



QUINZE ANS DE CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'UNION EUROPEENNE: CARTOGRAPHIE DES TENDANCES

Les enquêtes européennes sur les conditions de travail (EECT) de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail sont menées tous les cinq ans depuis 1991. Ces enquêtes fournissent une perspective unique de l'évolution des conditions de travail et de l'emploi dans l'Union européenne (UE) au cours des quinze dernières années. Fin 2005, la Fondation a effectué la quatrième enquête de la série. À cette occasion, près de 30 000 travailleurs ont été interrogés dans 31 pays européens, et ont répondu à plus de cent questions concernant divers aspects de leurs conditions de travail et de leur emploi.

Enquêtes européennes sur les conditions de travail: 1991-2005

L'évolution des EECT doit être lue en parallèle aux changements survenus dans l'UE au cours des quinze dernières années, en particulier liés aux différentes phases d'élargissement. En 1991, l'enquête couvrait douze pays, elle en couvrait quinze en 1995 et seize en 2000 (pour la première fois, un pays non-membre de l'UE, la Norvège, décidait de rejoindre l'EECT). En 2001, l'enquête de 2000 était étendue à douze pays candidats et accédants à l'UE. Menée en 2005, la quatrième enquête porte sur les 25 États membres de l'UE, ainsi que les pays adhérents (la Bulgarie et la Roumanie), deux pays candidats (la Croatie et la Turquie) et deux pays de l'AELE (la Suisse et la Norvège).

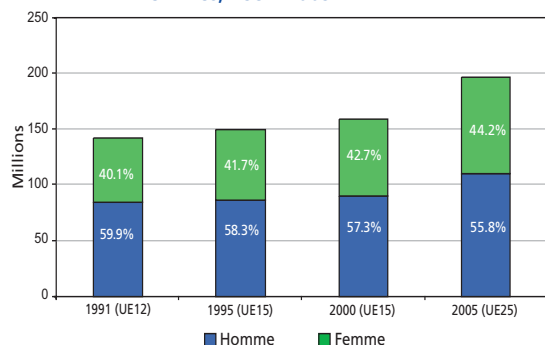
Dans le présent document, l'analyse se limite aux pays qui étaient membres de l'UE lors de l'élaboration de chaque enquête.

Principales tendances:

- La durée de travail hebdomadaire moyen a diminué régulièrement au cours des quinze dernières années. Cela s'explique par un taux plus élevé de travail à temps partiel, mais aussi par une réduction de la proportion des personnes ayant de longs horaires de travail.
- La part des travailleurs ayant des horaires de travail 'atypiques' (travail de nuit, de soirée, de week-end) reste faible et n'a pas sensiblement évolué en quinze ans.
- La majorité des travailleurs ont des horaires de travail fixes, même si la proportion de travailleurs ayant des horaires flexibles augmente.
- Pour la plupart des travailleurs, le rythme de travail dépend des demandes directes des clients, ce qui traduit à la fois une plus grande prédominance du secteur des services mais reflète également la plus grande diffusion des modes d'organisation marchands d'entreprises (mis en place pour ajuster la production aux fluctuations du marché et à la demande extérieure).
- Les travailleurs de l'UE font état de niveaux croissants d'intensité du travail depuis 1991.
- L'autonomie au travail dans l'UE est assez élevée, mais elle semble diminuer.
- La proportion de personnes utilisant un ordinateur au travail a augmenté très sensiblement, passant de 31% à 47% en quinze ans. Toutefois, une part significative de la main-d'œuvre n'utilise jamais d'ordinateur au travail (44% en tout).
- Près d'un travailleur sur quatre pense être exposé à des risques en matière de santé et sécurité au travail, une proportion qui baisse régulièrement depuis quinze ans. Dans les dix nouveaux États membres (NEM) entrés dans l'UE en 2004, cette proportion est plus élevée: 40% des travailleurs des NEM pensent être exposés à des risques en matière de santé et sécurité au travail.
- Les femmes accèdent lentement aux fonctions dirigeantes: la part de travailleurs dont les supérieurs hiérarchiques sont des femmes a progressé régulièrement au cours des dix dernières années.



Graphique 1 Main-d'œuvre de l'UE, hommes et femmes, 1991-2005

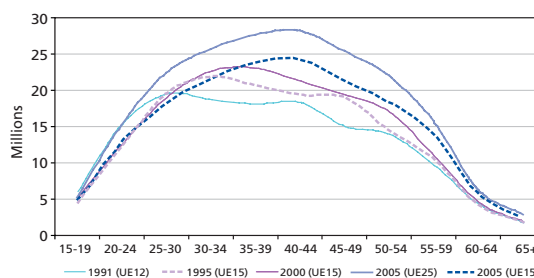


L'évolution de la main-d'œuvre européenne: 1991-2005

Pour comprendre l'évolution des conditions de travail en Europe au cours des quinze dernières années, il faut d'abord considérer les changements de composition de la main-d'œuvre. En termes absolus, la main-d'œuvre de l'UE (salariés) est passée de 150 millions à près de 200 millions de travailleurs, principalement en raison de l'impact des deux élargissements de l'UE au cours de cette période, mais aussi du fait de la hausse des taux d'emploi (notamment chez les femmes). Les graphiques 1 et 2 indiquent les changements intervenus dans la composition de la main-d'œuvre au niveau de l'âge et du sexe. Les tendances qui s'en dégagent sont nettes: la population active de l'UE vieillit (une part plus élevée de travailleurs a à présent près de 40 ans, contre une moyenne d'âge de 25 ans il y a quinze ans), et les femmes constituent une part croissante des travailleurs (40% en 1991, 44% en 2005).

Si l'on considère la structure des emplois, les principaux changements de ces quinze dernières années ont été une réduction significative de la main-d'œuvre employée dans l'industrie et une augmentation des emplois dans les services. Ces changements reflètent les tendances constatées dans les économies les plus avancées. Le recul de la proportion de travailleurs du secteur manufacturier est le résultat des évolutions technologiques et de l'amélioration de la productivité, plutôt que d'une réelle diminution de l'importance économique de ce secteur. Le dernier élargissement a contribué à augmenter légèrement la part totale des travailleurs des secteurs agricole et manufacturier et à

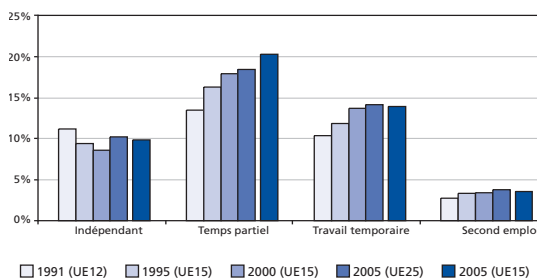
Graphique 2 Pyramide de la main-d'œuvre de l'UE, 1991-2005



réduire la part des travailleurs employés dans les services. Enfin, l'autre grand changement dans la composition de la main-d'œuvre de l'UE intervenu au cours des quinze dernières années concerne le développement du travail «atypique», et plus particulièrement du travail à temps partiel et du travail temporaire. À l'échelle de l'Europe, la part du travail à temps partiel est passée de 13% à 18% en l'espace de quinze ans (dans l'UE15 aujourd'hui, la part du travail à temps partiel a dépassé 20%). Si la hausse du travail temporaire a été significative de 1991 à 2000, elle semble s'être ralentie ces cinq dernières années. La proportion des personnes ayant plus d'un emploi a légèrement augmenté, même si elle reste faible. Quant aux travailleurs indépendants, leur proportion a baissé jusqu'en 2000 et a augmenté ensuite, conformément au schéma anticyclique classique.

Source: Enquête communautaire sur les forces de travail (EFT).

Graphique 3 Diverses situations de l'emploi dans l'UE, évolution 1991-2005



Temps de travail

La durée moyenne du temps de travail hebdomadaire a diminué au cours des 15 dernières années, en grande partie en raison de la forte progression du travail à temps partiel, mais aussi du fait de la réduction du nombre de travailleurs ayant des horaires de travail longs (la part des travailleurs travaillant plus de 48 heures a baissé de 19% à 14% au cours de cette période). Cette tendance à la réduction s'est quelque peu ralentie ces cinq dernières années, cela s'explique principalement par l'impact du dernier élargissement, les horaires de travail étant plus

élevés dans les nouveaux États membres. Dans l'UE15, la tendance à une réduction du temps de travail a conservé le même rythme au cours des cinq dernières années (voir graphique 4).

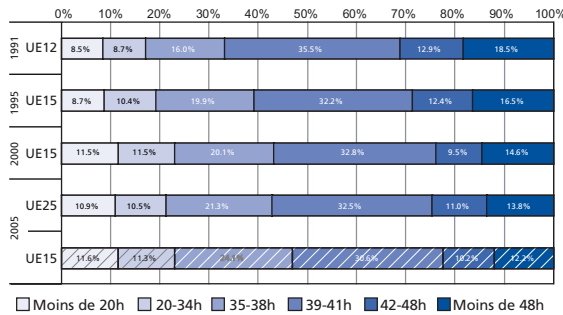
Si l'on peut observer les mêmes tendances pour les hommes et les femmes (une réduction du temps de travail jusqu'en 2000 et une certaine inversion de la tendance à partir de 2005 à cause de l'impact des horaires de travail plus longs dans les dix nouveaux États membres), les écarts de temps de travail entre hommes et femmes en Europe restent importants. Alors que près



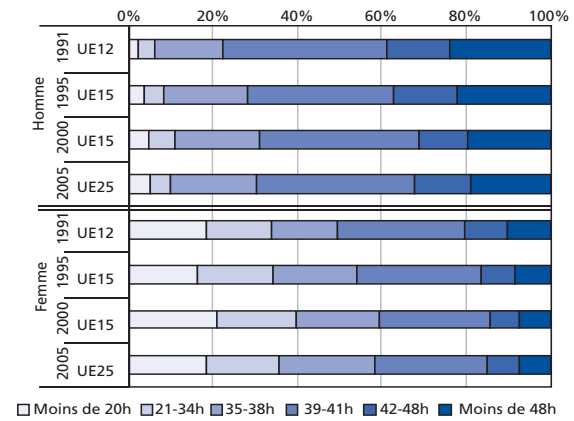
de 36% des femmes de l'UE travaillent moins de 35 heures par semaine selon les dernières estimations (et 58% moins de 38 heures), seuls 10% des hommes travaillent moins de 35 heures par semaine (30% moins de 38 heures). Cet écart s'explique par la proportion bien plus élevée de femmes travaillant à temps partiel dans l'Union européenne. D'autre part, les horaires de travail des hommes sont plus susceptibles d'être très longs (plus de 48 heures par semaine). Et si les deux sexes ont vu une réduction du temps de travail moyen entre 1991 et 2000, l'écart, lui, n'a pas diminué.

La part de travailleurs ayant des horaires atypiques est restée stable au cours des dix dernières années (aucune donnée n'est disponible pour 1990). Près de 80% de la main-d'œuvre ne travaille jamais de nuit, plus de 40% ne travaille jamais le samedi et plus de 70% ne travaille jamais le dimanche. Tout juste observe-t-on une légère baisse de la proportion des personnes ayant des horaires de travail atypiques, notamment dans le cas du travail le samedi.

Graphique 4 Évolution de la durée du temps de travail hebdomadaire



Graphique 5 Évolution de la durée du temps de travail hebdomadaire, hommes et femmes



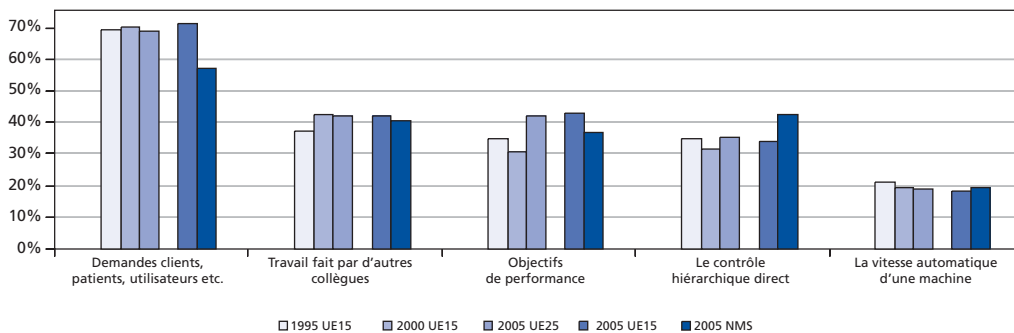
Rythme de travail

Les facteurs déterminants du rythme de travail dans l'Union européenne traduisent la prédominance du secteur des services et des organisations marchandes. Dans près de 70% des cas (un chiffre qui est resté stable ces dix dernières années), le rythme de travail est directement déterminé par les demandes des clients, patients, utilisateurs, etc., tandis que la vitesse automatique d'une machine (plus souvent prédominante dans l'industrie traditionnelle ou mécanisée) détermine

le rythme de travail de 20% de la population active, un chiffre en net recul. Le rythme de travail tributaire des collègues ou du recours aux objectifs de performance semble s'accroître.

Il est aussi intéressant de constater les différences entre l'UE15 et les NEM: dans l'UE15, les demandes directes des clients sont des facteurs déterminants plus importants du rythme de travail, tandis que dans les NEM, le contrôle hiérarchique direct du rythme de travail prévaut davantage.

Graphique 6 Facteurs déterminants du rythme de travail

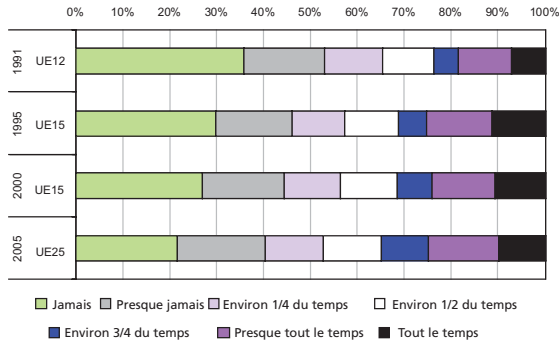


Intensité de travail

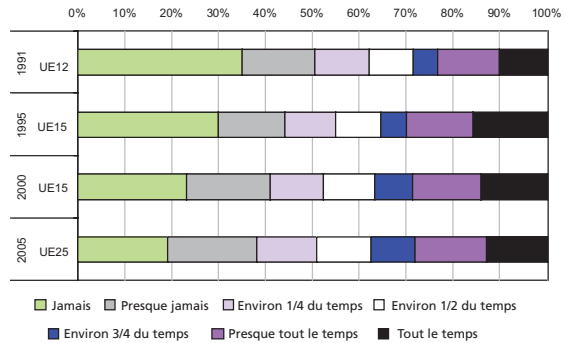
La relative intensification du rythme de travail au cours des quinze dernières années est une des constantes de l'EECT. Une part croissante de travailleurs de l'UE

affirme travailler à une cadence très élevée ou dans des délais très courts (voir graphiques 7 et 8). La proportion de ceux qui ne travaillent jamais à une cadence très élevée (de 36% à 21%) et celle de ceux qui ne travaillent jamais dans des délais très serrés (de 31% à 19%) a diminué fortement.

Graphique 7 Travailler à cadence très élevée ...



Graphique 8 Travailler dans des délais très courts

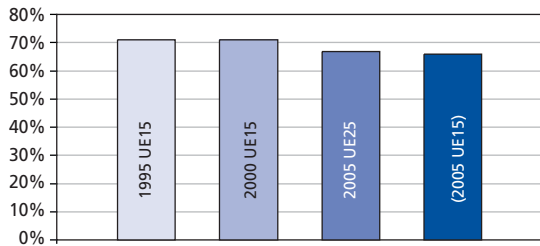


Flexibilité des horaires de travail

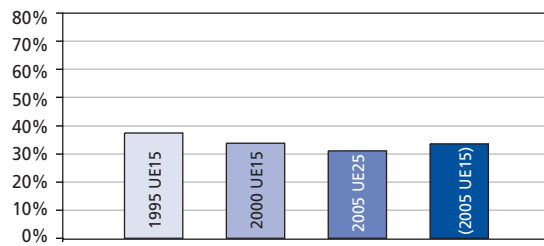
La flexibilité des horaires de travail progresse à un rythme lent, même si les deux tiers des salariés ont toujours des horaires fixes. Cette proportion a baissé

de 71% à 67% ces dix dernières années. La proportion des travailleurs indépendants ayant des horaires fixes est nettement plus faible, mais elle reste notable: près d'un tiers des indépendants en Europe travaillent à heures fixes.

Graphique 9 Salariés ayant des horaires fixes



Graphique 10 Travailleurs indépendants ayant des horaires fixes

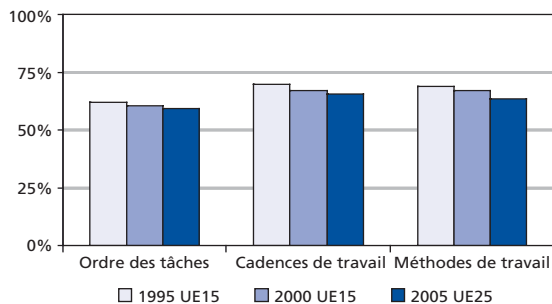


L'autonomie au travail

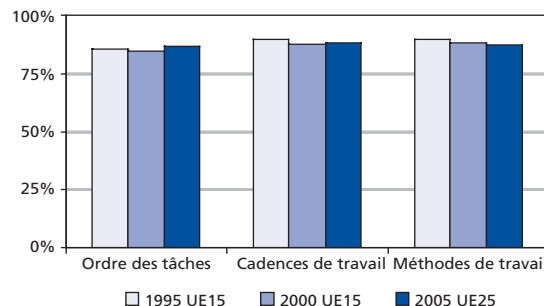
En règle générale, les niveaux d'autonomie au travail dans l'UE sont assez élevés, selon l'EECT. Près des deux tiers des salariés sont en mesure de déterminer ou de modifier l'ordre des tâches, le rythme et les méthodes de travail, près de 90% des travailleurs indépendants

disposent de ces autonomies procédurales. Ces niveaux élevés d'autonomie semblent toutefois diminuer lentement dans le cas des salariés: on a observé une réduction de 2% à 5% de la part des salariés affirmant travailler de manière autonome au cours des dix dernières années. Dans le cas des indépendants, les résultats de l'EECT n'ont révélé aucun changement notable ces dernières années.

Graphique 11 Salariés – Pouvez-vous choisir ou modifier ...?



Graphique 12 Travailleurs indépendants – Pouvez-vous choisir ou modifier ...?



Contenu du travail

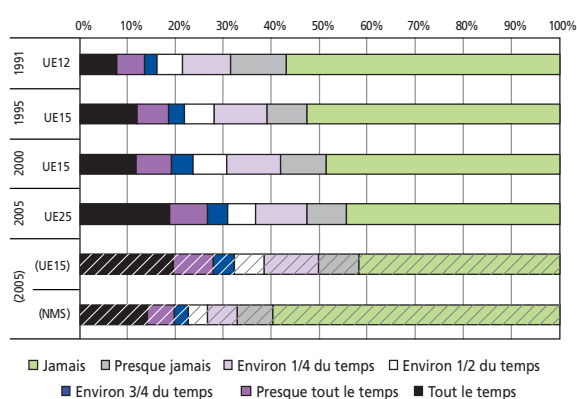
Les indicateurs relatifs au contenu et à la nature du travail fournissent une vue d'ensemble positive. La plupart des travailleurs européens sont chargés d'évaluer eux-mêmes la qualité de leur travail (73%) et de régler eux-mêmes les problèmes imprévus (81%). Par ailleurs, pour une majorité d'Européens, le travail implique de nouveaux apprentissages (70%). Seuls 43% des

travailleurs européens estiment que leur travail implique des tâches monotones. Toutefois, si l'on se penche sur l'évolution de ces indicateurs au cours des dix dernières années, le bilan n'est pas si positif: on observe une réduction lente, mais nette de la part des emplois impliquant une auto-évaluation de la qualité, le règlement des problèmes imprévus et de nouveaux apprentissages (dans les trois cas, la réduction s'élève à près de 5%).

Usage des technologies de l'information

L'un des changements les plus significatifs liés au contenu du travail ces quinze dernières années réside dans l'importance croissante des technologies de l'information sur le lieu de travail. La part des travailleurs qui utilisent un ordinateur au moins pendant un quart de leur temps de travail en Europe a augmenté de 31% en 1991 à 47% en 2005. Toutefois, un peu moins de la moitié des travailleurs européens n'utilisent jamais d'ordinateur au travail (44%). La différence entre l'UE15 et les NEM à ce titre est frappante: alors que seuls 42% des travailleurs de l'UE15 n'utilisent jamais d'ordinateur au travail, ils sont près de 60% dans ce cas dans les NEM.

Graphique 13 Votre principal travail rémunéré implique-t-il l'usage d'un ordinateur ... ?



Formation

Globalement, de façon presque constante au cours des dix dernières années, près de 30% de la main-d'œuvre de l'UE a suivi une formation assurée par l'employeur dans l'année précédant l'enquête. Cette proportion semble avoir légèrement baissé de 2000 à 2005. En

2005, de nouveaux indicateurs de formation ont été inclus à l'enquête et ont permis ainsi d'enrichir les informations précédemment disponibles dans ce domaine. Il est intéressant de constater que près de 6% des travailleurs de l'UE ont suivi une formation qu'ils ont eux-mêmes financée.

Tableau 1 Indicateurs de formation

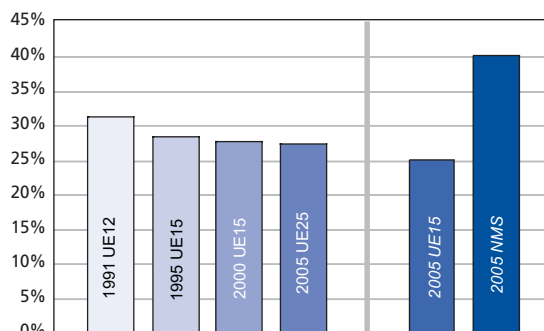
Au cours des douze derniers mois, avez-vous suivi ... ?	1995	2000	2005	2005	
	UE15	UE15	UE25	(UE15)	(NMS)
Une formation financée ou assurée par votre employeur ou par vous-même si vous êtes indépendant(e)?	30,0%	30,6%	27,1%	27,3%	25,6%
Nombre moyen de jours par travailleur	13,5	14,3	11,2	11,4	10,6
Formation financée par vous-même	n.d.	n.d.	6,0%	6,0%	6,5%
Nombre moyen de jours par travailleur	n.d.	n.d.	25,2	25,9	22,6
Formation sur le terrain (collègues, superviseurs, etc.)	n.d.	n.d.	27,1%	26,8%	29,0%
Autres types de formation sur le terrain	n.d.	n.d.	17,5%	17,0%	20,5%

Santé et sécurité

Un peu plus d'un travailleur sur quatre de l'UE pense être exposé à des risques en matière de santé et sécurité au travail. Cette proportion est en baisse constante depuis quinze ans (de 31% en 1991 à 27% en 2005). Pour cet indicateur, la différence entre l'UE15 et les NEM est particulièrement frappante: tandis que 25% des travailleurs de l'UE15 pensent être exposés à des risques en matière de santé et sécurité au travail, ce pourcentage s'élève à 40% dans les NEM.

En revanche, si l'on se penche sur l'exposition aux risques professionnels, les niveaux d'exposition semblent être restés relativement stables, voire avoir légèrement augmenté, en particulier dans le cas des facteurs de contrainte physique (l'adoption de positions fatigantes ou pénibles et le port et le déplacement de charges lourdes). La différence déjà mentionnée entre

Graphique 14 Perception de l'exposition aux facteurs de risque



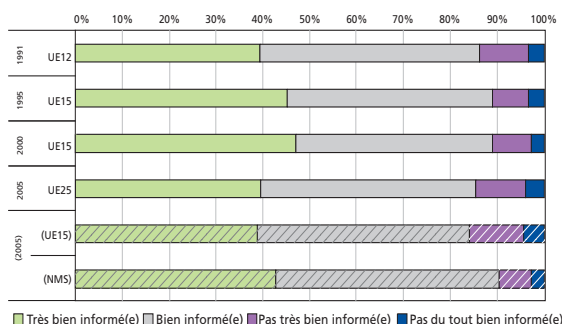
l'UE15 et les NEM transparaît également dans les niveaux d'exposition aux risques, notamment aux risques associés au travail industriel lourd (par exemple bruit, vibrations, inhalation de fumées ou utilisation de substances chimiques).

Information sur les risques

Si, de 1991 à 2000, on a constaté une nette amélioration du niveau d'information des travailleurs sur les risques professionnels, de 2000 à 2005, la tendance semble s'être inversée. À l'examen des chiffres, il convient toutefois de prendre en compte une modification mineure de la formulation de la question. En effet, jusqu'en 2000, la question faisait allusion aux «risques résultant de l'utilisation des matériaux, instruments ou produits que vous manipulez dans votre travail», tandis qu'en 2005, elle se référait à la notion plus générale des «risques liés à l'exécution de votre travail». Cette modification avait pour objectif d'élargir la portée de la question initiale, qui était biaisée par rapport à la notion industrielle classique des risques au travail. La réduction des niveaux apparents d'information sur les risques entre 2000 et 2005 pourrait s'expliquer en partie par l'élargissement de cette notion. Toutefois, comme la

question posée en 2005 est davantage adaptée aux réalités du travail en Europe à cette période, on peut soutenir qu'elle traduit mieux les niveaux réels d'information concernant les risques sur les lieux de travail européens.

Graphique 15 Information sur les facteurs de risque liés à l'exécution du travail



Différences entre hommes et femmes sur le lieu de travail

L'un des principaux changements qui a touché la main-d'œuvre ces quinze dernières années concerne l'augmentation de la proportion de femmes au travail. Mais les femmes occupent-elles pour autant les mêmes postes que les hommes? Les résultats de l'enquête montrent que les femmes continuent d'occuper principalement des métiers moyennement ou faiblement qualifiés du secteur des services (les secrétaires, les employées de services et de ventes, et les emplois non qualifiés). La proportion des femmes occupant des fonctions dirigeantes et des postes plus traditionnels de l'industrie reste faible.

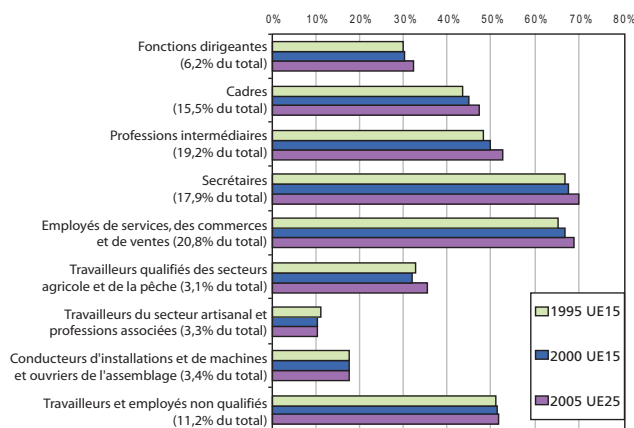
Il importe de noter que le nombre croissant des femmes dans la main-d'œuvre au cours des dix dernières années a contribué à renforcer ces tendances: les professions où la main-d'œuvre féminine est en hausse sont celles qui étaient déjà à prédominance féminine. La représentation des femmes a toutefois augmenté de manière significative dans les catégories «cadres» et «professions intermédiaires», ce qui signifie que les femmes progressent lentement dans la hiérarchie professionnelle.

L'étude de la place des femmes dans les fonctions hiérarchiques constitue un autre moyen d'envisager les différences entre hommes et femmes sur le lieu de travail. D'après les chiffres de l'EECT, la proportion des

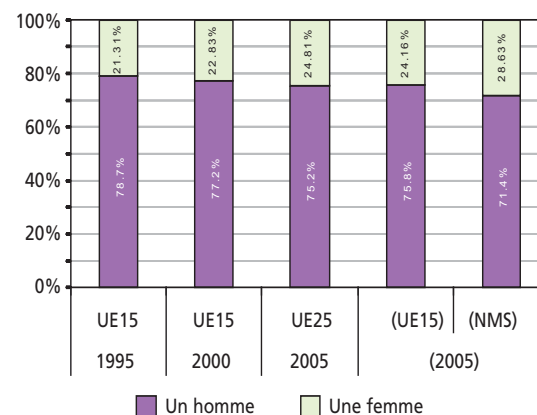
travailleurs dont le supérieur hiérarchique direct est une femme a augmenté constamment ces dix dernières années, passant de 21% à 25%. Dans les NEM, la

proportion des femmes dirigeantes est nettement plus élevée que dans l'UE15.

Graphique 16 Proportion des femmes dans chaque catégorie professionnelle



Graphique 17 Votre supérieur hiérarchique direct est ...



Discriminations sur le lieu de travail

Bien que la part des travailleurs européens faisant état de discriminations sur le lieu de travail soit très faible, il importe de continuer de suivre l'évolution dans ce domaine en raison de leurs effets sur les travailleurs et de leurs implications en termes de justice sociale. Globalement, le tableau dépeint par l'EECT pour ces dix dernières années semble plutôt positif. On a constaté une légère réduction pour la plupart des indicateurs

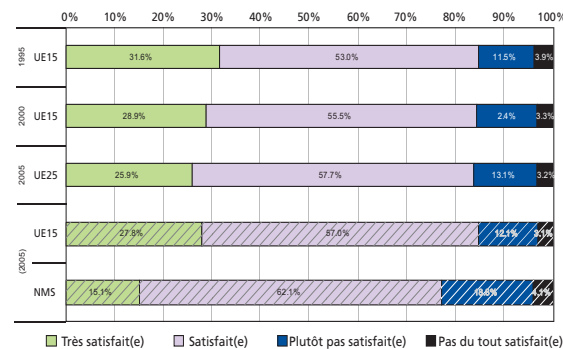
concernant les discriminations sur le lieu de travail. Plus particulièrement, on observe une réduction notable des niveaux rapportés de discrimination sexuelle. Par contre, les niveaux de discrimination liée à la nationalité et à l'origine ethnique n'ont pas diminué au cours des dix dernières années – même s'ils n'ont pas augmenté non plus, malgré la croissance de l'immigration dans les États membres tout au long de ces années.

Satisfaction au travail

Globalement, les travailleurs européens affichent des niveaux de satisfaction élevés à l'égard de leurs conditions de travail. Ces niveaux sont similaires à ceux des travailleurs de la plupart des autres économies industrielles avancées. En 2005, plus de 80% des travailleurs de l'UE se sont déclarés «satisfaits» ou «très satisfaits» à l'égard de leurs conditions de travail. Deux catégories intermédiaires («satisfait(e)» et «plutôt pas satisfait(e)») ont progressé ces dix dernières années, tandis que la part de ceux qui se déclarent très satisfaits a baissé de 5%.

travail, un résultat qui semble rejoindre les conclusions évoquées plus haut dans le présent document.

Graphique 18 Satisfaction à l'égard des conditions de travail du travail principal rémunéré



Méthodologie

L'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) est menée tous les cinq ans par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, une agence européenne tripartite située à Dublin. Le questionnaire est élaboré par l'équipe de la Fondation en étroite collaboration avec un groupe d'experts. Ce groupe se compose de représentants des partenaires sociaux européens, d'autres organes de l'UE (Commission européenne, Eurostat, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail), d'organisations internationales (OCDE, OIT), d'instituts statistiques nationaux, ainsi que d'experts européens de premier plan dans ce domaine. L'échantillon de l'EECT est représentatif des personnes actives (conformément à la définition d'Eurostat, il englobe à la fois salariés et travailleurs indépendants) dans les pays couverts par les différentes périodes d'enquête. La sélection des répondants est effectuée par échantillonnage aléatoire en plusieurs étapes. Tous les entretiens ont été menés en face à face au domicile des répondants.

Initié en 2003, l'Observatoire européen des conditions de travail (EWCO) suit les évolutions de la qualité du travail et de l'emploi dans les États membres de l'UE et au niveau de l'UE. Il se concentre principalement sur la sécurité de l'emploi, la santé et le bien-être, le développement des compétences et des qualifications et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.
www.eurofound.europa.eu/ewco

EWCO

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

Dix ans de conditions de travail dans l'Union européenne
 (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2000/128/fr/1/ef00128fr.pdf>)

Droits d'auteur: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source et envoi d'un exemplaire à la Fondation.

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 64 56/282 42 09
Courriel: postmaster@eurofound.ie



Office des publications

Publications.europa.eu

