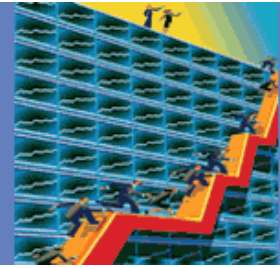




European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Conditions de travail en Europe

Résultats de la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail



Les résultats de la 4ème Enquête Européenne sur les Conditions de Travail

Par Anne-Marie NICOT,
Chargée de mission Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail

L'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail (EWCS)

L'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail est réalisée tous les 5 ans depuis 1990 par la Fondation de Dublin. La dernière couvre 31 pays (les 27 pays actuels de l'UE, la Suisse, la Norvège, la Turquie et la Croatie). Elle couvre un champ des questions un peu plus large que celui de l'Enquête Condition de Travail française, puisqu'elle inclut un les questions d'emploi, de rémunération, de formation, d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, de santé et de satisfaction au travail.

La situation générale en Europe en 2005

Les pays nordique creusent l'écart, la France en position très moyenne

La 4è Enquête européenne fait ressortir un écart important entre les pays nordiques (Suède, Norvège, Finlande, Danemark) et pour certaines questions les Pays-Bas d'une part, et le reste de l'Europe. Sur de nombreux indicateurs, les pays nordiques sont nettement mieux placés non seulement en termes de conditions de travail observées, mais aussi de "durabilité" du modèle, et plus encore de capacité à s'inscrire dans un modèle économique d'avenir.

Ce sont les pays nordiques qui ont le plus de "cols blancs qualifiés" (45 – 48 % de la population active contre moins de 40 % en France), le plus de diplômés de l'enseignement supérieur (40 % contre 30 % en France). Ce sont aussi les pays où les entreprises investissent le plus dans la formation continue : plus de 50 % des travailleurs ont reçu une formation dans l'année précédant l'enquête contre à peine 25 % en France (au 19è rang, en dessous de la moyenne des 27 pays européens, qui se situe à 30 %). Le niveau français est d'autant plus préoccupant, en termes de dynamique économique et de gestion des âges, que d'autres enquêtes (françaises notamment) montrent de fortes inégalités dans l'accès à la formation, au détriment particulièrement des moins qualifiés, des plus âgés, et des contrats précaires.

Cependant, quand on rapproche les compétences des exigences du postes les travailleurs français expriment un fort sentiment de sous-utilisation de leur ressources : presque un français sur deux (45,6 %) estime qu'il aurait les compétences pour assumer un poste plus

exigeant, contre environ 1 sur 3 en moyenne en Europe (34,6 %), et 1 sur 5 en Finlande (22,3 %).

En termes d'utilisation des technologies de l'information (ordinateurs, internet et emails à des fins professionnelles), une image similaire émerge : en effet si la France se situe au delà de la moyenne Européenne à 27 Etats membres ou même de celle de l'Europe des 15 actuelles quant à l'utilisation de l'ordinateur (53.3 contre 45.5 UE 27 et 49.8 UE 15 en 2005) et à celle d'Internet à des fins professionnelles (42% contre 36% dans UE 27 et 40% dans l'UE à 15), elle se situe au moins 10 points derrière les pays du nord de l'Europe.

En termes d'organisation du travail, c'est aussi dans les pays nordiques que les salariés ont le plus d'autonomie, et qu'on rencontre le plus ce que les auteurs de l'enquête appellent des formes de "flexibilité fonctionnelle avancée", qui correspondent à 2 types de situation :

- rotations sur des postes qui requièrent des compétences différentes et où la répartition du travail est décidée par l'équipe,
- travail en équipe où ce sont les membres de l'équipe qui décident de la répartition des tâches et choisissent le responsable de l'équipe

En France, la "flexibilité fonctionnelle" (rotation de postes, travail en équipe¹) est peu développée, et la "flexibilité fonctionnelle avancée" encore moins. En effet, 36% des salariés français rapportent pratiquer la rotation des tâches et 50% le travail en équipe (contre 70% dans les 2 cas au Danemark par exemple).

Les écarts en termes d'autonomie apparaissent aussi dans le nombre de personnes dont le rythme de travail est déterminé par le contrôle direct de la hiérarchie : 15-20 % dans les pays nordiques (et Pays-Bas) et autour de 35 % pour les pays continentaux, dont la France.

En revanche, en termes de soutien dans le travail, les salariés français se situent en dessous de la moyenne européenne, qu'il s'agisse du soutien par les collègues (EU 27 : 67,6 %, Finlande : 84,3 % France : 50,8 %), par la hiérarchie (EU 27 : 56,1 %, Finlande : 73,5 %, France : 36,7 %) ou de la possibilité de recourir un appui extérieur (EU 27 : 31,6 %, Finlande : 41,5 %, France : 16,3 %).

En ce qui concerne le rythme de travail, l'évolution vers une économie de service est notable dans toute l'Europe (EU 27) : en moyenne 68 % des travailleurs ont leur rythme déterminé par la demande extérieure (contre 19 % par le rythme d'une machine).

La France est dans le groupe de pays où la demande extérieure (74 %) est importante, mais il y a aussi une forte part de personnes soumises au rythme d'une machine (17 %), nettement plus que dans les pays nordiques.

Durée et organisation du travail

En ce qui concerne le temps de travail et l'organisation du temps de travail, les auteurs du rapport indiquent que les résultats montrent "qu'il y a différents modèles en Europe concernant la possibilité pour un salarié de décider de l'organisation de son temps de travail, et pas tant en ce qui concerne le temps effectivement passé au travail", car les écarts sur ce dernier point ne sont pas si importants.

L'image de la France au regard de ce domaine est toutefois assez différente de celle fournie par les autres Etats membres : durée hebdomadaire du temps de travail moindre (tous confondus salariés et non salariés, temps partiel et temps plein à 35h et demi) ; seuls les Pays-

¹ hors travail posté

Bas où le temps partiel est très fréquent rapportent une durée du temps de travail moindre (33h).

Sur cette question du temps de travail, si les horaires atypiques (nuit, soirées, week-end) ne sont globalement pas en augmentation (au niveau européen), la flexibilité quant elle est en augmentation sensible. La France se situe dans la moyenne au regard de ses indicateurs .

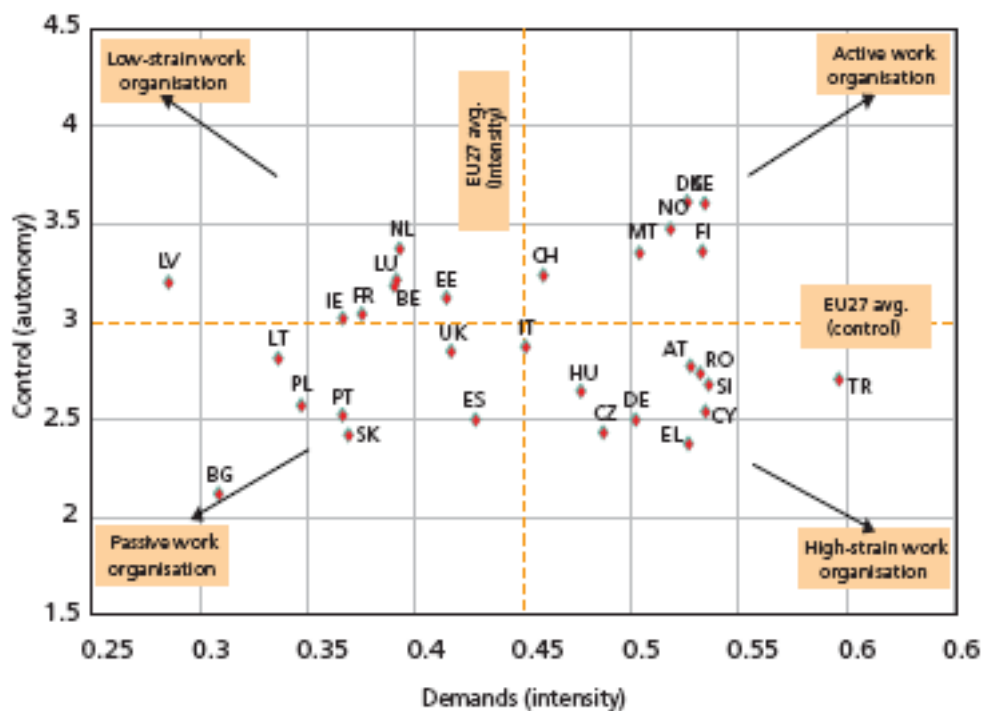
La parité au travail

L'enquête souligne la montée de l'encadrement au féminin et l'ampleur des différences nationales à cet égard : en France, 25% des personnes interrogées rapportent avoir une femme comme responsable hiérarchique loin devant les pays méditerranéens mais derrière les Etats Baltes (35% en moyenne) et les pays de l'Europe du nord (31% au Danemark et 39% en Finlande)

Quelle type d'organisation du travail?

Dans la présentation des résultats de l'enquête les auteurs ont construit un schéma de type Karasek, sur la base d'indices composites d'autonomie et d'intensité. La représentation globale de la position des pays européens est la suivante. Des analyses plus détaillées sont en train d'être réalisées en ce moment dont les résultats seront disponibles début 2008.

Graphique 1 : demande et latitude décisionnelle dans le travail



NB : les lignes en pointillé indiquent la moyenne européenne (EU27)

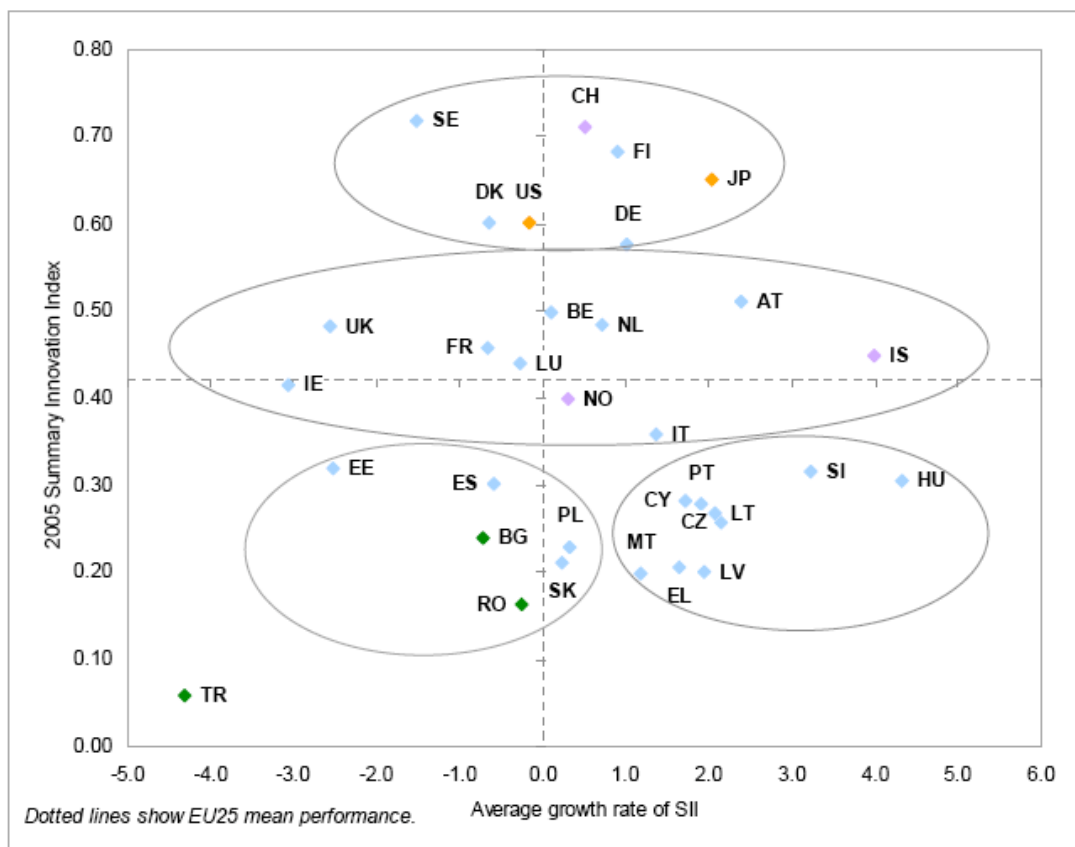
Il peut être intéressant de rapprocher ces résultats contrastés en termes de conditions de travail des résultats des différents pays dans le contexte actuel de mutations économiques.

L'innovation en France

L'objectif de la Stratégie de Lisbonne (2000) était de faire de l'Union Européenne "l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde d'ici 2010, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale."

Les performances des pays européens, en termes de transition vers une économie de la connaissance font l'objet d'une évaluation régulière, notamment à travers le Tableau de Bord Européen de l'Innovation (TBEI), dont les résultats (pour 2005) sont synthétisés dans le graphique ci-après.

Graphique 2 : indice de synthèse de l'innovation (SII) et tendance



Notes: The circles in Figure I identify the four main country groupings: top = leading countries, middle = average performers, bottom right = catching up, and bottom left = losing ground.

Ce graphique montre l'indice de synthèse de l'innovation (Summary Innovation Index – SII) sur l'axe vertical et le taux de croissance moyen du SII sur l'axe horizontal. Les lignes pointillées représentent la performance moyenne des 25 pays de l'UE en 2005. La France a un indice juste au-dessus de la moyenne, et une évolution en dessous de la moyenne. La Suisse, la Suède, la Finlande, le Danemark et l'Allemagne se positionnent nettement au-dessus de la moyenne, dans un même périmètre que les États-Unis et le Japon (qui creuse son avance).

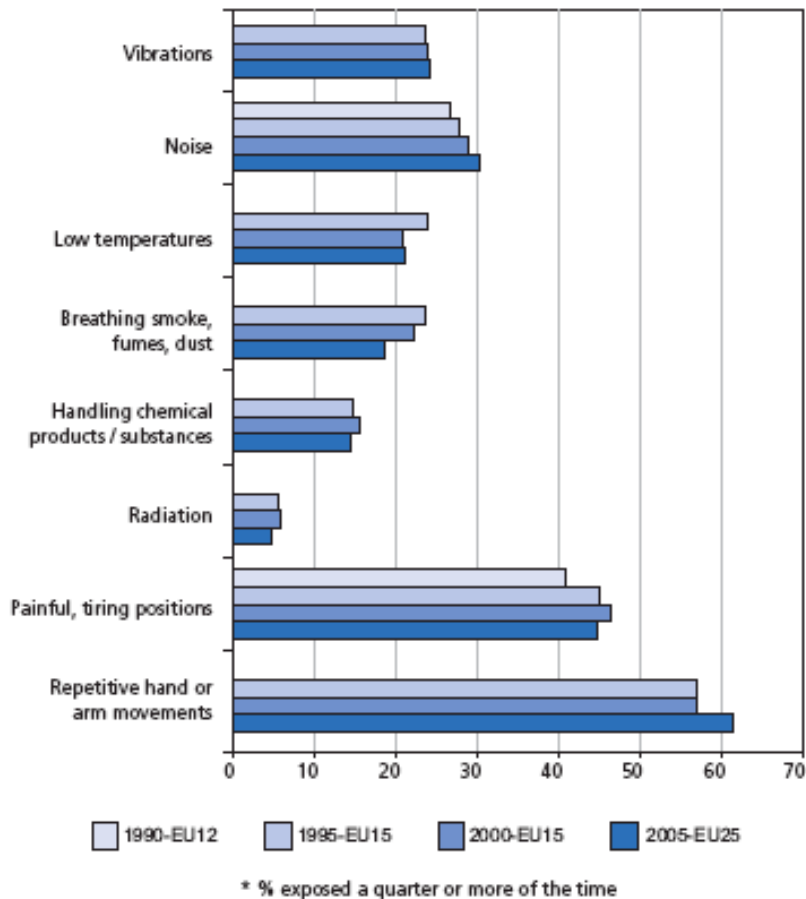
Des "risques physiques" qui ne diminuent pas

Dans le rapport, sous cette rubrique de risques physiques sont reprises les principales formes de pénibilité (cf. rapport Lasfargue) : positions contraignantes ou fatigantes, port de charge

(ou de personne), mouvements répétitifs du bras et de la main, position debout et piétinement, manipulation de produits chimiques, des matériaux infectés, respiration des fumées (y compris tabagisme passif) ou des vapeurs, exposition à des radiations, au bruit, à des températures élevées ou basses.

Pour la grande majorité de ces facteurs de risques, les évolutions sont faibles d'une enquête à l'autre, comme le montre le graphe ci-après.

Graphique 3 : Exposition aux facteurs de risque physique
(pourcentage de travailleurs exposés plus d'un quart de leur temps)



Note: No data is available for 1990 for some of the risks, as questions on these were only introduced in later waves of the survey.

Comme l'indique ce graphique, plus de 60 % des travailleurs européens sont concernés par les mouvements répétitifs de la main et du bras (plus d'un quart de leur temps de travail), avec une tendance à l'augmentation entre 2000 et 2005.

Le rapport souligne que ce sont les facteurs de risque ergonomiques qui ont le plus grand impact sur la perception des répondants quant à leur possibilité ou leur souhait de rester dans leur emploi actuel jusqu'à 60 ans.

L'exposition aux différents facteurs de risques physiques est plus importante pour les hommes que pour les femmes, mais elle diminue plus avec l'âge pour ceux-là que pour celles-ci.

Travail et santé

35 % des salariés européens (EU 27) perçoivent un impact du travail sur leur santé, avec d'importants écarts selon les pays (de plus de 60 % dans certains des 12 nouveaux Etats-Membres à 21 % au Royaume-Uni, et 27 % en France). Les problèmes les plus fréquemment rapportés sont les TMS (maux de dos 21% douleurs musculaires 18%), la fatigue (20%), le stress (18%), les maux de tête (12%), l'irritabilité (12%). Pour tous ces indicateurs à l'exception du dernier et de l'anxiété, les français rapportent un peu moins de troubles que la moyenne européenne. En général, la plupart des répondants rapportent entre 2 et 6 atteintes à la santé.

Par ailleurs, 15 % des travailleurs européens (EU15) ne s'estiment pas (ou pas bien) informés des risques sur leur lieu de travail. Cette proportion a augmenté de 5 points en 5 ans. Le niveau d'information est fortement corrélé à la taille de l'entreprise (plus elle est grande, mieux les salariés sont informés) et au statut d'emploi (les CDI sont mieux informés que les travailleurs précaires).

La violence au travail

Si celle-ci demeure une exception à la règle, toutefois environ 5% des travailleurs européens en sont victimes. Si la France n'atteint pas les records nordiques (ou la population est culturellement très sensibilisée à ces questions), elle se situe au delà de la moyenne européenne sur ces indicateurs : par exemple, 13% des finlandais (et 7% des français) rapportent des menaces de violence, 2% des finlandais (et 3% des français) des actes de violence émanant de collègues, 7% des finlandais et français des actes de violence du public. Enfin 8% des français rapportent être victimes de harcèlement moral contre 5% (moyenne européenne) et 17% des finlandais.

Des niveaux de satisfaction élevés

Les questions d'articulation entre horaires de travail et vie privée ainsi que celles portant sur le niveau global de satisfaction au travail donnent toujours des résultats très positifs. Cette enquête n'y fait pas exception : 83 % des salariés et non salariés européens (EU 27) s'estiment satisfaits ou très satisfaits de leur travail (82% des français salariés et non salariés). Les auteurs de l'enquête notent que ces taux de satisfaction sont étroitement corrélés au PIB national. Les questions complémentaires font ressortir que le premier facteur de satisfaction est lié à "l'intégration sociale" ("avoir des bons amis au travail", "se sentir à la maison"). La grande majorité des personnes ont aussi le sentiment de faire un travail utile et satisfaisant (bien fait). En revanche, les salariés s'estiment souvent sous-payés, et ont une évaluation encore moins optimiste de leurs possibilités de carrière.

Les plus faibles niveaux de satisfaction sont rencontrés chez les hommes, jeunes, ouvriers, du secteur privé, en CDD ou travail temporaire, et/ou chez les salariés ayant des horaires de travail lourds, ou atypiques, avec une forte intensité, peu d'autonomie, et une exposition à des risques physiques ou psychiques.

Inversement les métiers où il faut résoudre des problèmes imprévus, faire des tâches complexes, apprendre des choses nouvelles sont les plus porteurs de satisfaction.

Quant à l'articulation entre les horaires de travail et les obligations de la vie privée, 80 % des salariés européens s'en estiment satisfaits (ici aussi le niveau français est très proche de la moyenne européenne, à 81 %).

Note importante : cette note a été rédigée par l'ANACT, sur la base du rapport de la Quatrième Enquête Européenne sur les Conditions de Travail, même si le contenu a été revu par la Fondation de Dublin, il ne représente pas les vues officielles de cette institution.