprise > **Continuez avec Q17B**
- 3 - Vous pouvez adapter vos horaires de travail dans une certaine limite (ex. temps flexible) > **Allez à Q18**
- 4 - Vos horaires de travail sont entièrement déterminés par vous-même > **Allez à Q18**
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) ----- > **Allez à Q18**
- 9 - Refus (spontané) ----- > **Allez à Q18**

**Q17B Y a-t-il régulièrement des changements dans votre planning de travail ? (Si Oui), Combien de temps à l'avance en êtes-vous informés ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q17B - LISEZ-LA - UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE

- 1 - Non
- 2 - Oui, le jour même
- 3 - Oui, la veille
- 4 - Oui, plusieurs jours à l'avance
- 5 - Plusieurs semaines à l'avance

---

- 6 - Autre (SPONTANE).
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS**

**Q18 En général, votre horaire de travail s'accorde-t-il très bien, assez bien, pas très bien ou pas du tout bien avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail ?**

- 1 - Très bien
- 2 - Bien
- 3 - Pas très bien
- 4 - Pas du tout bien

---

- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

**Q19 Au cours des douze derniers mois, avez-vous été contacté, par exemple par email ou par téléphone, par votre travail pour vous poser des questions concernant votre travail principal rémunéré en dehors de vos heures de travail normales (le soir, pendant vos vacances)?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q19 - LISEZ-LA - UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE

- 1 - Chaque jour
- 2 - Au moins une fois par semaine
- 3 - Deux à trois fois par mois
- 4 - Moins souvent
- 5 - Jamais

---

- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

**Q20A Pouvez-vous me dire si votre travail comporte des tâches brèves répétitives de moins de ... ?**

ENQ : Si nécessaire, spécifiez que nous faisons allusion à des tâches et non pas à des gestes tels que cliquer sur le bouton de la souris !

ENQ. : LISEZ	Oui	Non	Ne sait pas	Refus
A - 1 minute	1	2	8	9
B- 10 minutes	1	2	8	9



**Q20B Pouvez-vous me dire si votre travail nécessite ...**

Montrez la carte Q20B avec échelle - UNE SEULE REPONSE PAR LIGNE UNIQUEMENT!

"R" cochez l'item de départ	LISEZ – en faisant une rotation- Mettez un X dans la colonne R à l'endroit où vous commencez	Tout le temps	Presque tout le temps	Environ les 3/4 du temps	Environ la moitié du temps	Environ un quart du temps	Presque jamais	Jamais	Ne sait pas	Refus
	A - des cadences de travail élevées	1	2	3	4	5	6	7	8	9
	B- de travailler selon des délais très stricts et très courts	1	2	3	4	5	6	7	8	9

**Q21 En général, votre rythme de travail dépend-il ou non ... ?**

ENQ. : LISEZ	Oui	Non	Ne sait pas	Refus
A - du travail fait par d'autres collègues	1	2	8	9
B - des demandes directes des gens comme des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc.	1	2	8	9
C – d'objectifs à réaliser ou performances à atteindre	1	2	8	9
D - de la vitesse automatique d'une machine ou du déplacement d'un produit	1	2	8	9
E - du contrôle direct de votre chef	1	2	8	9

**Q22A A quelle fréquence devez-vous interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q22A - LISEZ-LA - UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE

- 1 - Très souvent ----- > **Continuez avec Q22B**  
 2 - Assez souvent----- > **Continuez avec Q22B**  
 3 - Occasionnellement ----- > **Continuez avec Q22B**  
 4 - Jamais----- > **Aller à Q23**
- 
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) ----- > **Aller à Q23**  
 9 - Refus (spontané) ----- > **Aller à Q23**

**Q22B Pour votre travail, ces interruptions sont-elles ... ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q22B - LISEZ-LA - UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE

- 1 - Perturbatrices
- 2 - Sans conséquence
- 3 - Positives

---

- 7 - Pas approprié (spontané)
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS**

**Q23 Généralement, votre travail principal rémunéré implique-t-il ou non ... ?**

ENQ. : LISEZ	Oui	Non	Ne sait pas	Refus
A - le respect de normes de qualité précises	1	2	8	9
B - une évaluation par vous-même de la qualité de votre travail personnel	1	2	8	9
C - de résoudre vous-même des problèmes imprévus	1	2	8	9
D - des tâches monotones	1	2	8	9
E - des tâches complexes	1	2	8	9
F - d'apprendre des choses nouvelles	1	2	8	9

**Q24 Avez-vous ou non la possibilité de choisir ou de modifier ... ?**

ENQ. : LISEZ	Oui	Non	Ne sait pas	Refus
A - l'ordre de vos tâches	1	2	8	9
B - vos méthodes de travail	1	2	8	9
C - votre cadence ou vitesse de travail	1	2	8	9

**Q25 Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez sélectionner la réponse qui décrit le mieux votre situation de travail.**

ENQUÊTEUR: MONTREZ la carte Q25 avec échelle - UNE SEULE REPONSE PAR LIGNE UNIQUEMENT!

ENQ. : LISEZ	Presque toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Presque jamais	Ne sait pas	Refus
A - Vous pouvez recevoir l'aide de collègues si vous le demandez	1	2	3	4	5	8	9
B - Vous pouvez obtenir de l'aide de vos supérieurs hiérarchiques / votre chef si vous le demandez	1	2	3	4	5	8	9
C - Vous pouvez obtenir une aide extérieure si vous le demandez	1	2	3	4	5	8	9
D - Vous avez une influence sur le choix de vos partenaires de travail	1	2	3	4	5	8	9
E - Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez	1	2	3	4	5	8	9
F - Vous avez assez de temps pour terminer votre travail.	1	2	3	4	5	8	9
G - Vous êtes libre de décider quand prendre des vacances ou des jours de congé	1	2	3	4	5	8	9
H - Au travail, vous avez la possibilité de faire ce que vous faites le mieux	1	2	3	4	5	8	9
I - Votre travail vous donne le sentiment du travail bien fait	1	2	3	4	5	8	9
J - Vous avez la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail	1	2	3	4	5	8	9
K - Vous avez le sentiment de faire un travail utile	1	2	3	4	5	8	9
L - Vous trouvez votre travail intellectuellement exigeant	1	2	3	4	5	8	9
M - Vous trouvez votre travail émotionnellement exigeant	1	2	3	4	5	8	9

**Q26A Votre travail implique-t-il une rotation des tâches entre vous et vos collègues ?**

- 1 - Oui ----- > CONTINUEZ AVEC Q26A.1.
- 2 - Non ----- > ALLEZ A Q26B
- 
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) ----- > ALLEZ A Q26B
- 9 - Refus (spontané) ----- > ALLEZ A Q26B

**26A.1 Ces tâches requièrent-elles différentes compétences?**

- 1 - Oui
- 2 - Non

- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

**26A.2 Qui décide de la répartition des tâches ?**

ENQ. : LISEZ	oui	non	Ne sait pas	Refus
A - Votre chef / supérieur hiérarchique	1	2	8	9
B - les personnes concernées par la rotation des tâches	1	2	8	9

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS**

**Q26.B Votre fonction implique-t-elle que vous fassiez tout ou une partie de votre travail en équipe ?**

- 1 - Oui----- > CONTINUEZ AVEC Q26.B1.
- 2 - Non----- > ALLEZ A Q27
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) ----- > ALLEZ A Q27
- 9 - Refus (spontané) ----- > ALLEZ A Q27

**Q26B.1 Les membres de l'équipe décident-ils eux-mêmes... ?**

ENQ. : LISEZ	oui	non	Ne sait pas	Refus
A - ... de la répartition des tâches	1	2	8	9
B - ...de la personne qui sera à la tête de l'équipe	1	2	8	9

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS**

**Q27 Laquelle des propositions suivantes décrit le mieux votre niveau de compétences dans l'exécution de votre travail?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q27 - LISEZ-LA - UNE SEULE RÉPONSE POSSIBLE

- 1 - J'ai besoin d'une formation complémentaire pour me permettre de faire face à mes obligations
- 2 - Mes obligations correspondent assez bien à mes compétences actuelles
- 3 - J'ai les compétences nécessaires pour faire face à des obligations plus exigeantes
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

**Q28 Au cours des douze derniers mois, avez-vous suivi ou non l'une ou l'autre des formations suivantes dans le but d'améliorer vos aptitudes ?**

ENQ. : LISEZ	Oui	Non	Ne sait pas	Refus	SI OUI, indiquer le nombre total de jours... 888 - NSP 999 - Refus
A - Formation payée ou assurée par votre employeur – ou par vous-même si vous êtes indépendant	1	2	8	9	.....
B - Formations payées par vous-même	1	2	8	9	.....
C - Formation sur le terrain (collègues, superviseurs, etc.)	1	2	8	9	
D - Autres types de formations et d'enseignement sur place (par exemple l'auto apprentissage, de travaux pratiques en ligne)	1	2	8	9	
E - Autre (spontané)	1	2	8	9	

**Q29 Au cours des douze derniers mois, avez-vous personnellement, au travail, fait l'objet ou pas ... ?**

ENQ. : LISEZ	Oui	Non	Ne sait pas	Refus
A - de menaces ou de violences physiques	1	2	8	9
B - de violences physiques provenant de personnes appartenant à votre lieu de travail	1	2	8	9
C - de violences physiques provenant de personnes n'appartenant pas à votre lieu de travail	1	2	8	9
D – de harcèlement moral	1	2	8	9
E – de discrimination sexuelle/de discrimination liée au genre	1	2	8	9
F - d'attentions sexuelles non désirées	1	2	8	9
G - de discriminations liées à votre âge	1	2	8	9
H - de discriminations liées à votre nationalité	1	2	8	9
I - de discriminations liées à des origines ethniques	1	2	8	9
J - de discriminations liées à votre religion	1	2	8	9
K - de discriminations liées à une incapacité/ un handicap	1	2	8	9
L – de discriminations liées à votre orientation sexuelle	1	2	8	9

ENQUÊTEUR: les questions Q30 et Q31 ne doivent être posées uniquement qu'aux employés! c'est à dire à ceux qui ont répondu "3" à la question Q3A

**Q30 Au cours des douze derniers mois, avez-vous ou pas ... ?**

ENQ. : LISEZ	Oui	Non	Ne sait pas	Refus
A - Eu une discussion franche avec votre chef à propos de vos performances au travail / performances professionnelles	1	2	8	9
B - été consulté à propos des changements intervenus dans l'organisation de votre travail ou dans les conditions d'exécution de celui-ci	1	2	8	9
C - été sujet à l'évaluation formelle régulière de votre rendement	1	2	8	9
D - discuté de problèmes liés au travail avec votre chef / patron	1	2	8	9
E - discuté de problèmes liés au travail avec un représentant des employés	1	2	8	9

**Q31 Votre chef direct est-il un homme ou une femme ?**

1 - Un homme

2 - Une femme

7 - Ne s'applique pas (spontané)

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS**

**Q32 Pensez-vous ou non que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée ?**

1 - Oui

2 - Non

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

**Q33 Votre travail affecte-t-il votre santé ou pas?**

1 - Oui ----- > **CONTINUEZ AVEC QUESTION Q33A**

2 - Non ----- > **ALLEZ A Q34A**

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané) --- > **ALLEZ A Q34A**

9 - Refus (spontané) ----- > **ALLEZ A Q34A**

**Q33A Comment affecte-t-il votre santé?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q33A - LISEZ-LA – PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES !

	Mentionné	Non mentionné	Ne sait pas	Refus
A - problèmes d'audition	1	2	8	9
B - problèmes de vue	1	2	8	9
C - problèmes de peau	1	2	8	9
D- maux de dos	1	2	8	9
E - maux de tête	1	2	8	9
F - douleurs d'estomac	1	2	8	9
G - douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou douleurs musculaires dans les membres supérieurs, douleurs musculaires dans les membres inférieurs	1	2	8	9
H - difficultés respiratoires	1	2	8	9
I - maladies cardiaques	1	2	8	9
J - blessure(s)	1	2	8	9
K - stress	1	2	8	9
L - fatigue générale	1	2	8	9
M - problèmes d'insomnie	1	2	8	9
N - allergies	1	2	8	9
O - anxiété	1	2	8	9
P - irritabilité	1	2	8	9
Q - Autre (spontané)	1	2	8	9

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS**

**Q34A Dans votre travail principal rémunéré, au cours des douze derniers mois, avez-vous déjà été absents pour l'une des raisons suivantes?**

ENQ. : LISEZ	Oui	Non	Ne sait pas	Refus
A - Congé de maternité ou de paternité	1	2	8	9
B - Congé d'éducation	1	2	8	9
C - Congé pour des motifs familiaux	1	2	8	9
D - Des problèmes de santé	1	2	8	9
E - Autres raisons	1	2	8	9

**Si "Oui"  
Continuez avec  
Q34B**



ENQ. : Si la réponse à Q34A-D = "1" CONTINUEZ AVEC Q34B, POUR LES AUTRES CAS ALLEZ A Q35

**Q34B Sur les 12 derniers mois, combien de jours au total aviez-vous été absent du travail pour des raisons de santé ?**

Nombre de jours:.....

--	--	--

888 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

999 - Refus (spontané)

**Q34C Parmi les jours d'absence évoqués ci-dessus, pouvez-vous me dire combien d'entre eux étaient attribuables ...**

ENQ. : LISEZ	Nombre de jours:	Ne sait pas	Refus
C1 - Accident(s) de travail	.....	888	999
C2 - Problèmes de santé causés par votre travail	.....	888	999

NE POSEZ LA QUESTION Q 35 QUE SI LE REpondANT A MOINS DE 60 ANS

**Q35 Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?**

1 - Oui, je le pense

2 - Non, je ne le pense pas

3 - (NE PAS SUGGERER) non, je ne le voudrais pas

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS**

**Q36 D'une façon générale, êtes-vous très satisfait, plutôt satisfait, plutôt pas satisfait ou pas du tout satisfait des conditions de travail de votre travail principal rémunéré ?**

1 - Très satisfait

2 - Satisfait

3 - Plutôt pas satisfait

4 - Pas du tout satisfait

8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

9 - Refus (spontané)

**Q37 A quel point êtes-vous d'accord ou pas avec les affirmations suivantes décrivant certains des aspects de votre travail ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE Q 37 - LISEZ-LA – UNE SEULE REPONSE PAR LIGNE !

ENQ. : LISEZ	Tout à fait d'accord	D'accord	Je ne suis ni d'accord ni pas d'accord	Pas d'accord	Absolument pas d'accord	Ne sait pas	Refus
A - Je risque de perdre mon travail principal au cours des 6 prochains mois	5	4	3	2	1	8	9
B - Je suis bien payé pour le travail que je fais	5	4	3	2	1	8	9
C - Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière	5	4	3	2	1	8	9
D - Je me sens comme "à la maison" dans cette organisation / entreprise	5	4	3	2	1	8	9
E - Au travail, j'ai des opportunités d'apprendre et d'évoluer	5	4	3	2	1	8	9
F - J'ai de très bons amis au travail	5	4	3	2	1	8	9

## Données démographiques

---

**EF1 Quel est le plus haut niveau d'études ou de formation que vous avez terminé avec succès ?**

- 1 - Aucune scolarisation
- 2 - Etudes primaires (ISCED 1)
- 3 - Collège (terminé avec brevet ou BEPC) (ISCED 2)
- 4 - Secondaire Lycée (ISCED 3)
- 5 - Secondaire Technique ( C.A.P, B.E.P, etc) (ISCED 4)
- 6 - Université, école de commerce, etc ... (Bac +2 ou +3) (ISCED 5)
- 7 - Université (Bac + 4 licence)Etudes (ISCED 6)
- 8 - Université ou Grandes Ecoles ( Bac +5, DESS, DEA, etc ...)
- 99 - Refus (spontané)

**EF3 Êtes-vous la personne qui contribue le plus aux revenus de votre ménage ?**

- 1 - Oui
- 2 - Non
- 3 - Les deux, de manière égale (Spontané)
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)
- 9 - Refus (spontané)

**EF4 A quelle fréquence pratiquez-vous chacune des activités suivantes en dehors de votre travail ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE EF4 - LISEZ-LA - Une seule réponse par ligne !

ENQUÊTEUR: Si pour chacun des points de "A" à "G" dans la question EF4, la réponse est "chaque jour pour une heure ou plus", continuer avec la question EF4.1. (EF4A-EF4G= 1 continuez avec la question EF4.1)

**EF4.1. Combien d'heures par jour êtes-vous impliqué dans l'une ou l'autre de ces activités en dehors du travail?**

ENQ. : LISEZ	EF4.									EF4.1.		
	1 heure ou + chaque jour	Moins d'1 heure chaque jour ou tous les 2 jours	1 ou 2 fois par semaine	1 ou 2 fois par mois	1 ou 2 fois par an	Jamais	Pas applicable	Ne sait pas	Refus	Nombre d'heures :	Ne sait pas	Refus
A - activité bénévole ou caritative	1	2	3	4	5	6	7	8	9	.....	88	99
B - activité politique ou syndicale	1	2	3	4	5	6	7	8	9	.....	88	99
C - garde et éducation de vos enfants	1	2	3	4	5	6	7	8	9	.....	88	99
D - cuisiner et s'occuper de tâches ménagères	1	2	3	4	5	6	7	8	9	.....	88	99
E - S'occuper de personnes âgées ou handicapées de votre entourage	1	2	3	4	5	6	7	8	9	.....	88	99
F - Suivre un cours ou une formation	1	2	3	4	5	6	7	8	9	.....	88	99
G - Activités sportives, culturelles ou de loisirs hors de chez vous	1	2	3	4	5	6	7	8	9	.....	88	99

**EF5 Quel est en moyenne votre revenu net mensuel provenant de votre activité professionnelle principale actuellement ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE EF5 - LISEZ-LA

ENQUÊTEUR. : Si nécessaire, expliquez que le revenu net mensuel est le revenu dont on dispose après s'être acquitté des impôts sur le revenu et contributions à la sécurité sociale !

01 – moins de 800

02 - de 801 à 900

03 - de 901 à 950

04 – de 951 à 1 050

05 – de 1 051 à 1 200

06 – de 1201 à 1 350

07 – de 1 351 à 1 600

08 – de 1 601 à 2 000

09 – de 2 001 à 2 500

10- plus de 2 501

88 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)

99 - Refus (spontané)

--	--

ENQUÊTEUR: la question EF6 ne doit être posée qu'aux personnes qui ne sont pas des indépendants! Si Q3A = 3 ou si Q3A = 4!

### EF6 Que comprend votre rémunération ?

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE EF6 - LISEZ-LA - Plusieurs réponses possibles !

	Mentionné	Non mentionné	Ne sait pas	Refus
A - Un salaire fixe de base	1	2	8	9
B - Un paiement à la pièce ou en fonction de la productivité	1	2	8	9
C - Rémunération des heures supplémentaires	1	2	8	9
D - Le paiement d'une prime en compensation de mauvaises conditions de travail ou dangereuses	1	2	8	9
E - Le paiement d'une prime en compensation du travail dominical (= travail le dimanche)	1	2	8	9
F - Autres primes ou rémunérations supplémentaires	1	2	8	9
G - Paiement basé sur la performance générale de la société où vous travaillez, en fonction des résultats de celle-ci (participation sur les profits)	1	2	8	9
H - Rémunérations basées sur la performance globale d'un groupe	1	2	8	9
I - Dividende provenant d'actions de l'entreprise pour laquelle vous travaillez	1	2	8	9
J - Autres avantages en nature (par exemple couverture médicale, accès à des magasins, etc.)	1	2	8	9
K - Autre (spontané)	1	2	8	9

Allez à  
EFG6\_1

Allez à  
EFG6\_1

ENQ. : Si EF6.G=1

### A propos des rémunérations basées sur la performance globale de l'entreprise (type participations aux bénéfices) :

	Oui	Non	Ne sait pas	Refus
<b>EF6G_1 - Les paiements basés sur la performance globale de l'entreprise, sont-ils calculés en fonction d'une formule prédéfinie?</b>	1	2	8	9
<b>EF6G_2 - Recevez-vous ces rémunérations de manière régulière ?</b>	1	2	8	9

Si EF6.H=1

**A propos des rémunérations basées sur la performance globale d'un groupe :**

	oui	non	Ne sait pas	Refus
<b>EF6H_1 - Les paiements basés sur les performances globales d'un groupe sont-ils calculés en fonction d'une formule prédéfinie?</b>	1	2	8	9
<b>EF6H_2 - Recevez-vous ces rémunérations d'une manière régulière ?</b>	1	2	8	9

ENQUÊTEUR: FIN DU QUESTIONNAIRE A MOINS QUE LA PERSONNE SOIT UN INDEPENDANT. LA QUESTION EF7 NE DOIT ETRE POSEE QU' AUX PERSONNES INDEPENDANTES ! SI Q3A = 1 OU SI Q3A = 2!

**EF7 Que comprend votre rémunération ?**

ENQUÊTEUR: MONTREZ LA CARTE EF7 - LISEZ-LA- PLUSIEURS REPONSES POSSIBLES !

	Mentionné	Non mentionné	Ne sait pas	Refus
A - Revenu provenant d'une activité indépendant tel que commerce personnel, d'une profession libérale, ou de la ferme.	1	2	8	9
B Paiements basés sur les performances globales de l'entreprise où vous travaillez (schéma de partage des profits)	1	2	8	9
C - Rémunérations basées sur la performance d'un groupe	1	2	8	9
D - Revenu provenant de parts de la société pour laquelle vous travaillez	1	2	8	9
E - Autre (spontané)	1	2	8	9

Si EF7.B=1

**A propos des rémunérations basées sur la performance globale de l'entreprise :**

	oui	non	Ne sait pas	Refus
<b>EFB_1 - Ces rémunérations basées sur la performance globale de l'entreprise sont-elles calculées selon une formule prédéfinie ?</b>	1	2	8	9
<b>EF7B_2 - Percevez-vous ces rémunérations d'une manière régulière ?</b>	1	2	8	9



Si EF7.C=1

**A propos des rémunérations basées sur la performance globale d'un groupe :**

	oui	non	Ne sait pas	Refus
<b>EF7C_1 - Ces rémunérations sont-elles calculées en fonction d'une formule prédéfinie?</b>	1	2	8	9
<b>EF7C_2- Percevez-vous ces rémunérations d'une manière régulière ?</b>	1	2	8	9

**ENQUÊTEUR: POSEZ À TOUS****P12A Avez-vous le téléphone fixe à la maison ?**

- 1 - Oui  
2 - Non

- 
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)  
9 - Refus (spontané)

**P12B Avez-vous un téléphone portable dans votre ménage?**

- 1 - Oui  
2 - Non

- 
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)  
9 - Refus (spontané)

**P14 Merci d'avoir participé à la quatrième Enquête sur les Conditions de Travail de la Fondation Européenne. La Fondation prévoit de conduire un petit nombre d'entretiens de suivi (durée maximale d'une heure) avec quelques répondants dans les 6 prochains mois.****Accepteriez-vous de participer à de tels entretiens de suivi ?**

- 1 - Oui  
2 - Non

- 
- 8 - Ne sait pas /sans opinion (spontané)  
9 - Refus (spontané)

## Protocole d'Interview

---

**P.1 Date de l'interview:** Jour:  Mois:

**P.2 Heure du début de l'interview:** Heure:  Minutes:   
de 0 à 23 heures

**P.3 Durée de l'interview (en minutes):** Minutes:

**P4 Nombre de personnes présentes pendant l'interview, l'enquêteur inclus**

- 1 - Deux (l'enquêteur et le répondant)
- 2 - Trois
- 3 - Quatre
- 4 - Cinq ou plus

**P5 Coopération du répondant**

- 1 - Excellente
- 2 - Bonne
- 3 - Moyenne
- 4 - Médiocre

**P6 Catégorie d'habitat (A REMPLIR PAR EFFICIENCE 3)**

**P7 Région**

**P8 Code postal**

**P9 N° du point de chute (A REMPLIR PAR EFFICIENCE 3)**

**P10 N° enquêteur**

**P13 Langue de l'interview**

- 9 Français

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

**Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2007 – VIII, 142 p. – 21 x 29.7 cm

## VENTE ET ABONNEMENTS

Les publications payantes éditées par l'Office des publications sont disponibles auprès de nos bureaux de vente répartis dans le monde.

### ***Quelle est la marche à suivre pour acquérir l'une ou l'autre des publications?***

Après vous être procuré la liste des bureaux de vente, vous choisissez le bureau qui vous intéresse et vous le contactez pour passer commande.

### ***Comment vous procurer la liste des bureaux de vente?***

- Soit vous consultez le site internet de l'Office <http://publications.eu.int/>
- Soit vous la demandez par télécopie au (352) 2929-42758 et vous la recevrez sur papier.

*Le travail occupe une place centrale dans la vie quotidienne de la plupart des Européens. Les paramètres des conditions de travail tels que le temps de travail, le contenu du travail, le rythme du travail, le niveau de rémunération, et la santé et sécurité ont une influence importante sur le bien-être et la satisfaction de l'individu. Les responsables politiques de l'Union européenne reconnaissent que l'amélioration des conditions de travail est cruciale pour réaliser une meilleure qualité de la vie professionnelle, accroître la productivité et augmenter l'emploi – les objectifs de Lisbonne. Dans ce contexte, l'enquête européenne sur les conditions de travail, réalisée tous les cinq ans par la Fondation, fournit des informations précieuses sur l'évolution des aspects clés du travail depuis 1990. Ce rapport analyse les résultats de la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail, réalisée au cours de l'automne 2005 dans 31 pays, dont les 27 États membres de l'Union européenne. Basé sur les réponses de travailleurs, il donne un aperçu large et varié des dimensions physiques, intellectuelles et psychologiques du travail et de son impact sur l'épanouissement personnel et sur l'équilibre vie-travail.*

**La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'EU, dont le rôle est de fournir aux décideurs en matière de politique sociale des conclusions, des connaissances et des conseils à partir de recherches comparatives. La Fondation a été fondée en 1975 par le Règlement (CEE) n° 1365/75 du 26 mai 1975.**



Office des publications

*Publications.europa.eu*