



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

# 20 ans de conditions de Travail en Europe: Premiers résultats (à partir) de la 5ème Enquête Européenne sur les conditions de Travail

## > résumé <

« Une croissance inclusive sous entend de favoriser l'autonomie des citoyens grâce à un taux d'emploi élevé, d'investir dans les compétences, de lutter contre la pauvreté, de moderniser les marchés du travail et les systèmes de formation et de protection sociale, pour aider tout un chacun à anticiper et à gérer les changements, et de renforcer la cohésion territoriale. (.../...) Il faut garantir à tous un accès et des perspectives tout au long de la vie. Pour relever les défis du vieillissement de la population et d'une concurrence mondiale toujours plus dure, l'Europe doit exploiter pleinement son potentiel de main d'œuvre. Des mesures favorisant l'égalité entre les hommes et les femmes seront nécessaires pour améliorer la participation au marché du travail, et, ainsi, alimenter la croissance et la cohésion sociale. »

Commission Européenne, *Europe 2020, une stratégie pour une croissance, intelligente, durable et inclusive.*



## Résultats principaux

Au travers de 20 ans d'enquêtes de travail, les évolutions suivantes apparaissent:

- Le changement structurel de l'emploi se poursuit en Europe, avec le déclin de l'emploi dans les secteurs de l'agriculture et de l'industrie au profit des emplois dans les services.
- La ségrégation des emplois sur la base du genre persiste.
- Plus de femmes ont accès à des fonctions d'encadrement. Toutefois, et de manière croissante, elles supervisent surtout des femmes.
- La proportion de travailleurs ayant un contrat temporaire a augmenté.
- La durée hebdomadaire du temps de travail continue de diminuer en moyenne
- La semaine de 40 heures, du lundi au vendredi, reste la norme pour la plupart des travailleurs européens.
- Environ un cinquième de la population au travail déclare un équilibre vie privée vie professionnelle non-satisfaisant, proportion en légère diminution depuis 2000.
- Davantage de travailleurs en 2010 qu'en 2005 ont reçu au cours des douze derniers mois, une formation payée par leur employeur. Il est trop tôt pour savoir s'il s'agit d'un changement conjoncturel en réponse à la crise ou structurel traduisant un changement de comportement.
- Les possibilités de développement dans le travail et d'acquisition de nouvelles compétences ne se sont guère accrues au cours des dernières décennies : les niveaux d'autonomie déclarés dans la présente enquête sont proches de ceux rapportés il y a 10 ans, et le travail monotone a cru légèrement.

- Les travailleurs européens continuent de faire des efforts physiques ou de subir des contraintes physiques dans les mêmes proportions qu'il y a 20 ans. Toutefois, ils sont moins nombreux à déclarer que leur santé et sécurité est à risque à cause de leur travail.
- L'exposition au tabagisme passif (à la fumée de tabac d'autres fumeurs) a diminué au cours des 5 dernières années, reflétant en partie l'impact des réglementations anti tabac mises en place dans de nombreux pays européens
- L'intensité au travail reste à son niveau le plus élevée. En moyenne elle n'a pas cru depuis 2005
- Une proportion importante des personnes au travail ne pense pas être capable de continuer à faire le même travail à 60 ans.

## De meilleurs emplois et un meilleur travail en Europe ?

La politique européenne désigne la compétitivité et le développement durable comme deux objectifs essentiels de l'Union européenne, à atteindre au travers d'un développement économique dynamique et d'un renforcement de la cohésion sociale. Cela implique que l'Europe modernise la vie au travail – en créant « plus d'emplois de meilleur qualité » selon la célèbre formule de la stratégie de Lisbonne ou en garantissant « une croissance intelligente, durable et inclusive » (stratégie Europe 2020).

Développer «un emploi et un travail de qualité» est au cœur de la réalisation des objectifs européens. Les réalisations observées en la matière au sein des entreprises s'appuient sur le dialogue social et la définition d'objectifs partagés. Il s'agit notamment de développer des environnements et des conditions de travail susceptibles d'attirer et maintenir les personnes dans l'emploi, d'améliorer l'adaptabilité des entreprises et de leurs résultats, de développer l'employabilité et les compétences

des personnes au travail, tout en protégeant leur santé tout au long de leur carrière et en développant leur bien être au travail.

Examiner comment les conditions de travail ont, ou n'ont pas, changé au cours des 20 dernières années permet de comprendre le chemin parcouru dans la réalisation de ces objectifs. Cela peut aussi contribuer à mieux saisir comment les principaux facteurs de changements – globalisation, changements technologiques, développement d'organisations plus flexibles du travail, vieillissement démographique et augmentation du nombre de foyers bi actifs – ont pu modifier la façon de travailler.

Ces premiers résultats de la cinquième enquête européenne des conditions de travail (EWCS) fournissent une description des changements principaux en la matière au cours des 20 dernières années.<sup>1</sup>

## Une participation accrue au marché du Travail

Le développement de la participation au marché du travail (l'augmentation des taux d'emploi) est un élément central de la stratégie européenne pour l'emploi. Cela passe, notamment par une participation accrue des femmes et des travailleurs âgés au marché du travail. Cette stratégie suppose de mieux adapter le travail aux travailleurs européens ainsi que l'ensemble des infrastructures sociales – de la mise à disposition de services de garde à l'organisation des horaires scolaires. Elle requiert en outre, la création de nouvelles formes d'emploi, afin de répondre aux besoins des individus et des entreprises.

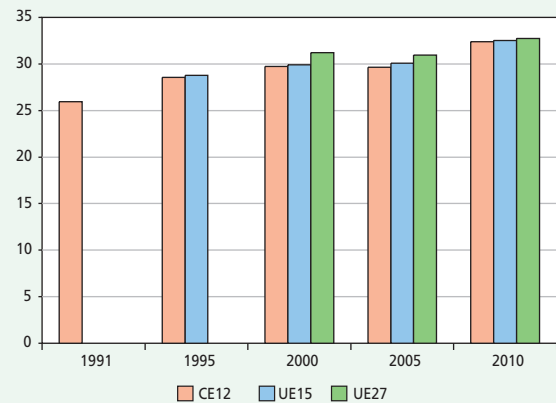
### Une force de travail élargie et diversifiée

De 1990 à 2010, l'adhésion de 15 nouveaux Etats membres aux Communautés Européennes et la participation croissante des femmes sur le marché de l'emploi se sont traduites par une augmentation de la main d'œuvre en Europe, qui est passée de 150 millions à 235 millions de travailleurs. Alors que le taux d'emploi des hommes demeure au dessus des 75%, tout au long de la période (culminant parfois à 80%), le taux d'emploi des femmes a augmenté de 13 points, de 50% à 63%. Parallèlement la proportion des travailleurs âgés (entre 50 et 64 ans) est passée de 49% en 2000 à plus de 56% en 2009.

La proportion de femmes occupant des fonctions hiérarchiques s'est accrue régulièrement au cours des vingt dernières années, passant de 26% de femmes parmi l'ensemble des responsables hiérarchiques en 1991 (dans les 12 Etats membres à l'époque – CE 12) à 33% dans l'Europe des 27 (UE27), en 2010. La proportion de travailleurs déclarant avoir une femme comme supérieur hiérarchique direct a également augmenté, de 24% en 2000 à 29% en 2010. Mais la plupart de ceux qui déclarent avoir une femme comme responsable hiérarchique sont des femmes : en 2010, 47% des femmes qui travaillent déclarent avoir une femme comme supérieur hiérarchique direct, alors que cela n'est le cas que pour 12% des hommes. La proportion de salariés ayant une femme comme supérieur hiérarchique direct dans le secteur des services (secteur où les femmes sont sur représentées) est passée de 31% en 2000 à 36% en 2010, alors qu'elle est restée stable à 11% dans l'industrie (secteur à main d'œuvre largement masculine).

Une plus grande diversité (sous toutes les formes) des travailleurs a pour contrepartie une augmentation du risque

Graphique 1 : Proportion de femmes en position hiérarchique, 1991–2010 (%)



de discrimination au travail. En 2010, 6% des travailleurs en Europe déclarent avoir subi une forme de discrimination au travail ; chiffre en légère augmentation comparé à 2005. Au regard des objectifs affichés par l'union Européenne, tel que notamment le maintien le plus longtemps possible, des travailleurs dans l'emploi, il est particulièrement intéressant de constater que les discriminations le plus fréquemment citées sont celles liées à l'âge : 3% des travailleurs les rapportent. (Il est important de noter que l'enquête ne peut être utilisée pour mesurer la discrimination à l'accès à l'emploi.)

### L'importance des services continue de croître

La décennie précédente a vu une diminution progressive de la proportion de travailleurs dans les secteurs de l'agriculture et de la pêche ainsi que dans l'industrie. En parallèle, on assiste à une légère augmentation de la proportion de travailleurs dans les services. Tout au long de cette période, la ségrégation sexuelle a persisté. Les services demeurent particulièrement dominés par l'emploi féminin, notamment dans les secteurs de l'éducation, de la santé et du travail social et dans l'administration publique. Par exemple, alors que 17% de la main d'œuvre féminine travaillait dans l'éducation en 2007, cela n'était le cas que de 4% de la main d'œuvre masculine.

### Une plus grande flexibilité des formes d'emploi

Les travailleurs indépendants représentent 14% de l'ensemble des travailleurs, une proportion qui est restée constante durant les vingt dernières années. Deux fois plus d'hommes que de femmes sont travailleurs indépendants; cette proportion également n'a pas bougé dans le temps.

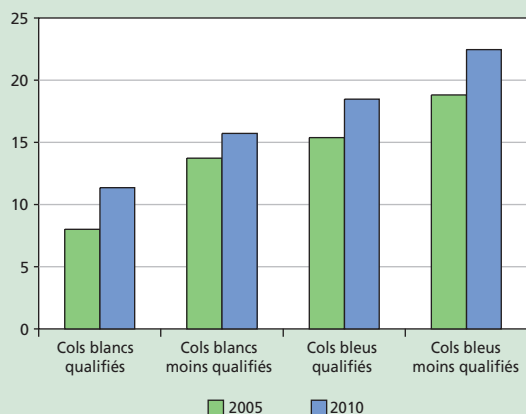
Le contrat à durée indéterminée 'permanent', reste la forme d'emploi la plus répandue ; 80% des salariés sont titulaires d'un contrat de ce type. Néanmoins, la proportion des travailleurs disposant d'un contrat temporaire – ou non permanent – s'est substantiellement accrue, bien que de manière non linéaire, durant les deux décennies précédentes. Les travailleurs sur contrat à durée déterminée représentaient en 1991, dans les Etats membres de la CE12, un peu plus de 10% de l'ensemble de la main d'œuvre. En 2007, dans les 27 pays de l'union européenne, cette proportion est de plus de 14%. Ce pourcentage a légèrement chuté à 13,5%, en 2009.

### Insécurité de l'emploi

Ces dernières années, la croissance de la participation des travailleurs sur le marché de l'emploi s'est accompagnée d'une augmentation de leur peur de perte emploi.

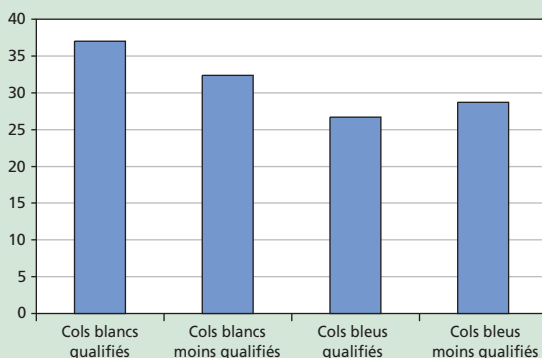
<sup>1</sup> L'enquête, menée tous les cinq ans depuis 1990, a couvert un nombre croissant de pays, accompagnant les différentes étapes de l'élargissement de l'UE. En conséquence, les résultats ne sont pas disponibles pour chaque vague, pour toutes les questions et pour tous les pays.

**Graphique 2 : Perception de l'insécurité dans l'emploi, 2005–2010, par groupe professionnel? (%)**



Note: les nombres rapportés correspondent aux pourcentages des travailleurs qui sont complètement d'accord avec la proposition 'je risque de perdre mon travail au cours des 6 prochains mois'.

**Graphique 3 : Perception de la sécurité dans l'emploi, par fonction, 2010 (%)**



Note: les nombres correspondent à la proportion des travailleurs qui sont complètement d'accord avec la proposition 'Si je devais quitter mon emploi actuel, il serait facile pour moi de trouver un emploi avec un salaire similaire'.

En 2005, 14% des travailleurs dans l'Europe des 27 exprimaient leur peur de perdre leur emploi dans les six prochains mois. En 2010, cette proportion a atteint 16% ; reflétant en partie le pessimisme économique ambiant.

Les salariés sur contrat de travail à durée déterminée (CDD) se montrent moins confiants que les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI). En 2005, 10% des travailleurs en CDI s'interrogeaient sur leur sécurité d'emploi ; contre 35% de travailleurs en CDD et 43% de travailleurs en contrat d'intérim. En 2010, ces proportions atteignent respectivement 11%, 39% et 53%.

Cependant, les travailleurs permanents se montrent en 2010, à peine plus confiants que les travailleurs en contrat temporaires, sur leur capacité à retrouver un emploi – à salaire comparable – en cas de perte de l'emploi actuel. En effet, 31% des travailleurs en CDI affirment pouvoir facilement trouver un autre emploi ; à peine plus que les travailleurs temporaires (CDD et contrats d'intérim), qui sont 26% à le penser.

Les cols bleus – en particulier les moins qualifiés – expriment un sentiment d'insécurité au regard de leur emploi plus important que celui des cols blancs, l'écart se creusant lentement depuis 2005. Ils se montrent également moins confiants sur leur possibilité de retrouver un emploi à salaire équivalent, en cas de perte de leur emploi actuel.

## Equilibre Vie professionnelle-Vie privée et temps de travail

La durée du temps de travail et son organisation sont des facteurs déterminants en matière d'emploi, qui intéressent tout particulièrement les décideurs, les employeurs comme les travailleurs. Les discussions au plan européen ont visé, ces vingt dernières années, à flexibiliser l'organisation du temps de travail et à faciliter sa réduction. Ces deux éléments étant utilisés à la fois pour augmenter la participation au marché du travail et (de manière croissante) réconcilier vie privée et vie professionnelle.

### Diminution du temps de travail – en moyenne

La durée moyenne du temps de travail hebdomadaire a continué de diminuer au cours des vingt dernières années. Elle est passée de 40,5 heures en 1991 dans les pays membres de la CE12, à 37,5 heures en 2010, dans l'Europe des 27 (36,4 heures dans les pays de la CE12).

Cette diminution de la durée du travail tient à quatre facteurs principaux :

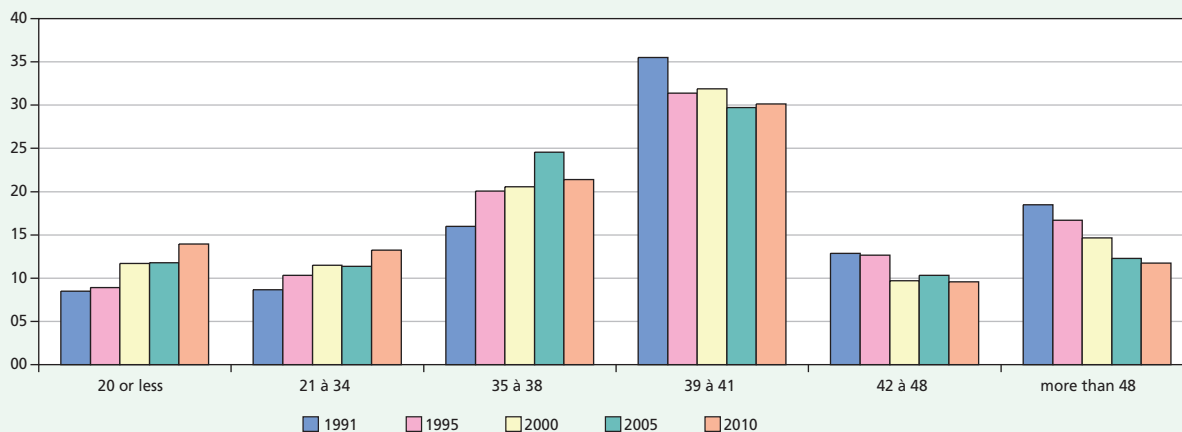
- La diminution de la proportion de personnes travaillant plus de 48 heures par semaine: dans l'UE 27 elle est passée de 15% en 2000 à 12% en 2010 ;
- L'augmentation au cours des vingt dernières années, de la proportion de personnes travaillant un nombre réduit d'heures (moins de 20 heures par semaine). En 1991, 8% de la main d'œuvre dans les pays de la CE12 travaillaient moins de 20 heures par semaine; en 2010, ce pourcentage a quasiment doublé, atteignant 14%. (Pour l'UE27 globalement, ce pourcentage a légèrement augmenté, passant de 12% en 2000 à 13% en 2010.)
- La diminution du temps de travail collectivement négocié, dans de nombreux pays et secteurs ;
- Les réductions du temps de travail en réponse à la crise – qu'il s'agisse de décisions individuelles d'entreprises ou de politiques des pouvoirs publics finançant des programmes de temps de travail réduit – ont pu contribuer à accentuer la réduction du temps de travail en 2010.

Les longues heures de travail demeurent une caractéristique du travail masculin : 18% des hommes dans l'UE 27 travaillent plus de 48 heures par semaine, comparé à 8% des femmes. Les travailleurs indépendants sont également plus fréquemment dans ce cas ; 42% des indépendants travaillent plus de 48 heures par semaine ; néanmoins cette proportion a progressivement décliné depuis 2000. Les longues heures de travail demeurent plus répandues dans l'industrie, où 20% de la main d'œuvre travaille plus de 48 heures par semaine en 2010, que dans les services (15%) ; de manière similaire, dans les deux secteurs on constate pour la période concernée une tendance à la baisse.

Les horaires réduits de travail sont un phénomène principalement lié au travail féminin, 20% des femmes salariées travaillent moins de 20 heures, contre 7% des hommes. Les horaires réduits restent plus fréquents dans le secteur des services que dans l'industrie ou dans l'agriculture.

L'importance des horaires de travail réduits varie considérablement d'un pays à l'autre, reflétant des différences culturelles à l'égard du travail à temps partiel ainsi que des différences quant à l'accès aux services de garde et à l'organisation des horaires scolaires.

Graphique 4 : Evolution de la durée hebdomadaire du temps de travail par catégorie d'heures de travail, 1991–2010, CE12



En moyenne les hommes travaillent dans leur activité rémunérée à peu près sept heures de plus que les femmes par semaine, différence qui est restée à peu près constante dans le temps.

### Les horaires de travail 'Standard' restent la norme

En dépit de l'avènement prédit d'une société fonctionnant 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, les horaires des travailleurs en Europe restent – dans l'ensemble – remarquablement dans la norme. Au regard des indicateurs de stabilité du temps de travail, les niveaux sont restés les mêmes depuis 2000, avec 67% des personnes qui travaillent le même nombre d'heures par semaine et 58% qui travaillent le même nombre d'heures par jour. Néanmoins, la proportion des personnes qui travaillent le même nombre de jours par semaine a augmenté récemment, passant de 74% de la main d'œuvre en 2005 à 77% en 2010. On assiste par ailleurs entre 2000 et 2010, à une légère diminution du nombre de personnes commençant et finissant le travail à la même heure tous les jours (61% en 2010 contre 65% en 2000).

En 2010, près d'un quart (26%) des personnes travaillent au minimum un dimanche par mois, contre 30% en 1995. 18% des européens travaillent la nuit en 2010, proportion en légère diminution comparé à 1991. La proportion des travailleurs en travail posté a également légèrement décliné, passant de 20% en 2000 à 17% en 2010.

Il existe une forte disparité en fonction du sexe, au regard des horaires de travail standard. Alors que le travail posté a été pratiqué dans les mêmes proportions par les hommes et par les femmes, les femmes sont plus fréquemment soumises à des horaires de travail réguliers, elles travaillent moins fréquemment la nuit ou le samedi. Cette différence a persisté tout au long de la dernière décennie.

### Un équilibre vie professionnelle-vie privée théorique pour beaucoup

L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée a été au cœur de la stratégie Européenne de l'emploi. Cet équilibre est recherché à la fois parce qu'il permet de faciliter l'entrée et le maintien sur le marché du travail, mais aussi pour développer une plus grande égalité homme-femmes. Une augmentation du nombre de ménages où les deux partenaires travaillent, a renforcé l'importance de la prise en compte de cet équilibre par les décideurs politiques, et également dans les entreprises.

Dans l'ensemble, 18% de travailleurs dans l'UE27 se déclarent insatisfaits de leur équilibre Vie Professionnelle-Vie privée, proportion en légère diminution depuis 2000.

Les hommes rapportent plus fréquemment des problèmes d'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée, à mi-carrière – soit entre 30 et 49 ans, alors que les femmes expriment un degré d'insatisfaction moindre mais de manière constante, tout au long de leur carrière. Cela peut sembler surprenant de prime abord, sachant que les femmes continuent d'assurer la plus grande partie des travaux ménagers et de s'occuper des enfants/parents. Cela s'explique pourtant, car les femmes plus que les hommes, s'efforcent d'adapter leur vie professionnelle aux contraintes familiales notamment –en travaillant à temps partiel ou dans des emplois à horaires réguliers par exemple – et en conséquence, réduisent les conflits potentiels émanant de deux sphères opposées de contraintes.

## Développement dans l'emploi

La stratégie européenne pour l'emploi cherche non seulement à accroître le nombre d'emplois, mais également à développer l'usage des compétences et qualifications des travailleurs. Il s'agit d'accroître la productivité, ne serait ce qu'en créant les conditions de développement des acquisitions de compétences et en encourageant l'autonomie des travailleurs. La formation continue, l'apprentissage comme l'organisation du travail jouent à cet égard un rôle particulièrement important.

### Plus de travailleurs en formation

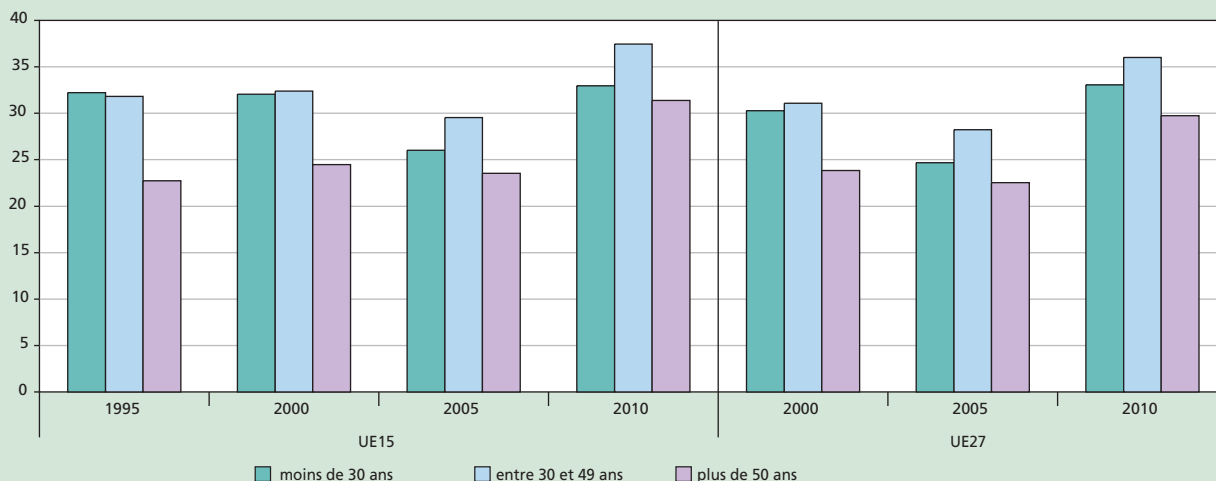
L'enquête montre qu'en 2010 la proportion d'employés ayant reçu une formation payée par leur employeur au cours des 12 derniers mois était à son plus haut niveau depuis 1995 (pour l'UE15) : 34% des travailleurs déclarant avoir reçu une formation dans les douze mois précédents l'enquête. Jusqu'à 2005 et au cours des 15 dernières années, cette proportion n'avait montré aucun signe de croissance (elle avait même chuté entre 2000 et 2005). La formation sur le terrain s'est également accrue, passant de 24% d'employés à 30% en 2010.

Les travailleurs ne sont pas à égalité au regard de l'accès à la formation. Les travailleurs âgés restent les moins bien lotis : seuls 30% des travailleurs âgés de plus de 50 ans reçoivent une formation payée par leur employeur, alors que 36% des 30 à 49 ans en bénéficient. Cette différence s'est d'une certaine manière estompée ces 15 dernières années, avec l'augmentation de 7 points de pourcentage du nombre de travailleurs âgés recevant une formation, contre une augmentation de 4 points de pourcentage seulement pour les travailleurs plus jeunes.

Les employées titulaires d'un contrat permanent bénéficient davantage de formations payées par l'employeur que les travailleurs ayant d'autres arrangements contractuels : en



Graphique 5 : Evolution de la formation payée par l'employeur au cours des 12 derniers mois 1995–2010, UE15 et UE27 (%)



2010, 39% des salariés permanents ont suivi une formation payée par leur employeur contre seulement 26% parmi les autres salariés. De plus, cette disparité s'est accrue ces dernières années, la différence était de 7 points de pourcentage en 2000, et a pratiquement doublé en 2010, à 14 points de pourcentage.

La situation varie également en fonction des groupes professionnels. Les cols blancs les plus qualifiés sont en meilleure posture, 47% d'entre eux recevant une formation payée par l'employeur, alors que ce n'est vrai que pour 36% des cols blancs moins qualifiés. Tous les groupes occupationnels ont bénéficié entre 2000 et 2010, d'un accroissement de l'offre de formation payée par l'employeur. Mais c'est dans le groupe des cols bleus moins qualifiés que la proportion de travailleurs bénéficiant de cette offre a le plus augmenté, passant de 18% à 22% ; néanmoins, ces travailleurs continuent d'avoir substantiellement moins accès à la formation que le reste de la main d'œuvre.

Parallèlement à la croissance du nombre de formations payées par les employeurs, la fin de la décennie a vu s'accroître le nombre de formations financées par les travailleurs eux-mêmes. En 2005, six pour cent des employés participaient à une formation de ce type ; en 2010 ce pourcentage a augmenté d'un tiers et atteint 9%.

Il convient d'observer que si la croissance globale de formation est en soi bienvenue, il se peut que l'augmentation identifiée au travers des derniers résultats de l'enquête reflète, en partie du moins, certaines des réponses à la crise économique. La plupart des 'programmes de chômage partiel et/ou d'activité partielle' mis en place ces deux dernières années, ont en effet inclus, sous différentes formes, de la formation pendant les heures chômées. En outre, un sentiment accru d'insécurité peut avoir incité les travailleurs à rechercher une amélioration de leurs compétences, afin de développer leur employabilité.

### Se dépasser en travaillant ?

Pour pouvoir se développer dans son travail, il est important d'avoir des occasions de développer ses connaissances, ses capacités d'apprentissage et d'acquisition de nouvelles compétences dans l'exercice de son travail. Le travail offre-t-il des occasions d'apprendre de nouvelles choses, de résoudre par soi-même des problèmes imprévus, d'accomplir des tâches complexes ? Cela est important avant tout pour le bien-être des personnes au travail, mais également pour les entreprises qui les emploient. Ces dernières qui bénéficient ainsi d'un développement continu de la capacité de leurs employés à créer et à innover. Il est

à noter que les résultats de l'enquête ne montrent pas d'améliorations marquées dans le domaine du développement dans le travail:

- en 2010, 68% des travailleurs européens rapportent avoir l'occasion d'apprendre des choses nouvelles lors de leur travail, ce pourcentage restant inchangé depuis 2000.
- Pendant 15 ans, de 1995 à 2000, la proportion des travailleurs qui ont à résoudre par eux-mêmes des problèmes imprévus est restée au même niveau à 83%.
- Durant cette même période, la proportion des travailleurs effectuant des tâches complexes, n'a pratiquement pas changé se maintenant à 58%.
- Néanmoins entre 1995 et 2010, la proportion de travailleurs effectuant des tâches monotones a augmenté, de 40 à 45%.
- Les tâches répétitives continuent à former une part importante du travail des européens : 40% d'entre eux effectuent des tâches répétitives de moins de 10 minutes (pourcentage en baisse cependant, ils étaient 51% il y a 20 ans dans la Communauté Européenne des 12) ; alors que 27% des européens effectuent des tâches répétitives de moins d'une minute, pourcentage inchangé depuis 2000.

Les femmes davantage que les hommes rapportent des niveaux moindres de demandes cognitives (et réalisent davantage de tâches monotones et répétitives), sans changements au cours des dernières vagues.

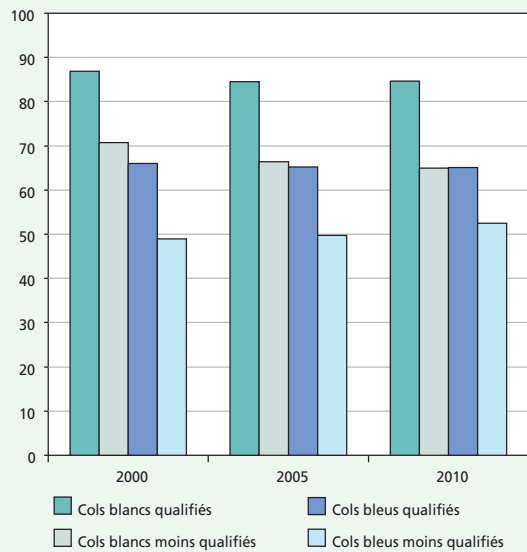
### Latitude décisionnelle et autonomie au travail

Accroître la latitude décisionnelle des salariés – par l'octroi d'une marge de manœuvre, et / ou d'une possibilité d'influence sur les décisions dans le travail – peut leur permettre de mieux répondre aux exigences du travail et ainsi contribuer à leur bien-être. Parallèlement, pour les entreprises accroître la flexibilité des salariés, leurs compétences et leur créativité et leur donner l'occasion de prendre davantage d'initiatives dans leur travail, peut contribuer à développer l'emploi, la productivité et la compétitivité en Europe

L'enquête européenne des conditions de travail (EWCS) mesure l'autonomie au moyen de trois indicateurs disponibles depuis 1990, chacun évaluant la possibilité de modifier un des trois aspects suivants:

- la vitesse, le rythme de travail;
- les méthodes à mettre en œuvre
- l'ordre des tâches.

**Graphique 6 : Possibilité de modifier ses méthodes de travail, par groupe professionnel, UE27**



Les résultats des 5 vagues successives de l'enquête, font apparaître globalement peu de changements et de plus, des changements dans différentes directions; ce qui rend l'appréciation globale du développement de l'autonomie au niveau européen peu lisible. Ainsi, depuis 2000, dans l'UE27, la capacité des travailleurs à changer la vitesse, le rythme de leur travail est restée stable et leur capacité à changer leur méthode de travail a légèrement diminué; en revanche, ils sont un peu plus nombreux à être en mesure de choisir ou de changer l'ordre de leurs tâches. Indépendamment du niveau de leur autonomie, il y a plus de travailleurs qui ont la possibilité de modifier leur vitesse et rythme de travail que de travailleurs pouvant modifier leur méthode de travail et ordre des tâches.

Les niveaux d'autonomie rapportés par groupes professionnels varient considérablement : les cols bleus les moins qualifiés rapportent les niveaux les plus faibles d'autonomie, en augmentation toutefois entre 2000 et 2010. Les niveaux d'autonomie moyens rapportés par pays ont varié au cours des 20 dernières années mettant en évidence différentes pratiques et politiques en la matière.

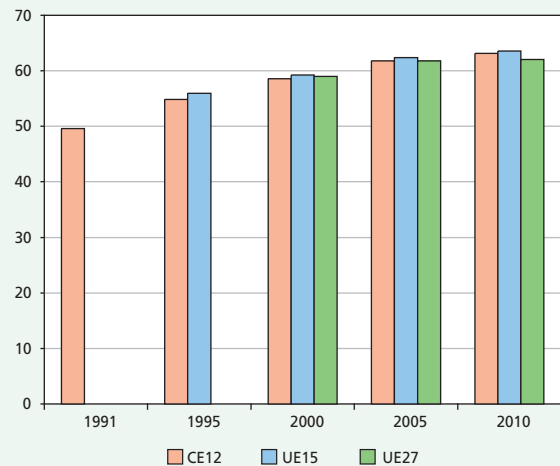
## Protéger la santé et promouvoir le bien-être au travail

Protéger la santé des personnes au travail est une dimension fondamentale de la qualité du travail et de l'emploi. Cela passe notamment par la création d'un environnement physique du travail promoteur de santé et de bien-être, par le développement d'actions de prévention des risques professionnels, ainsi que par toute action empêchant que les travailleurs ne quittent le travail prématurément pour raison de santé. La directive 1989/391/CE relative à l'amélioration de la sécurité des travailleurs et de la santé au travail consacre l'importance d'adapter le travail à l'homme et adopte une perspective large de santé au travail qui intègre technologie, organisation du travail, conditions de travail et relations professionnelles.

### Intensification du travail

Subir une intensité élevée la plupart du temps dans son travail (par exemple devoir travailler très vite ou travailler dans des délais serrés tout le temps) nuit au bien-être des

**Graphique 7 : Travailler selon des délais serrés, au moins un quart du temps (%)**



travailleurs – surtout à ceux qui ont peu d'autonomie et de soutien social au travail.

Le travail s'est intensifié dans la plupart des pays Européens, au cours des vingt dernières années. (Le graphique 7 illustre cette tendance, en présentant les proportions de travailleurs qui travaillent selon des délais très serrés. La représentation de la proportion de ceux qui travaillent constamment à 'grande vitesse' aboutirait à un graphique similaire). Néanmoins, depuis 2005, le travail ne s'est pas intensifié davantage au niveau global, la croissance de l'intensité semblant s'être stabilisée à ce niveau élevé.

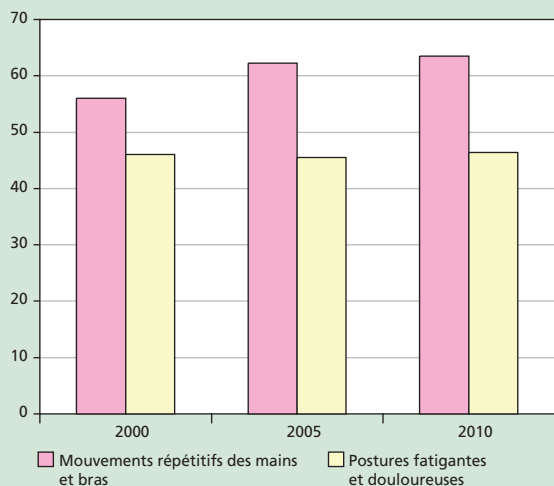
Pour la plupart des travailleurs (67%) de l'Union Européenne, le rythme du travail dépend de demandes directes (clients, patients, usagers etc.) qui obligent à une réponse immédiate. Cette proportion est à comparer aux 18% des européens dont le rythme de travail est encore fixé par la cadence d'une machine, proportion qui n'a cessé de diminuer au cours des quinze dernières années. La proportion de travailleurs déclarant que leur rythme de travail dépend du contrôle direct de leur supérieur hiérarchique, a augmenté entre 2000 et 2010, passant de 33 à 37%. Plus le nombre de contraintes de rythme augmente, plus les exigences liées au travail sont élevées. Parallèlement l'augmentation de ces contraintes accroît le risque d'un impact négatif sur la santé et le bien-être des travailleurs. Les salariés de l'industrie subissent deux fois plus de contraintes de rythme que ceux du secteur des services.

Les normes que les salariés doivent atteindre dans leur travail sont devenues de plus en plus précises : ainsi, par exemple, entre 2000 et 2010, la proportion des salariés qui doivent respecter des normes précises de qualité dans leur travail a augmenté de 69 à 74%. Cela représente une forme qualitative d'intensification du travail.

### Les contraintes physiques du travail n'ont pas disparu au cours des 20 dernières années

Les travailleurs européens continuent de faire des efforts ou subissent des contraintes physiques dans les mêmes proportions qu'il y a 20 ans, ce qui reflète une persistance de la dimension physique du travail. Ainsi, 33% portent des charges lourdes pendant au moins le quart de leur temps de travail et 23% sont exposés à des vibrations, sans changement depuis 2000. Les contraintes et efforts

**Graphique 8 : Evolution de l'exposition a des contraintes physiques (au moins un quart du temps), 2000–2010, UE27 (%)**

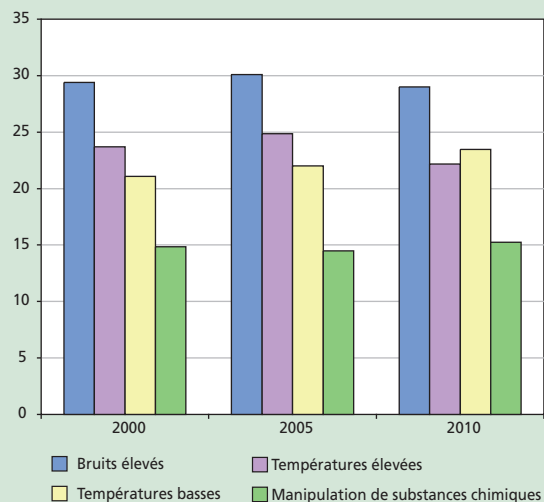


physiques ne sont pas réservés aux travailleurs manuels : près de la moitié des travailleurs (46%) ont des postures fatigantes et douloureuses au travail, pendant au moins un quart du temps. Aujourd’hui, les travailleurs européens sont plus nombreux qu’en 2000 à effectuer des mouvements répétitifs des mains et des bras dans leur travail.

Hommes et femmes rapportent des niveaux différents d'exposition aux efforts et contraintes physiques du travail, reflétant en partie la ségrégation professionnelle du travail. Les différences d'exposition en fonction du sexe, sont restées plus ou moins constantes au cours du temps. Ainsi, 33% des hommes, mais seulement 10% des femmes, sont régulièrement exposés à des vibrations pendant leur travail. De même, 42% des hommes portent des charges lourdes, alors que seulement 24% des femmes déclarent le faire. Par contraste, 13% des femmes et 5% des hommes, soulèvent ou déplacent des personnes dans leur travail. Une proportion similaire d'hommes et de femmes ont des postures douloureuses ou fatigantes (respectivement 48 et 45%) ou effectuent des mouvements répétitifs des mains et bras lors de leur travail (64 et 63%).

Le travail présente en outre, d'autres types de contraintes physiques. L'environnement peut être bruyant (si bruyant que l'on doive « élever la voix pour parler aux gens »), particulièrement chaud (avec des « températures qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas »), ou froid («

**Graphique 9 : Evolution de l'exposition a des contraintes environnementales (au moins un quart du temps), 2000–2010, UE27 (%)**

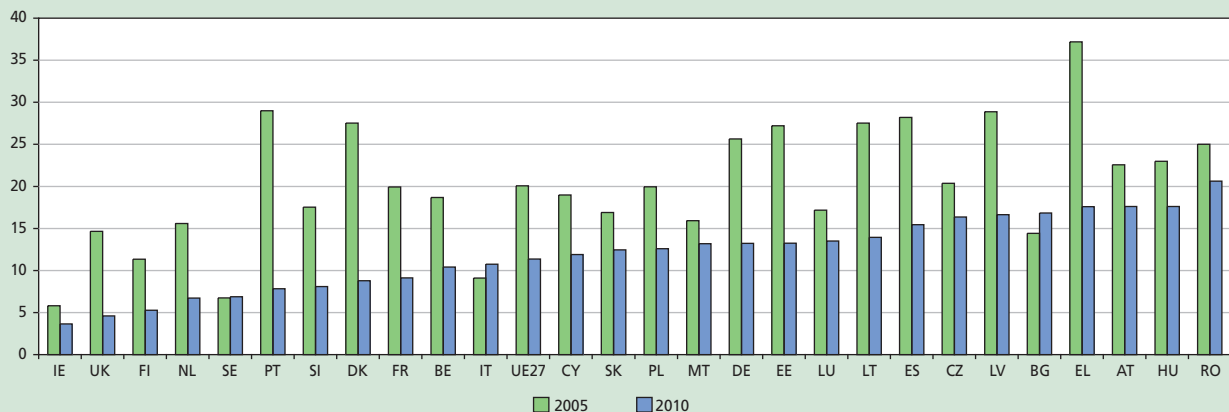


des températures basses, que ce soit à l'intérieur des locaux ou à l'extérieur ») ou contenir des substances pathogènes (qui peuvent entraîner des maladies).

- En 2010, près de 30% des travailleurs sont exposés à de forts bruits au moins pendant un quart de leur temps de travail, un proportion inchangée depuis 2000 ;
- 15% des travailleurs respirent des fumées, vapeurs ou poussières, manipulent des substances chimiques, une proportion sans changement depuis 2000 ;
- Davantage de travailleurs (11%) qu'en 2005 (9%) manipulent ou sont en contact avec des substances infectieuses ;
- 23% des travailleurs sont exposés à des températures basses, une proportion identique à celle mesurée en 1995 dans l'Union Européenne (UE15).

Ces dernières années, la plupart des pays européens ont progressivement adopté des lois interdisant de fumer sur les lieux de travail. Les résultats de l'enquête font apparaître sur les cinq dernières années, une diminution importante à cet égard. Les différences des niveaux d'exposition rapportés par pays, reflètent en partie les différences de portée des législations.

**Graphique 10 : Exposition au tabagisme passif (à la fumée de tabac d'autres fumeurs), 2005 et 2010 (%), tous travailleurs au moins un quart du temps**



Note : Données disponibles pour 2005 et 2010 uniquement.

## Travailler plus longtemps ?

59% des travailleurs de l'Union Européenne considèrent qu'ils pourront faire le même travail à 60 ans. La proportion est en très légère augmentation (+2%) depuis 2000. Assez logiquement, les réponses à cette question varient par groupes professionnels : 72% des 'cols blancs qualifiés' et 61% des 'cols blancs moins qualifiés' répondent positivement à cette question tandis qu'ils ne sont que 49% des travailleurs manuels qualifiés et 44% des travailleurs manuels moins qualifiés à répondre positivement à cette question.

Le développement de systèmes de travail 'soutenables' est fondamental pour que l'Europe puisse remplir les objectifs

de participation dans l'emploi qu'elle s'est fixée. Cela passe par les conditions suivantes : une organisation du temps de travail qui laisse la possibilité d'honorer ses autres responsabilités, notamment familiales ; un développement des compétences tout au long de la carrière, primordial pour assurer une sécurité de l'emploi et faire face aux aléas du chômage ; un niveau d'autonomie permettant aux travailleurs de répondre aux contraintes du travail. De façon générale, les conditions de travail rencontrées tout au long de la carrière sont fondamentales dans le développement de la capacité d'apprentissage et de la construction de la santé des travailleurs. Si ces conditions sont remplies de façon satisfaisante, elles créent la possibilité pour les travailleurs de rester au travail plus longtemps, dans la ligne des objectifs Européens.

### Méthodologie

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) réalise tous les cinq ans, une enquête européenne des conditions de travail (EWCS). L'enquête est représentative de la population au travail en Europe – salariés et travailleurs indépendants. Elle couvre différents aspects de leurs conditions de travail et emploi. Les personnes sont interrogées à leur domicile en face à face. Au fur et à mesure des éditions, le nombre de questions et domaines couverts par l'enquête a augmenté. L'enquête a été conduite 5 fois.

- La première édition de l'EWCS a eu lieu en 1990/1991. Elle couvrait les 12 Etats Membres de la Communauté Européenne.
- La seconde édition a eu lieu en 1995/96. Elle couvrait les 15 Etats membres de l'Union Européenne.
- La troisième édition de l'EWCS a eu lieu en 2000 : elle a couvert dans une première phase les 15 Etats membres de l'Union Européenne ainsi que la Norvège, les 12 'Nouveaux' Etats Membres en 2001 dans une seconde phase ainsi que la Turquie lors d'une troisième phase en 2002.
- La quatrième édition de l'EWCS a eu lieu en 2005. Elle couvrait l'UE27 ainsi que la Norvège, la Croatie, La Turquie et la Suisse.
- La cinquième édition de l'enquête s'est déroulée en 2010 : la collecte de données s'est déroulée entre janvier et juin 2010. 43 816 personnes au travail ont été interrogées. 34 pays ont participé à l'enquête : les 27 Etats Membres, La Croatie, la Norvège, la Macédoine, la Turquie, L'Albanie, le Monténégro et le Kosovo.

Les résultats de l'EWCS sont des estimations basées sur un échantillon représentatif des personnes au travail en Europe (et non pas sur la population générale). Les comparaisons au cours du temps et entre pays doivent être interprétées avec prudence. Ce résumé ne contient que des différences qui, avec un niveau élevé de confiance, reflètent une différence réelle plutôt qu'une différence qui résulterait de la procédure d'échantillonnage.

Seules les réponses obtenues dans les 27 Etats Membres de l'Union Européenne sont analysées dans ce résumé. Cette analyse porte sur les questions comparables au fil des éditions des enquêtes. C'est pourquoi certains résultats sont disponibles sur des périodes diverses et correspondent à des configurations différentes de l'Europe. Des analyses plus détaillées des résultats et tendances seront disponibles dans les prochains mois. Une description détaillée de la méthodologie est d'ores et déjà disponible sur le site d'Eurofound.

#### En savoir plus:

Davantage d'informations sur l'enquête européenne des conditions de travail est disponible à

[www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/index.htm)

Sophia MacGoris, assistante de recherche,  
smg@eurofound.europa.eu

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

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande

Téléphone: (+353 1) 204 31 00

Courriel: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)

Internet: <http://www.eurofound.europa.eu>

