Qualité du travail et de l'emploi en Belgique

Tom Vandenbrande, Sem Vandekerckhove, Patricia Vendramin, Gérard Valenduc, Rik Huys, Geert Van Hootegem, Isabelle Hansez, Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans & Hans De Witte

Projet de rapport, 20 février 2012

TABLE DES MATIÈRES

Introduction **1**

Chapitre I / Qualité du travail en Belgique **5**

1. Introduction 5

2. Cadre conceptuel 6
   2.1 Qualité du travail en indicateurs 6
   2.2 Les incidences d'une bonne/mauvaise qualité du travail 10

3. Une analyse empirique de la qualité du travail des travailleurs belges – une taxinomie de sept types de qualité d'emploi sur le marché de l'emploi belge 13
   3.1 Sélection des indicateurs de qualité du travail dans le présent ouvrage 13
   3.2 Qualité de travail des travailleurs indépendants 27
   3.3 Profils de qualité du travail sur le marché de l'emploi belge 29

4. Distribution de sept types de qualité du travail dans l'économie belge 36
   4.1 Caractéristiques des travailleurs 36
   4.2 Caractéristiques de la société 41
   4.3 Caractéristiques à un macroniveau 44
   4.4 Analyse globale des éléments déterminants des sept clusters de qualité du travail 44

5. Incidences des différents types de qualité du travail 48
   5.1 Sélection des indicateurs d'incidence dans le présent ouvrage 48
   5.2 Incidences de la qualité de l'emploi pour les travailleurs indépendants 54
   5.3 Incidences de la qualité de l'emploi des différents clusters de la qualité du travail 55

6. Mise en perspective de la situation belge de la qualité du travail. Comparaison de la Belgique avec d'autres pays européens 60

7. Conclusion 63

Chapitre II / Travailleurs plus âgés et soutenabilité du travail 67

1. Le défi de la soutenabilité du travail pour une population active vieillissante 67
   1.1 Taux d'emploi de la population plus âgée en Belgique et en Europe 67
   1.2 Hypothèses sur les conditions préalables au vieillissement actif 68

2. Description de l'emploi des travailleurs plus âgés 72
   2.1 Les caractéristiques de la population active plus âgée en Belgique 72
   2.2 Travailleurs plus âgés et temps de travail 76
   2.3 La place des travailleurs de 50 ans et plus dans la typologie de la qualité du travail 77

3. Soutenabilité du travail 79
   3.1 Répartition des réponses à la Q75 en fonction de variables sociodémographiques 80
   3.2 Répartition de réponses à la Q75 par caractéristiques d'emploi 82
   3.3 Répartition des réponses à la Q75 concernant l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la conciliation entre le temps de travail et le temps personnel 85

4. Dimensions de la qualité de l'emploi et soutenabilité de l'emploi 87

5. Incidences de la qualité du travail et soutenabilité du travail 91

6. Conclusions 93

Chapitre III / Impact du travail sur la santé 97

1. Introduction 97

2. Perception de la santé, du bien-être et de l'impact du travail sur la santé 100

3. Types de problèmes de santé liés au travail 101

4. Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des caractéristiques individuelles 102

5. Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des catégories de travailleurs et professions 104

6. Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des caractéristiques de la société 106

7. Incidences sur la santé et le bien-être par régions et provinces 111

8. Comparaison des incidences sur la santé et le bien-être entre employeurs et employés 112

9. Eléments déterminants des incidences sur la santé et le bien-être 113

10. Conclusions et recommandations 116

Chapitre IV / La restructuration demande des emplois actifs 119

1. Introduction 119

2. Incidence de la restructuration 121

3. Impact de la restructuration sur le bien-être psychologique 122
   3.1 Introduction 122
   3.2 Restructuration et problèmes de santé liés au travail 124

4. Impact de la restructuration sur l'organisation du travail 127
   4.1 Introduction 127
   4.2 Restructuration et demandes du travail contre contrôle sur le travail 128
   4.3 Restructuration et demandes du travail contre contrôle sur le travail 130
   4.4 Restructuration et bien-être psychologique 132

5. L'impact de l'organisation du travail sur l'association entre la restructuration et le bien-être psychologique 133

6. Conclusion et recommandations 134

Chapitre V / Travail précaire pour travailleurs vulnérables 137

1. La conceptualisation de l'emploi précaire 137

2. Un modèle conceptuel associant l'emploi précaire à ses incidences sur le travailleur individuel 139

3. Indicateurs d'emploi précaire dans l'Enquête européenne sur les conditions de travail 2010 (EECT) 140
   3.1 Instabilité de l'emploi: contrat temporaire 140
   3.2 (In)décence du revenu: faibles rémunérations 140
   3.3 Opportunités d'employabilité limitées 141
   3.4 Temps de travail: temps de travail intensifs 141
   3.5 Temps de travail: temps de travail flexibles 142

3.6-7 Relations collectives formelles: informations à propos de la santé et de la sécurité et participation limitée 142
3.8 Relations informelles déséquilibrées entre travailleurs et employeurs: participation limitée 143
3.9 Précarité globale 143

4. Description de l'emploi précaire en Belgique 143
4.1 Prévalence au niveau de la population 144
4.2 Prévalence par région 144
4.3 Prévalence en fonction des caractéristiques organisationnelles 145
4.4 Caractéristiques démographiques et socio-économiques des travailleurs individuels 149

5. Relation avec d'autres aspects de la qualité du travail et de l'emploi 153
5.1 Dimensions de la précarité avec des clusters de travailleurs 153
5.2 Précarité globale par rapport aux indicateurs distincts de qualité du travail 156

6. Effets de l'emploi précaire sur les incidences sur le travailleur individuel 157

7. Conclusion 158
7.1 Validité de l'indicateur pour l'emploi précaire 158
7.2 Répartition socio-économique de l'emploi précaire 159
7.3 Associations avec les incidences sur les travailleurs individuels 160
7.4 Recommandations et remarques finales 161

Conclusions **165**

Références **173**

INTRODUCTION

Ce volume présente les conclusions d'un projet de recherche sur la qualité du travail et de l'emploi en Belgique. Toutes les conclusions sont basées sur des analyses par différents experts belges des données recueillies par le biais de l'Enquête européenne sur les conditions de travail.

Depuis son lancement en 1990, l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) a dressé un tableau global des conditions de travail en Europe afin d'évaluer et de quantifier les conditions de travail, à la fois des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants dans toute l'Europe, sur une base harmonisée, d'analyser les relations entre les différents aspects des conditions de travail, d'identifier les groupes à risque et les problématiques ainsi que les progrès réalisés, de contrôler les tendances en fournissant des indicateurs homogènes sur ces questions et de contribuer au développement de la politique européenne.

La portée du questionnaire de l'enquête a été considérablement étendue depuis sa première édition dans le but de donner une image globale de la réalité quotidienne des hommes et des femmes au travail. L'approche intégrée de l'égalité entre hommes et femmes est une problématique importante dans les révisions récentes du questionnaire.

Les thèmes abordés aujourd'hui comprennent le statut professionnel, la durée et l'organisation du temps de travail, l'organisation du travail, l'apprentissage et la formation, les facteurs de risques physiques et psychosociaux, la santé et la sécurité, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, la participation des travailleurs, la rémunération et la sécurité financière ainsi que le travail et la santé.

Dans chaque phase, un échantillon aléatoire de travailleurs (salariés et indépendants) a pris part à des entrevues en face à face. La couverture géographique de l'enquête a été étendue au rythme de l'élargissement de l'Europe. La première EECT, en 1990, a sondé les travailleurs de la CE12; dans la dernière, la cinquième phase de l'EECT, près de 44 000 travailleurs ont été interrogés en 2010, couvrant 34 pays - l'UE27, la Norvège, la Croatie, l'ancienne République yougoslave de Macédoine, la Turquie, l'Albanie, le Monténégro et le Kosovo - faisant de cette phase la plus complète à ce jour en termes de couverture géographique.

Dans l'enquête 2010, la taille de l'échantillon cible dans la plupart des pays était de 1 000 personnes, à l'exception de l'Allemagne et de la Turquie (taille de l'échantillon cible de 2 000 sujets), et l'Italie, la Pologne et le Royaume-Uni (taille de l'échantillon cible de 1 500). Par ailleurs, trois pays ont décidé de financer des échantillons nationaux plus grands, conduisant à une taille de l'échantillon cible de 4 000 sujets en Belgique, 3 000 en France et 1 400 en Slovénie.

Etant donné que le gouvernement belge a financé un échantillon supplémentaire de cette enquête, il a eu l'opportunité d'inventorier ces résultats sous un angle national particulier. Un consortium de chercheurs belges a été contacté pour élaborer un rapport ciblé particulièrement sur la qualité du travail et de l'emploi en Belgique, sur la base des informations recueillies par le biais de l'EECT belge en 2010.

L'intérêt de ce rapport est de fournir un aperçu de la qualité du travail et de l'emploi en Belgique. En général, deux pistes ont été empruntées durant cet exercice. Tout d'abord, une liste d'indicateurs a été développée pour mieux comprendre le concept de la qualité du travail. Ensuite, l'impact du travail sur plusieurs indicateurs d'incidences a été mesuré pour évaluer la qualité du travail. Grosso modo, un travail qui rend malade révèle un problème lié à sa qualité.

Comme toute autre approche utilisant les informations recueillies par le biais d'enquêtes, celle-ci comporte le risque de perdre les informations de répondants qui n'ont pas répondu complètement au questionnaire. Un bon exemple réside dans les informations sur le salaire des travailleurs, une question traditionnellement éludée par bon nombre de répondants dans les enquêtes. Bien que nous ayons utilisé de nombreuses questions de l'EECT, en demandant souvent des informations spécifiques à propos de la situation de l'emploi des répondants, le taux d'abandon a été limité. La plupart des analyses peuvent être réalisées sur un échantillon d'environ 3 000 travailleurs belges.

Cet échantillon réunit à la fois des travailleurs salariés et indépendants. Bien que les informations sur la qualité du travail fassent souvent référence à la relation entre l'employeur et le travailleur, nous avons inclus des informations sur la qualité du travail des indépendants dans plusieurs sections. Ces sections permettent au public belge de mieux comprendre la qualité variable du travail selon le statut du travailleur sur le marché de l'emploi.

Par ailleurs, la base de données étendue nous a permis de procéder à une analyse de clusters pour regrouper tous les répondants en catégories qui représentent un type particulier de qualité du travail. Cette technique présente l'inconvénient de perdre les observations dans le cas particulier où un grand nombre de variables sensibles (par exemple, les salaires) font partie de l'analyse. Le grand nombre d'observations nous a permis d'analyser la qualité du travail de la population active belge de cette manière et de développer une typologie des types de qualité de travail sur le marché belge de l'emploi. Nous avons pu garder environ

2 400 observations, plus qu'il n'en faut pour décrire la variété de la qualité du travail sur le marché de l'emploi d'un point de vue statistique.

Nous avons utilisé l'EECT pour nous faire une meilleure opinion de la relation entre la qualité du travail et des critères particuliers tels que la santé, l'absentéisme ou l'insécurité de l'emploi. Etant donné que l'enquête a été réalisée au niveau du travailleur individuel, nous nous faisons seulement une opinion des conséquences d'une bonne et/ou mauvaise qualité du travail à ce niveau. Il va de soi qu'une bonne qualité du travail est supposée avoir également une incidence favorable au niveau d'une société (par exemple sur le niveau de productivité ou la rotation du personnel) mais l'analyse de ce type d'hypothèse n'est pas envisagée dans le présent rapport.

Ce rapport aborde le thème de la qualité du travail et de l'emploi en Belgique dans cinq chapitres différents et, dans chacun d'eux, un chercheur expert aborde une thématique spécifique liée à la qualité de l'emploi. Cette méthode de travail a débouché sur cinq chapitres différents qui ont été envisagés à partir de perspectives différentes mais, au bout du compte, ont conduit à une analyse complémentaire de la question.

Dans le premier chapitre, Tom Vandenbrande et Sem Vandekerckhove développent le cadre des indicateurs qui seront utilisés dans tout l'ouvrage. L'EECT réunit beaucoup d'informations relatives à la qualité de l'emploi et l'élaboration d'un rapport sur toutes ces questions ne pourrait que nuire à la clarté du sujet. Le premier chapitre a limité ces informations pour déboucher sur une liste de 22 indicateurs essentiels de la qualité de l'emploi et 10 indicateurs sur les incidences de la qualité de l'emploi. Dans une deuxième étape, ces informations ont été utilisées pour répartir les travailleurs belges en sept groupes dont chacun a été confronté à un type particulier de qualité de l'emploi. Un travail à temps plein équilibré est ainsi distingué d'un travail exigeant sur le plan émotionnel ou selon des horaires flexibles et inhabituels. Par ailleurs, nous classons les emplois en emplois saturés, travail avec perspectives de carrières limitées, travail répétitif lourd et travail indécent. Ces sept types de travail jouent un rôle central dans ce premier chapitre et sont utilisés à plusieurs endroits dans les chapitres suivants. Le premier chapitre analyse la répartition de ces sept types de travail sur le marché de l'emploi belge et évalue les incidences des différents types de qualité de travail.

Patricia Vendramin et Gérard Valenduc se penchent sur la pérennité du travail sur le marché de l'emploi belge. La constatation du taux d'emploi toujours faible des travailleurs plus âgés en Belgique constitue le point de départ de leur exposé. La thèse défendue est que les travailleurs auront une carrière plus longue s'ils se voient offrir un travail plus soutenable, c'est-à-dire un travail de qualité décente. Le chapitre identifie les facteurs de qualité qui peuvent être essentiels à cet égard.

Dans le chapitre III, Isabelle Hansez analyse l'impact du travail sur la santé sur le marché de l'emploi belge. Le chapitre commence par une présentation générale

de la santé des travailleurs sur le marché de l'emploi belge. Les parties suivantes du chapitre désignent les caractéristiques individuelles et organisationnelles associées aux meilleures incidences sur la santé et le type de travail qui garantit qu'un travailleur est en bonne santé.

Rik Huys invite à accorder plus d'attention à la question de la conception du travail en cas de restructuration dans le chapitre IV. Sur le marché de l'emploi actuel, la restructuration est une réalité pour de nombreux travailleurs. Assez souvent, ces processus ont un impact négatif sur la santé des travailleurs. L'un des antécédents de cette conséquence problématique réside dans l'augmentation des demandes du travail et l'exercice d'un contrôle limité sur leur travail par les travailleurs en cas de restructuration. Les analyses soulignent que cet impact négatif sur le bien-être des travailleurs peut être limité lorsque les 'emploi actifs' sont encouragés dans la restructuration de l'organisation du travail.

Le cinquième chapitre, par Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans et Hans De Witte, calcule la prévalence de l'emploi précaire sur le marché de l'emploi belge. Ces auteurs conceptualisent la précarité par une série de huit indicateurs. Les données de l'EECT sont utilisées pour présenter des chiffres sur la prévalence de la précarité dans différents segments du marché de l'emploi et dans différents groupes sur ce marché. De surcroît, ils établissent le lien entre la précarité et les sept types différents de qualité de l'emploi et les incidences du travail précaire sur le marché de l'emploi belge.

Le chapitre de conclusion défend une politique améliorant la qualité du travail en Belgique. La chance de bénéficier d'un travail de bonne qualité et le risque d'effectuer un travail de mauvaise qualité ne sont pas uniformément répartis au sein de la population active. Le sexe, la profession, le secteur et la taille de la société sont des facteurs importants de la qualité de l'emploi des travailleurs. Et, en même temps, un type différent de qualité de travail est associé à différentes incidences sur la santé, le 'travail à temps plein équilibré' étant particulièrement associé à de bons résultats. Un facteur essentiel de la qualité du travail sur le plan des risques professionnels pour la santé réside naturellement dans un lieu de travail sûr. La violence et le harcèlement composent un deuxième élément lourd de conséquences très négatives pour la santé. Ces résultats justifient que le cadre juridique belge actuel se concentre essentiellement sur la prévention des risques, en prêtant une attention particulière à la violence et au harcèlement au travail. Par ailleurs, un climat social clément et la régulation du stress émotionnel et de la pression liée à la rapidité semblent être essentiels à une bonne politique en matière de qualité du travail.

CHAPITRE I
QUALITE DU TRAVAIL EN BELGIQUE

Tom Vandenbrande, Sem Vandekerckhove

1. Introduction

Ce chapitre d'introduction donne le ton des analyses de la qualité du travail dans le présent ouvrage. Nous ébaucherons brièvement le cadre conceptuel des analyses sur la relation entre la qualité du travail et les problèmes de santé des travailleurs. Dans un deuxième chapitre, nous rechercherons dans l'EECT des facteurs latents qui correspondent à notre modèle conceptuel et développerons une série de 22 indicateurs de qualité du travail et 10 variables d'incidence à analyser dans ce chapitre ainsi que d'autres du présent ouvrage.

Dans une étape suivante, nous présenterons la qualité spécifique de l'emploi (mix) de sept clusters ou regroupements de travailleurs sur le marché de l'emploi belge. Ces clusters seront le fruit d'une analyse de clusters latents en utilisant les 22 indicateurs développés dans la première partie. Les emplois de la meilleure qualité seront distingués des emplois de la moins bonne qualité et des types d'emplois de qualité intermédiaire tels que le travail à temps plein équilibré, le travail aux perspectives de carrières limitées, le travail selon des horaires flexibles inhabituels, le travail exigeant émotionnellement et le travail répétitif et lourd. Cette taxinomie des types d'emploi sur le marché de l'emploi belge sera le fil conducteur dans tout cet ouvrage.

Dans ce chapitre, la variation de la qualité de l'emploi sur le marché de l'emploi belge sera illustrée en décrivant la distribution des sept qualités d'emploi selon les caractéristiques individuelles et organisationnelles. De plus, nous analyserons les incidences sur la qualité de l'emploi de ces sept types de qualité d'emploi. Les chapitres suivants présenteront une analyse plus détaillée d'une sélection de conclusions intéressantes de ce chapitre descriptif.

La section finale de ce chapitre replace la qualité du travail des travailleurs belges dans une perspective européenne. Une nouvelle analyse de clusters regroupe tous les pays européens selon la qualité de travail dominante dans les différents Etats membres. La Belgique fait partie d'un groupe avec l'Autriche, le Luxembourg et l'Allemagne.

2. Cadre conceptuel

2.1 Qualité du travail en indicateurs

L'amélioration de la qualité des emplois a été introduite dans la Stratégie européenne pour l'emploi lors du Sommet de Lisbonne en 2000 et résumée sous la formule 'des emplois plus nombreux et de meilleure qualité'. Depuis lors, l'Europe n'envisage pas seulement le plein emploi mais aussi un emploi de bonne qualité. La plupart des observateurs s'entendent sur le fait que l'Europe a créé avec succès des 'emplois plus nombreux'. La méthode de mesure de cet objectif fait l'objet d'un consensus général en Europe. Les chiffres sur le taux d'emploi de l'Enquête sur les forces de travail servent d'indicateurs pour mesurer les progrès réalisés dans la poursuite de cet objectif. Par conséquent, nul ne niera la croissance à la fois du nombre de personnes employées et du taux d'emploi européen entre 2000 et 2010. L'Europe a réalisé l'objectif d'emplois plus nombreux' bien que le taux d'emploi de 64,2% en 2010 soit inférieur à l'objectif des 70%.

Il est beaucoup plus difficile d'obtenir une bonne estimation de l'amélioration de la qualité' de ces emplois. L'Europe a publié une liste d'indicateurs à utiliser pour contrôler la qualité du travail mais Davoine et al. (2008) y ont opposé que 'socio-economic literature does not appear to have reached a clear consensus on a definition of variables to include in a broad set of indicators on quality of work' (la littérature socio-économique ne semble pas avoir atteint un consensus clair sur une définition de variables à intégrer dans un large éventail d'indicateurs sur la qualité du travail). En réponse à l'intérêt politique pour la qualité du travail en 2001, une série d'études et d'initiatives ont été développées en Europe pour aborder la question de la mesure de la qualité du travail et de l'emploi. En un laps de temps relativement court, plusieurs séries d'indicateurs de la qualité du travail dans l'UE ont été compilées. Munoz-Bustillo et al. (2009) ont passé en revue 19 indicateurs différents de la qualité d'un poste et sont parvenus à un modèle de la qualité d'un poste basé sur deux domaines (qualité du travail et qualité de l'emploi) et une liste de composants essentiels et - ce faisant - ont proposé une 20ième liste d'indicateurs sur la qualité d'un poste. L'examen de ces différents efforts révèle un large consensus parmi les économistes du travail, les sociologues et les psychologues du travail à propos des multiples composants que doivent englober les évaluations de la qualité d'un emploi. Les 'variables candidates évidentes' pour un indice de la qualité des emplois que Munoz-Bustillo et al. ont sélectionnées à la suite de leur analyse comprennent les revenus (salaire et avantages sociaux), le temps de travail, la flexibilité et la sécurité de l'emploi, la participation, le développement des compétences, l'autonomie, les risques physiques et psychosociaux, l'intensité du travail et l'intérêt du travail.

Une étude plus récente (Holman, 2011) des classifications existantes des dimensions de la qualité d'un emploi introduit un cadre conceptuel global utilisant plus

ou moins les mêmes variables essentielles de la qualité du travail. Holman suggère d'opérationnaliser le caractère multidimensionnel de la qualité d'un emploi dans trois domaines, en couvrant 5 dimensions. Les principaux domaines et dimensions de la qualité d'un emploi sont i) la qualité du travail qui englobe la dimension de l'organisation du travail, ii) la qualité de l'emploi qui englobe les dimensions du salaire et du système de paiement, la sécurité et la flexibilité, iii) et la qualité de l'autonomisation qui englobe les dimensions des compétences et de l'épanouissement et de l'engagement et de la représentation. Chaque dimension se compose de plusieurs sous-dimensions présentant différentes caractéristiques. Par exemple, l'organisation du travail comprend les sous-dimensions des ressources du poste (avec des caractéristiques essentielles telles que la discrétion et la variété du travail) et les exigences du poste (avec des caractéristiques essentielles telles que la charge de travail et les exigences physiques).

Tableau I-1 Domaines, dimensions, sous-dimensions et caractéristiques de la qualité du travail

Domaine	Dimension	Sous-dimension	Caractéristiques
A. Qualité du travail	1. Organisation du travail	Demandes du poste	Charge de travail, exigences ambiantes, exigences cognitives
		Ressources du poste	Discrétion du travail, support social, groupes de travail autonomes
B. Qualité de l'emploi	2. Salaire et système de rémunération		Niveau des salaires, rémunération liée aux performances, avantages
	3. Sécurité et flexibilité	Sécurité	Statut contractuel
		Flexibilité	Arrangements de travail flexibles, arrangements du temps de travail
C. Qualité de l'autonomisation	4. Aptitudes et épanouissement		Formation fournie, opportunités d'épanouissement
	5. Engagement et représentation		Engagement des travailleurs et pratiques de communication.

Source: Holman (2011)

L'examen de l'approche (belge) locale des indicateurs de qualité du travail révèle de remarquables correspondances entre la synthèse contemporaine de Holman sur les indicateurs objectifs de la qualité d'un emploi et les 'quatre dimensions A' auxquelles font souvent référence les chercheurs belges en matière de qualité du travail (De Rijker & van der Hallen, 1987; Bertrand et al., 1994-1996; Huys, Pollet, Van Hootegem & Wauters, 1997; Le Blanc, de Jonge & Schaufeli, 2000; Ver Heyen & Vandenbrande, 2005). Les 'quatre dimensions A' désignent quatre caractéristiques

différentes liées au travail qui doivent être de bonne qualité pour garantir une bonne qualité globale d'un emploi. Les A font référence aux quatre termes néerlandais commençant par A 'arbeidsinhoud' (contenu du travail), 'arbeidsomstandigheden (environnement de travail), 'arbeidsvoorwaarden' (conditions de travail) et 'arbeidsverhoudingen' (relations de travail). En français, nous devrions traduire ce 'modèle des quatre A' par un modèle 'CECR', à la consonance nettement moins évocatrice. Le contenu du poste fait référence à l'organisation du travail. Il s'agit d'une expression du type de travail qui doit être effectué et des méthodes de travail employées par les travailleurs. Un bon emploi doit réunir plusieurs qualités telles que le caractère stimulant et intéressant du travail, la variété des tâches, la responsabilité, l'autonomie et les opportunités d'apprentissage. L'environnement de travail fait principalement référence aux circonstances physiques auxquelles les travailleurs sont confrontés sur leur lieu de travail. Les caractéristiques pertinentes du poste sont les nuisances sonores, les températures élevées/faibles, les substances toxiques, le travail exigeant physiquement, les situations de travail dangereuses, les dispositifs de protection, etc. Il importe de se demander si ces circonstances ont un impact sur la santé émotionnelle et/ou physique des travailleurs. Le troisième groupe de caractéristiques, les conditions de travail, fait référence à tous les arrangements contractuels entre l'employeur et le travailleur. Ces arrangements concernent le salaire et tous les autres avantages en matière de rémunération, la sécurité contractuelle, les arrangements du temps de travail (horaires de travail, heures supplémentaires, travail du week-end, etc.) et les opportunités de formation. Les relations de travail désignent les interactions entre toutes les parties prenantes dans l'organisation du travail. Ces relations peuvent à la fois présenter un caractère formel (processus des négociations collectives, gestion des conflits, réunions, etc.) et informel (contact avec le superviseur, support social des collègues, etc.). Le modèle postule que les quatre caractéristiques sont importantes dans l'évaluation de la qualité du travail.

Tableau I-2 Caractéristiques de la qualité d'un emploi dans trois approches: le modèle belge des 'quatre A', le modèle de Holman et le modèle de Munoz-Bustillo

Dimension	Modèles CECR Caractéristiques	Holman	Munoz-Bustillo
A. Contenu du poste	Autonomie au travail Charge de travail Complexité du travail Variété des tâches Ambiguïté des rôles	Cf. domaine de la qualité du travail	Autonomie au travail Intensité du travail Intérêt du travail
B. Environnement de travail	Substances toxiques Travail exigeant physiquement Situations dangereuses Hygiène professionnelle Utilisation de moyens de protection	-	Conditions de travail physiques Facteurs de risque psychosociaux
C. Conditions de travail	Faible niveau de rémunération Arrangements contractuels Travail en équipe Sécurité de l'emploi Opportunités de carrière	Cf. domaine de la qualité du travail et dimension compétences et épanouissement	Niveau de la rémunération Avantages complétant le revenu du travailleur Heures de travail Horaires de travail et flexibilité Sécurité de l'emploi Développement des compétences
D. Relations sociales au travail	Leadership Support social Participation au processus décisionnel	Cf. dimension engagement et représentation	Participation

Le tableau I-2 résume ces caractéristiques et indique la correspondance entre le modèle de qualité de travail appliqué localement et les deux autres conceptualisations internationales de la qualité du travail évoquées précédemment. Selon les conclusions, la nécessité qu'un cadre conceptuel sur la qualité du travail couvre différents domaines et indicateurs fait l'unanimité. Ce système de domaines ou indicateurs est généralement supposé inclure les revenus, l'organisation et l'ambiance de travail, le système de rémunération et de rétribution, les compétences et les perspectives de carrière, le temps de travail, la flexibilité, la sécurité de l'emploi et l'engagement et la représentation.

Dans cet ouvrage, nous déduirons empiriquement des indicateurs pertinents sur la qualité du travail et de l'emploi en Belgique sur la base des données de l'EECT (voir plus loin).

2.2 Les incidences d'une bonne/mauvaise qualité du travail

L'attention politique que suscite la qualité de l'emploi se justifie par le fait que les emplois ne peuvent être considérés isolément. Une série déterminée de caractéristiques du travail dépendra de la politique sociale d'un pays (par exemple, dans le cadre de dispositions favorables à la vie de famille) ou des relations de travail dans une société. La qualité du travail (mix) sera différente selon les caractéristiques au niveau individuel, au niveau de société et à un macroniveau. Des critères particulièrement pertinents pour les chapitres du présent ouvrage sont les différences liées à l'âge au niveau des travailleurs et les éléments inhérents à une restructuration de la société au niveau de cette dernière.

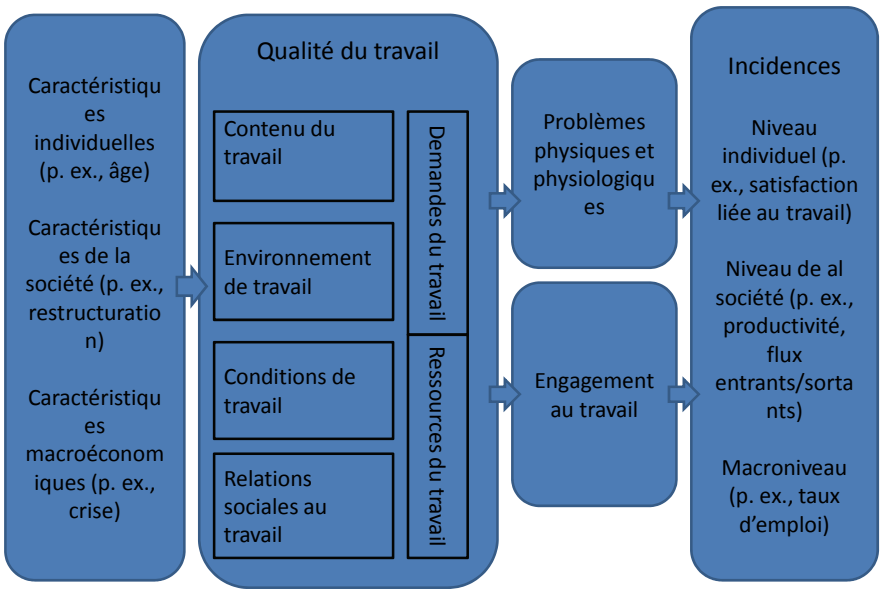

Figure I-1 Cadre analytique

Les décideurs politiques n'ont pas seulement intérêt à la qualité du travail en raison des éventualités contextuelles mais surtout en raison des incidences des niveaux précaires de la qualité du travail. En particulier, l'impact négatif attendu sur la santé des travailleurs d'emplois de mauvaise qualité a incité les décideurs politiques à placer cette question à l'agenda. Des analyses comparatives ont effectivement suggéré un lien entre les modèles organisationnels et la santé (Valeyre, 2006). Alors que de nouveaux modèles organisationnels se sont imposés, potentiellement plus favorables au bien-être des travailleurs, des enquêtes sur les conditions de travail et les risques professionnels démontrent une détérioration des conditions de travail et des problèmes de santé. Les phases précédentes de l'EECT montrent une détérioration lente mais continue des conditions de travail (posture pénible, exposition au risque, vitesse élevée, délais courts, temps de travail aty-

pique, ...) (Merlié & Paoli, 2001; Eurofound, 2010). De telles tendances induisent une augmentation du nombre de problèmes de santé, imputés à une origine professionnelle, à savoir des troubles infra-pathologiques (fatigue générale, douleurs dorsales, maux de tête) mais également des troubles psychosociaux.

Les problèmes de santé et l'engagement au travail sont considérés comme des effets directs d'une bonne ou d'une mauvaise qualité de l'emploi.

Les incidences de la qualité du travail peuvent être conceptualisées selon deux dimensions: le type d'incidence, selon qu'elle concerne le bien-être ou les performances; et le niveau d'incidence, selon qu'elle est individuelle, organisationnelle ou sociétale (Holman, 2011). Au niveau individuel, le travailleur évoquera plus ou moins la carrière et la sécurité de l'emploi, réalisera un certain niveau de développement des compétences et/ou appréciera une bonne conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Au niveau de la société, les taux de productivité, la mobilité des travailleurs et/ou les taux d'absentéisme seront influencés par la qualité du travail offert. Et, à un macro-niveau, le taux d'emploi peut être plus élevé étant donné que les emplois de bonne qualité peuvent attirer des personnes inactives sur le marché de l'emploi et/ou maintenir au travail les travailleurs plus âgés.

Une troisième dimension pour répartir les incidences de la qualité de l'emploi que nous voudrions introduire porte sur la distinction entre les incidences positives et négatives de la qualité de l'emploi, entre les incidences du stress et les aspects motivationnels liés aux caractéristiques du poste. La méthode traditionnelle d'analyse de la qualité de l'emploi s'est concentrée sur les scores des incidences problématiques (De Witte et al., 2010). Les décideurs politiques ont principalement montré un intérêt dans la prévention des accidents au travail, la réduction des taux d'absentéisme ou la gestion des taux élevés de rotation et se concentrent par conséquent sur les ratios mesurant ces incidences négatives. La figure I-2, illustrant que les travailleurs souffrent davantage de dépressions ou d'angoisses lorsqu'ils sont confrontés au stress au travail est une illustration parfaite de cette approche. Bien que la prévention des effets néfastes pour la santé de la vie professionnelle soit impérative, une analyse complète des incidences de la qualité de l'emploi doit couvrir également les moteurs d'expériences professionnelles positives. La vie professionnelle fournit des opportunités de performances exceptionnelles, d'expériences agréables et d'un profond sentiment d'accomplissement (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2009). La figure I-3 illustre que les travailleurs sont plus motivés à donner le meilleur d'eux-mêmes au travail lorsqu'ils ont l'impression de pouvoir choisir l'ordre des tâches qu'ils doivent accomplir. Une vision plus équilibrée, n'expliquant pas seulement les causes du stress mais aussi les facteurs de motivation des travailleurs, enrichira les conclusions des recherches.

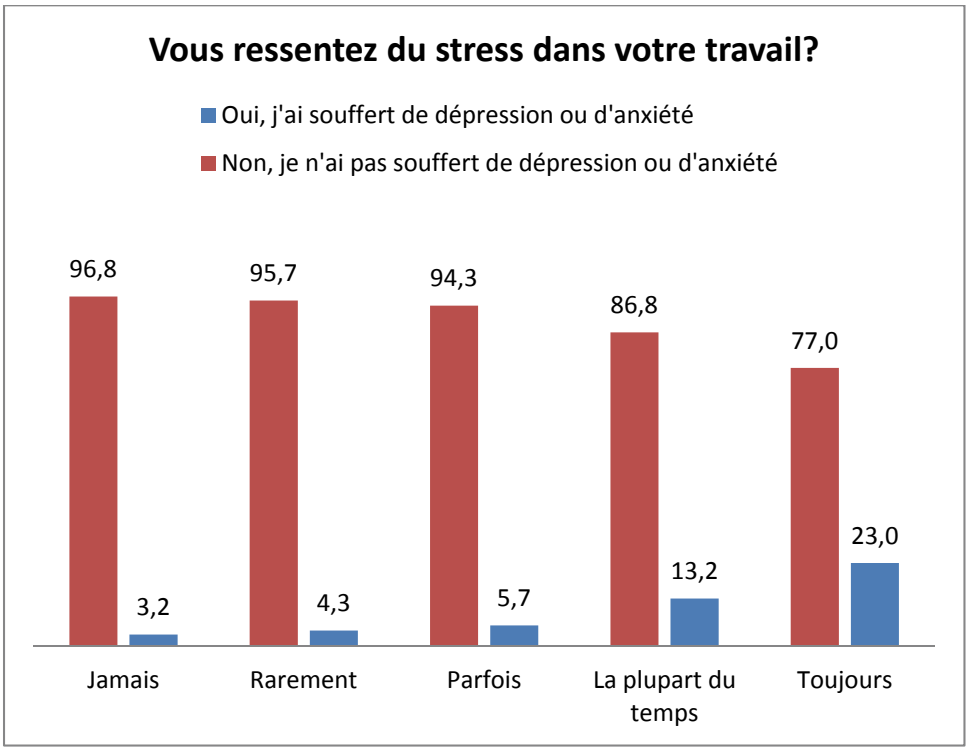

Figure I-2 Proportion de travailleurs qui ont souffert d'une dépression ou d'angoisses par rapport à l'expérience du stress au travail

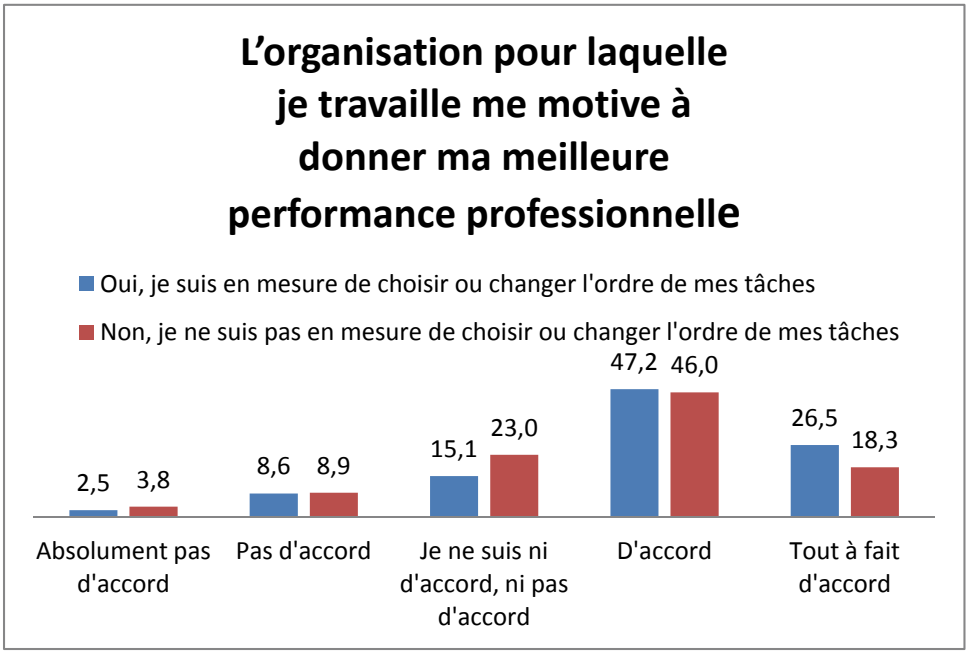

Figure I-3 Proportion de travailleurs encouragés à donner le meilleur d'eux-mêmes par rapport à leur faculté de choisir ou changer l'ordre des tâches

3. Une analyse empirique de la qualité du travail des travailleurs belges – une taxinomie de sept types de qualité d'emploi sur le marché de l'emploi belge

Dans cette partie descriptive du rapport, nous répartirons tous les travailleurs belges en fonction de leur qualité de travail. Nous les classerons dans différents types d'emploi, chacun d'eux représentant une constellation différente de la qualité de l'emploi. Nous construirons ces différents types d'emploi en fonction d'indicateurs couvrant toutes les dimensions pertinentes de la qualité de l'emploi évoquées dans le paragraphe précédent. La sélection de ces dimensions pertinentes sera guidée par le contexte conceptuel de notre cadre analytique et du questionnaire de l'EECT, d'une part, et par l'exploration empirique de la base de données de l'EECT, d'autre part.

Tout d'abord, nous indiquons brièvement la méthodologie suivie dans cette analyse et les sous-dimensions choisies de la qualité du travail que nous avons composées et utilisées dans le présent rapport. Ensuite, nous décrivons les différents clusters que nous avons sélectionnés pour regrouper tous les collaborateurs selon leur qualité de travail.

Guide du lecteur

Dans les prochaines sections (3.1 et 3.2), vous pouvez trouver plus d'informations à propos de la méthode de compilation des données afin de décrire différentes constellations de la qualité de l'emploi dans la suite du texte. Nous avons composé 22 indicateurs sur la qualité de l'emploi et, pour chaque indicateur individuel, vous pouvez trouver (1) des informations sur les questions de l'EECT utilisées pour composer l'indicateur, (2) une courte présentation de l'indicateur, (3) des histogrammes illustrant la distribution des valeurs sur l'indicateur de tous les travailleurs belges et la répartition utilisée pour dichotomiser l'indicateur dans les analyses de clusters dans les chapitres suivants et (4) des tableaux présentant les répartitions de l'indicateur par sexe, par catégorie d'âge et par niveau de formation. La section 3.2 compare les scores des travailleurs salariés avec les scores des travailleurs indépendants.

Les personnes que ces informations de référence n'intéressent pas peuvent sauter cette section et commencer immédiatement leur lecture par la présentation des sept types de qualité de travail sur le marché de l'emploi belge dans la section 3.3.

3.1 Sélection des indicateurs de qualité du travail dans le présent ouvrage

La composition des éléments de la qualité de l'emploi pour les analyses du présent ouvrage a impliqué avant toute une sélection de variables pertinentes pour le modèle de qualité du travail déterminé dans le paragraphe précédent. Toutes les variables pertinentes dans la base de données de l'EECT ont été classées en quatre

grands groupes dont chacun couvre approximativement les dimensions des 'quatre A': contenu du travail, relations sociales, environnement de travail et conditions de travail.

Dans l'étape suivante, le nombre de variables a été réduit par des compositions dans chacune des quatre dimensions 'A'. Lorsque les questions dans l'EECT pouvaient être considérées comme des manifestations de variables latentes, nous avons utilisé une analyse factorielle pour examiner les éléments en corrélation. Cette stratégie a bien fonctionné pour les dimensions 'contenu du travail' et 'relations sociales' mais pas pour les dimensions relatives à 'l'environnement de travail' et aux 'conditions de travail'. Pour les variables dans ces deux dimensions, nous avons respecté les séries de questions dans l'EECT.

Pour des informations plus détaillées sur cette manipulation des données, nous vous renvoyons à l'annexe méthodologique du présent rapport. Nous avons finalement ramené toutes les variables pertinentes de l'EECT à 22 sous-dimensions de la qualité de l'emploi. Le tableau I-3 résume les 22 sous-dimensions de la qualité de l'emploi et indique les informations de l'EECT qui ont été utilisées pour les construire. A première vue, nous trouvons tous les indicateurs pertinents utilisés dans les différents modèles de qualité du travail, garantissant que toute conceptualisation de la qualité du travail reste possible sur la base de cette liste de 22 indicateurs.

Tableau I-3 Résumé des sous-dimensions de la qualité du travail utilisées dans ce rapport

Dimension/Sous-dimension	Informations utilisées	Questions utilisées de l'EECT
Contenu du travail		
Travail d'équipe autonome	Votre travail implique-t-il une rotation des tâches entre vous et vos collègues?/Travaillez-vous dans une équipe qui a des tâches communes et peut planifier son travail?/Dans l'équipe dans laquelle vous travaillez principalement, les membres décident-ils eux-mêmes, ... de la répartition des tâches? De la personne qui sera à la tête de l'équipe? De la planification du travail?	Q53/Q56/Q57a/ Q57b/Q57c
Pression émotionnelle	En général, votre rythme de travail dépend-il ou non des exigences directes de gens comme des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc.?/Vous vous impliquez émotionnellement dans votre travail/Vous ressentez du stress dans votre travail/Votre travail requiert que vous cachiez vos sentiments.	Q46b/Q51m/Q51n/ Q551p
Tâches répétitives	Votre fonction implique-t-elle des tâches brèves répétitives de moins de 1 minute/10 minutes?	Q44a/Q44b
Pression liée à la rapidité	Votre fonction implique-t-elle de travailler à très grande vitesse/de respecter des délais serrés? Dans l'ensemble, votre rythme de travail dépend-il ou non du travail fait par des collègues? D'objectifs de production à réaliser ou de performances à atteindre? De la vitesse automatique d'une machine ou du déplacement d'un produit? Du contrôle direct de votre chef/Avez-vous assez de temps pour réaliser votre travail?	Q46a/Q46c/Q46d/ Q46e/Q51g
Autonomie d'exécution de la tâche	Pouvez-vous choisir ou modifier l'ordre de vos tâches/vos méthodes de travail/votre cadence ou vitesse de travail?	Q50a/Q50b/Q50c
Complexité de la tâche	De manière générale, votre principal travail rémunéré implique-t-il le respect de normes de qualité précises/une auto-évaluation de la qualité de votre propre travail/de résoudre vous-même des problèmes imprévus/des tâches monotones/des tâches complexes/d'apprendre de nouvelles choses?	Q49a/Q49b/Q49c/ Q49d/Q49e/Q49f
Autonomie du temps de travail	Combien de personnes travaillent sous votre direction pour lesquelles les augmentations de salaire, les primes ou les promotions dépendent étroitement de vous?/Comment vos horaires de travail sont-ils fixés?/Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez./Vous pouvez influencer les décisions qui sont importantes pour votre travail.	Q17/Q39/Q51f/ Q51o

Tableau I-3 Résumé des sous-dimensions de la qualité du travail utilisées dans ce rapport. Suite

Dimension/Sous-dimension	Informations utilisées	Questions utilisées de l'EECT
Conditions de travail		
Risques	Troubles musculo-squelettiques professionnels: Etes-vous exposés au travail à des vibrations provoquées par des outils manuels, des machines, etc.?/Votre principal travail rémunéré implique-t-il, ... des positions douloureuses ou fatigantes?; de soulever ou déplacer des personnes?; de porter ou déplacer des charges lourdes?; de rester debout?; Des mouvements répétitifs de la main ou du bras?; Risques biochimiques: Etes-vous exposé au travail à, ... respirer des fumées, de la poudre, de la poussière, etc.?; à respirer des vapeurs telles que des dissolvants et des diluants?; à manipuler ou être en contact par la peau avec des produits ou substances chimiques? à manipuler ou être en contact direct avec des matériaux qui peuvent être infectieux, tels que des déchets, des fluides corporels, du matériel de laboratoire, etc.? Risques ambiants: Etes-vous exposé au travail à, ... des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler aux gens? Des températures élevées qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas? Des températures basses, que ce soit à l'intérieur des locaux ou à l'extérieur?	Q23a/Q24a/Q24b/ Q24c/Q24d/Q24e// Q23e/Q23f/Q23g/ Q23i//Q23b/Q23c/ Q23d
Relations avec d'autres personnes	Votre principal travail rémunéré implique-t-il, ... De traiter directement avec des personnes qui ne sont pas des collègues de votre lieu de travail telles que des clients, passagers, élèves, patients, etc.? De gérer les clients et patients en colère?	Q24f/Q24g
Lieu de travail fixe	Quel est votre lieu de travail principal?: Les locaux de mon employeur/les locaux des clients/une voiture ou un autre véhicule/un site extérieur/mon domicile/autre. Avez-vous travaillé sur un autre site au cours des trois derniers mois?: Les locaux de mon employeur/les locaux des clients/une voiture ou un autre véhicule/un site extérieur/mon domicile/autre	Q26/Q27
Conditions de travail		
Opportunités de carrière	Mon poste offre-t-il de bonnes perspectives d'évolution de carrière?	Q77c
Contrat	Quel type de contrat de travail avez-vous?	Q7

Tableau I-3 Résumé des sous-dimensions de la qualité du travail utilisées dans ce rapport. Suite

Dimension/Sous-dimension	Informations utilisées	Questions utilisées de l'EECT
Rémunération	Enveloppe salariale: Que comprend votre enveloppe salariale pour votre emploi principal?: tarif à la pièce ou paiement en fonction de la productivité?/suppléments pour heures supplémentaires?/suppléments indemnisant les conditions de travail pénibles ou dangereuses?/suppléments indemnisant le travail du dimanche?/autres suppléments?/suppléments basés sur les performances générales de la société dans laquelle vous travaillez?/revenus de parts dans la société dans laquelle vous travaillez?/avantages de toute nature? Revenus: Quel est le revenu mensuel net que vous tirez de votre principal travail rémunéré?/Quelle lettre (=marge) correspond le mieux à la rémunération nette totale que vous tirez de votre principal travail?	EF7b/EF7c/EF7d/ EF7e/EF7f/EF7g/ EF7i/EF7j//EF10/ EF11
Conditions de travail		
Travail à temps plein	Combien d'heures travaillez-vous d'habitude par semaine dans votre principal travail rémunéré?	Q18
Formation	Au cours des 12 derniers mois, avez-vous suivi ou non l'un ou l'autre des formations suivantes dans le but d'améliorer vos compétences?: formation qui a été payée ou assurée par votre employeur ou par vous-même si vous travaillez à votre compte; formation que vous avez payée vous-même; formation sur le terrain.	Q61a/Q61b/Q61c
Horaires de travail inhabituels	Habituellement, combien de fois par mois travaillez-vous, ... La nuit, pendant au moins 2 heures entre 22h00 et 05h00?; Le soir, pendant au moins 2 heures entre 18h00 et 22h00?; Les dimanches?; Les samedis?; Plus de 10 heures par jour?	Q32/Q33/Q34/Q35/ Q36
Flexibilité du temps de travail	Travaillez-vous, ... Le même nombre d'heures chaque jour?; Le même nombre de jours chaque semaine?; Le même nombre d'heures chaque semaine?; Selon des horaires fixes?; Sur demande?; Sur la base de roulements? Y a-t-il régulièrement des changements dans votre planning de travail et, le cas échéant, combien de temps à l'avance en êtes-vous informé? Au cours des 12 derniers mois, combien de fois vous est-il arrivé de travailler sur votre temps libre afin de répondre aux exigences de votre travail?	Q37a/Q37b/Q37C/ Q37d/Q37e/Q37f/ Q40/Q42

Tableau I-3 Résumé des sous-dimensions de la qualité du travail utilisées dans ce rapport. Suite

Dimension/Sous-dimension	Informations utilisées	Questions utilisées de l'EECT
Relations sociales		
Codécision	Vous êtes consulté avant que les objectifs ne soient fixés pour votre travail./Vous êtes impliqué dans l'amélioration de l'organisation du travail ou des processus travail de votre service ou organisation./Vous avez une influence sur le choix de vos partenaires de travail./En général, votre responsable ou superviseur immédiat vous encourage à participer aux décisions importantes.	Q51c/Q51d/Q51e/ Q58e
Gestion de soutien	En général, votre superviseur ou supérieur immédiat vous fournit des commentaires sur votre travail; vous respecte en tant que personne; est bon pour la résolution des conflits; est bon pour planifier et organiser le travail.	Q58a/Q58b/Q58c/ Q58d
Support social	Vos collègues vous aident et vous soutiennent./votre supérieur hiérarchique vous aide et vous soutient.	Q51a/Q51b
Violence et harcèlement	Au cours des 12 derniers mois, avez-vous été soumis pendant l'exercice de votre travail à, ... des violences physiques?; d'intimidation ou de harcèlement?; de harcèlement sexuel?	Q71a/Q71b/Q71c
Codécision	Sur votre lieu de travail, ... Y a-t-il un travailleur qui intervient comme représentant de travailleurs?; La direction organise-t-elle des réunions au cours desquelles vous pouvez exprimer votre point de vue à propos de ce qu'il se passe dans l'organisation?	Q63/Q64

Sept sous-dimensions font référence aux caractéristiques du contenu du travail. La sous-dimension 'travail d'équipe autonome' prend en considération le roulement des tâches entre les collègues, travaillant dans une équipe aux tâches communes, et aux décisions sur l'organisation du travail prises en équipe. Le score moyen de cette variable pour les travailleurs belges est de 0,34.

La 'pression émotionnelle' fait référence à la dépendance du rythme de travail d'autres personnes et à différentes expressions de la pression émotionnelle du contexte professionnel. Par exemple, l'affirmation 'votre travail requiert que vous cachiez vos sentiments' fait partie de cette sous-dimension. La nouvelle variable est distribuée normalement et s'élève en moyenne à 0,49 dans l'économie belge. La pression émotionnelle est plus élevée parmi les femmes, les personnes d'âge moyen ou les personnes âgées et les travailleurs de formation supérieure.

Une troisième sous-dimension évalue les travailleurs répondant que leur emploi implique de courtes 'tâches répétitives' de moins de 1 ou 10 minutes. Ce type de travail est plus fréquent pour les travailleurs peu qualifiés.

La 'pression de la rapidité' résume les informations dans l'EECT sur le travail à vitesse élevée, le contrôle externe du rythme et le manque de temps pour accomplir le travail. Le score moyen de cette variable en Belgique est de 0,35. Les personnes peu qualifiées présentent à nouveau un score plus élevé pour cette sous-dimension.

Le travailleur peut être mieux disposé envers les exigences au travail s'il est en mesure de décider comment y répondre. L'autonomie de l'exécution de la tâche' résume les scores des répondants sur trois questions liées à l'autonomie des travailleurs dans l'exécution de la tâche, c'est-à-dire la faculté de choisir et de modifier l'ordre des tâches, les méthodes de travail et la rapidité du travail. Environ 600 répondants n'ont aucune autonomie (et enregistrent donc un score 0), et 1 800 répondants jouissent d'une autonomie dans les trois éléments différents (score 1). Le score moyen des travailleurs en matière d'autonomie de l'exécution de la tâche est de 0,69. L'autonomie des l'exécution de la tâche est plus grande pour les femmes, les travailleurs plus âgés et les personnes plus qualifiées.

La 'complexité de la tâche' résume les réponses des répondants sur six questions. La fonction devient plus complexe dans le cas où des normes de qualité doivent être satisfaites, dans le cas où des problèmes imprévus doivent être réglés, dans le cas où le travail implique de nouveaux apprentissages et dans le cas où la fonction implique des tâches complexes et pas tellement de tâches monotones. Les hommes, les personnes plus âgées et les travailleurs plus qualifiés exécutent des tâches plus complexes que les femmes, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés.

Enfin, l'autonomie du temps de travail' exprime dans quelle mesure le travailleur peut décider de travailler individuellement dans l'exécution de sa tâche. Avoir des subordonnés est considéré comme un élément de cette sous-dimension en tant que moyen indirect de mesure de l'influence dans l'organisation de son travail. Cette fois encore, les scores sont plus élevés pour les hommes, les personnes plus âgées et les travailleurs plus qualifiés.

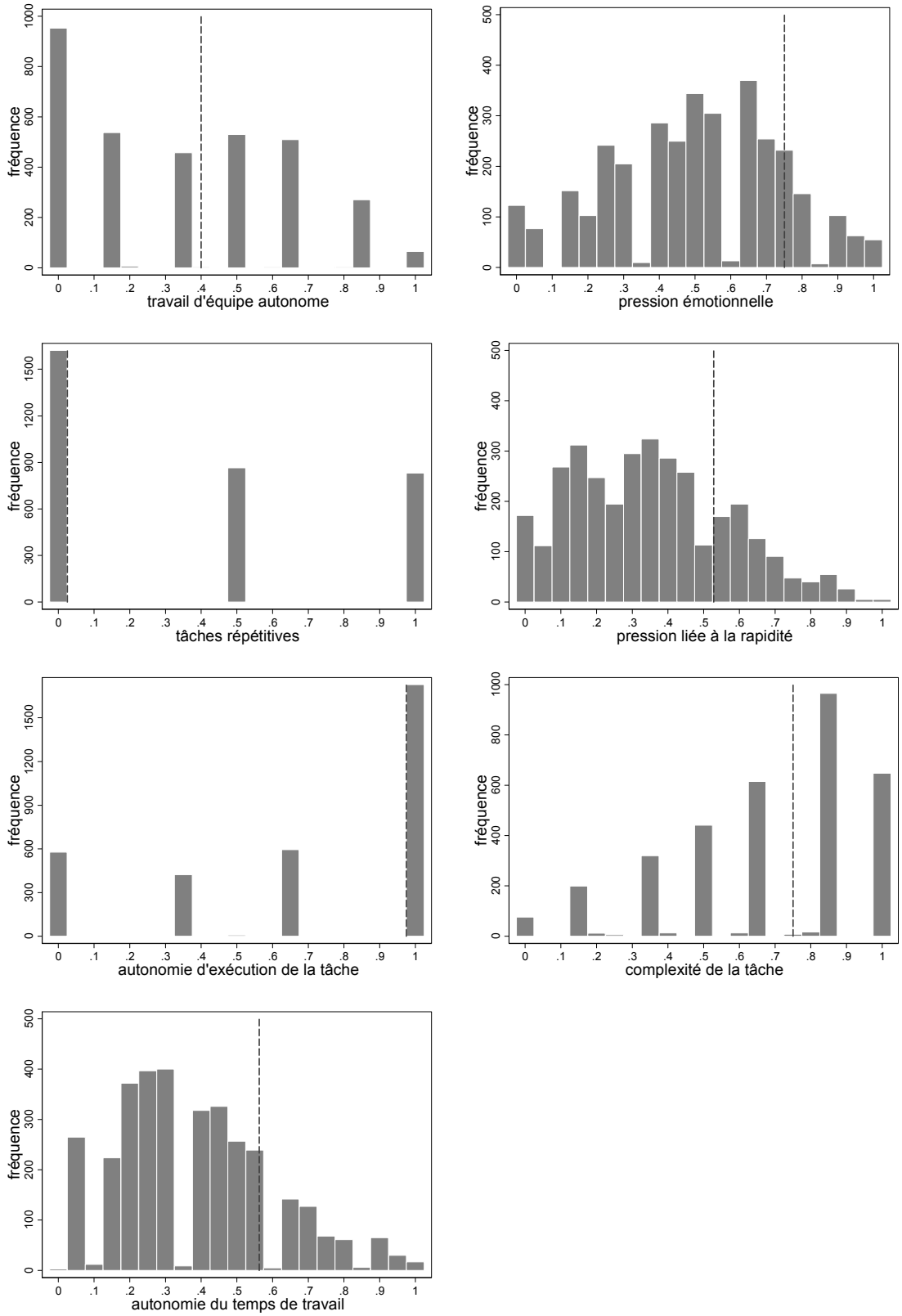

Figure I-4 Histogrammes de sept sous-dimensions de contenu du travail (travail d'équipe autonome, pression émotionnelle, tâches répétitives, pression liée à la rapidité, autonomie d'exécution de la tâche, complexité de la tâche et autonomie du temps de travail)

Tableau I-4 Sept sous-dimensions du contenu du travail (travail d'équipe autonome, pression émotionnelle, tâches répétitives, pression liée à la rapidité, autonomie d'exécution de la tâche, complexité de la tâche et autonomie du temps de travail), par sexe, catégorie d'âge et niveau de formation

	Total	Sexe			Age				Niveau de formation		
		Hommes	Femmes		-34a	35-49	50+		Faible	Elevé	
Travail d'équipe autonome	0,34	0,36	0,33	**	0,34	0,34	0,34		0,34	0,35	
Pression émotionnelle	0,49	0,45	0,53	***	0,46	0,50	0,49	**	0,44	0,55	***
Tâches répétitives	0,37	0,37	0,36		0,39	0,37	0,33	*	0,45	0,28	***
Pression de la rapidité	0,35	0,38	0,32	***	0,35	0,35	0,34		0,36	0,34	***
Autonomie d'exécution de la tâche	0,69	0,66	0,72	***	0,66	0,70	0,72	**	0,60	0,80	***
Complexité de la tâche	0,69	0,71	0,67	***	0,67	0,69	0,72	***	0,62	0,77	***
Autonomie du temps de travail	0,38	0,40	0,36	***	0,35	0,39	0,41	***	0,34	0,44	***

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

Trois sous-indicateurs différents traitent des conditions de travail. Le sous-indicateur 'risques' résume les scores sur les questions liées à différentes expositions professionnelles des travailleurs. Certaines questions renvoient à des troubles musculo-squelettiques professionnels, d'autres aux risques biochimiques et un troisième groupe de questions porte sur l'exposition aux risques ambiants (tels que les températures élevées ou basses). En moyenne, le score de 0,19 est assez faible et indique que la plupart des travailleurs sont confrontés à un nombre limité de risques. L'exposition aux risques n'est cependant pas répartie uniformément étant donné que les hommes, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés sont davantage confrontés à un environnement de travail à risque que la moyenne.

'Relations avec d'autres personnes' indique dans quelle mesure la fonction implique de traiter avec des personnes qui ne sont pas des collègues sur le lieu de travail et/ou avec des clients ou patients en colère. Cette fois encore, les jeunes travailleurs sont plus affectés par ce type de travail que les travailleurs plus âgés. Par ailleurs, les femmes et travailleurs plus qualifiés sont amenés à traiter davantage avec des personnes (en colère?) que la moyenne.

Un troisième indicateur, 'lieu de travail fixe', exprime si les travailleurs travaillent non dans les locaux de l'employeur. 57% de tous les travailleurs ont un tel lieu de travail fixe.

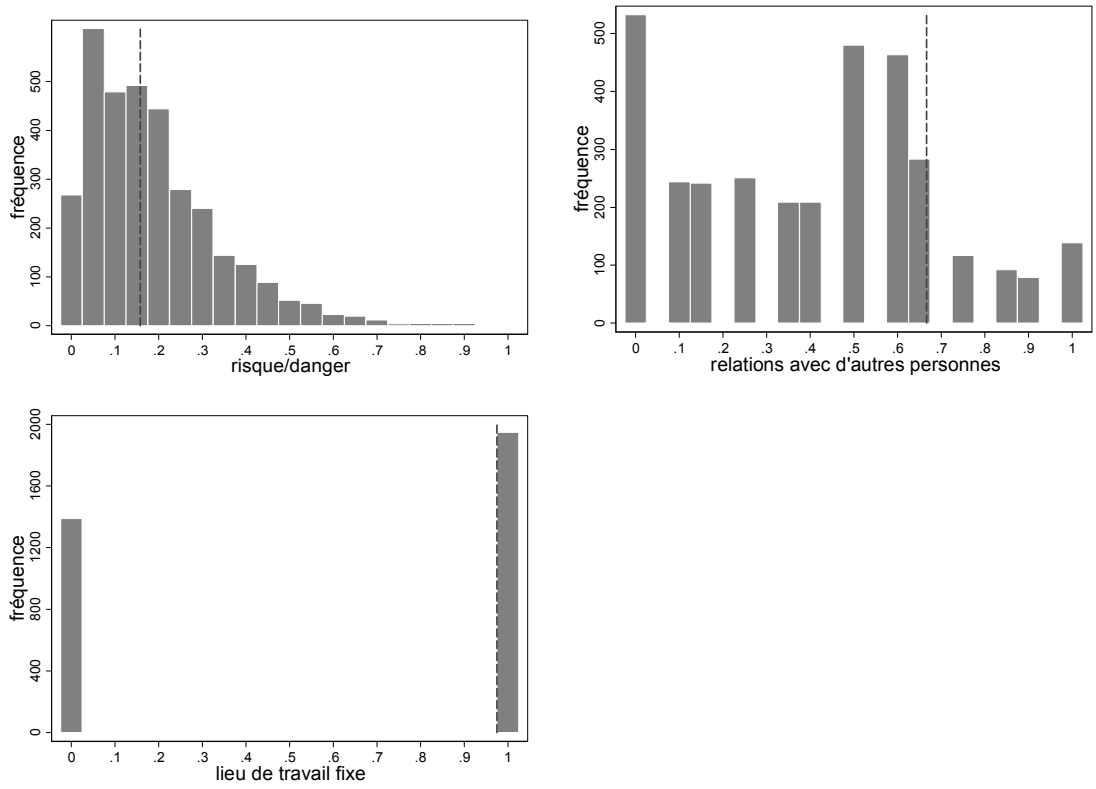

Figure I-5 Histogrammes des trois sous-dimensions des conditions de travail (risque/danger, relations avec d'autres personnes, lieu de travail fixe)

Tableau I-5 Sous-dimensions des conditions de travail (risques/dangers, relations avec les personnes, lieu de travail fixe) par sexe, catégorie d'âge niveau de formation

	Total	Sexe			Age				Niveau de formation		
		Hommes	Femmes		-34a	35-49	50+		Faible	Elevé	
Risques/dangers	0,19	0,21	0,16	***	0,20	0,18	0,18	**	0,24	0,13	***
Relations avec d'autres personnes	0,40	0,35	0,45	***	0,42	0,40	0,36	***	0,36	0,44	***
Lieu de travail fixe	0,57	0,49	0,67	***	0,61	0,54	0,59	**	0,58	0,57	

Remarque: *p<0.050; ** p<0.01; *** p<0.001.

Les conditions de travail font référence aux arrangements contractuels entre l'employeur et le travailleur. Les 'opportunités de carrière' équivalent au score des répondants à la question de savoir s'ils sont (tout à fait) d'accord/pas d'accord (du tout) avec l'affirmation selon laquelle 'leur emploi offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière'. La figure illustre que la plupart des répondants sont d'accord avec cette affirmation, même si pas entièrement. Les jeunes travailleurs, les hommes et les personnes au niveau d'éducation supérieur sont plus susceptibles d'être d'accord avec cette affirmation que les autres.

Le type de 'contrat' distingue les contrats à durée indéterminée des contrats temporaires. Seuls 14% de tous les travailleurs belges ont un contrat temporaire. Il

est confirmé que les jeunes travailleurs (23%) sont plus susceptibles d'être employés sous contrat temporaire que les travailleurs plus âgés (7%).

La sous-dimension 'rémunération' résume toutes les informations sur la rémunération des travailleurs, d'une part, le salaire net et, d'autre part, d'autres paiements dans l'enveloppe salariale. Les données de l'EECT confirment que les rémunérations les plus élevées sont attribuées aux hommes, aux travailleurs plus âgés (plus expérimentés) et aux travailleurs au niveau d'éducation supérieur.

En Belgique, 70% des travailleurs sont employés à temps plein contre 30% à temps partiel comme l'exprime le score de 0,70 du sous-indicateur 'travail à temps plein'. Le travail à temps partiel est un aspect particulièrement lié au sexe, 48% des femmes contre seulement 14% des hommes travaillant dans le cadre d'un contrat à temps partiel.

Le sous-indicateur 'formation' est composé de réponses aux deux questions traitant des initiatives de formation. Le score est une moyenne des scores des formations payées par l'employeur et des formations sur le terrain. Trois travailleurs belges sur 10 obtiennent un score 1, indiquant qu'ils ont reçu à la fois une formation formelle et une formation sur le terrain au cours des 12 derniers mois. Les données de l'EECT confirment 'l'effet Mattheus' dans les efforts de formation: les travailleurs avec le niveau de formation initial le plus élevé bénéficient d'un plus grand nombre d'opportunités de formation pendant leur carrière que les travailleurs avec un niveau de formation inférieur au début de leur carrière.

Cinq questions dans l'EECT font référence au travail 'selon des horaires inhabituels'. Les personnes qui travaillent normalement le soir ou la nuit, le week-end ou plus de dix heures par jour ont un score positif sur cette échelle. Le sous-indicateur composé prend le score moyen des cinq questions. La figure illustre qu'environ la moitié de tous les travailleurs ne travaillent selon aucun de ces horaires de travail inhabituels. Les hommes et les travailleurs au niveau d'éducation supérieur sont supposés plus que la moyenne travailler selon des horaires inhabituels.

Enfin, la 'flexibilité du temps de travail' est une indication de l'irrégularité de l'horaire de travail des travailleurs. Un score plus élevé indique que l'horaire de travail des travailleurs change assez souvent. Les hommes et les travailleurs au niveau d'éducation supérieur doivent à nouveau faire face plus souvent à ces changements imprévisibles dans l'horaire de travail.

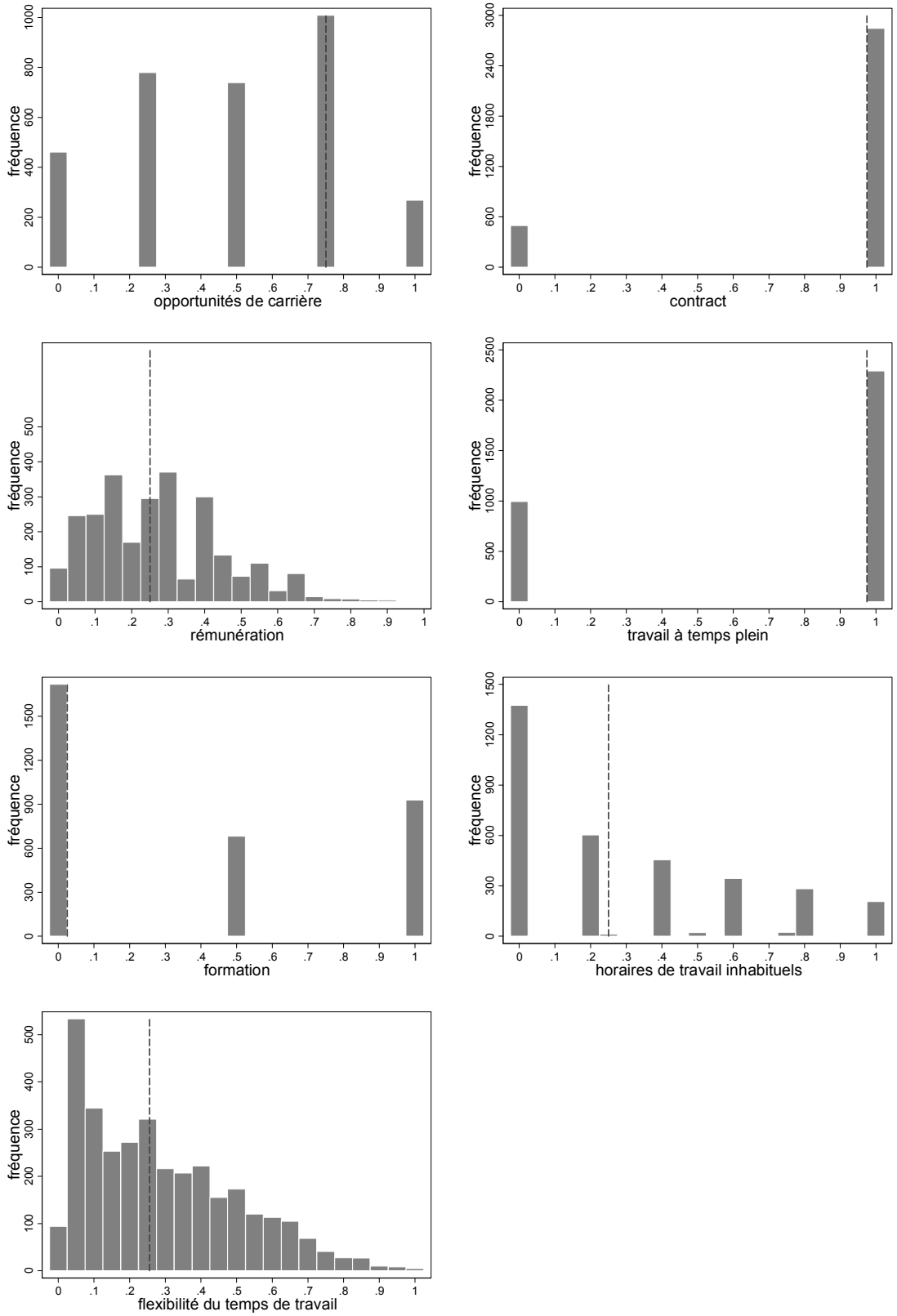

Figure I-6 Histogrammes des sept sous-dimensions des conditions de travail (opportunités de carrière, type de contrat, rémunération, travail à temps plein, formation, horaires de travail inhabituels, flexibilité du temps de travail)

Tableau I-6 Sous-dimensions des conditions de travail (opportunités de carrière, type de contrat, rémunération, travail à temps plein, formation, horaires de travail inhabituels, flexibilité du temps de travail) par sexe, catégorie d'âge et niveau de formation

	Total	Sexe			Age				Niveau d'éducation		
		Hommes	Femmes		-34a	35-49	50+		Faible	Elevé	
Opportunités de carrière	0,49	0,52	0,46	***	0,54	0,49	0,41	***	0,46	0,53	***
Contrat	0,86	0,87	0,85		0,77	0,90	0,93	***	0,84	0,89	***
Rémunération	0,28	0,34	0,22	***	0,26	0,30	0,30	***	0,25	0,32	***
Travail à temps plein	0,70	0,86	0,52	***	0,70	0,71	0,68		0,70	0,70	
Formation	0,40	0,39	0,41		0,38	0,41	0,38		0,32	0,49	***
Horaires de travail inhabituels	0,29	0,32	0,26	***	0,31	0,28	0,29	*	0,27	0,32	***
Flexibilité du temps de travail	0,30	0,31	0,28	***	0,29	0,30	0,30		0,26	0,34	***

Remarque: *p<0.050; ** p<0.01; *** p<0.001.

Cinq sous-dimensions évaluent la qualité des relations sociales au travail. Le score de la variable 'codécision' indique si les travailleurs sont consultés dans le processus décisionnel au travail. Cette sous-dimension montre des différences remarquables en fonction du niveau d'éducation des travailleurs, les travailleurs au niveau d'éducation supérieur intervenant davantage dans les décisions.

Le 'management participatif' est un indicateur du soutien que le travailleur reçoit de son superviseur. Il est composé en prenant le score moyen de quatre questions sur la présence des principes d'un management participatif. Un score élevé signifie que le superviseur fournit une planification et une organisation efficaces du travail, donne un feed-back, fait preuve de respect et s'emploie à la résolution des problèmes. L'appréciation de cet aspect au travail est assez élevée et le score moyen est de 0,80.

Le 'support social' évalue plus généralement le support que les travailleurs reçoivent au travail. Il est composé en prenant en considération les réponses aux questions relatives à l'aide et au soutien à la fois des cadres et des collègues de travail.

La 'violence et le harcèlement' sont exprimés sur une échelle binaire et indiquent si les travailleurs ont été soumis à des violences physiques ou à un harcèlement moral ou sexuel au travail. Le score de 0,11 indique que 11% de tous les travailleurs belges ont souffert d'une de ces formes de harcèlement.

Enfin, la sous-dimension 'participation' fait référence aux opportunités d'un apport collectif des travailleurs dans le processus décisionnel dans la société. Elle peut prendre la forme d'une représentation des travailleurs sur le lieu de travail ou de réunions qui permettent à chacun d'exprimer ses opinions à propos de l'évolution de l'organisation. Les scores sont plus élevés parmi les hommes, les travailleurs plus âgés et les personnes au niveau d'éducation supérieur. Bien que

les questions ne fassent pas explicitement référence au rôle des syndicats dans l'organisation d'une participation au sein de la société, les différents scores pourraient être liés à la pénétration irrégulière des syndicats dans l'économie. Les syndicats sont particulièrement sous-représentés dans les sociétés employant des femmes et des jeunes.

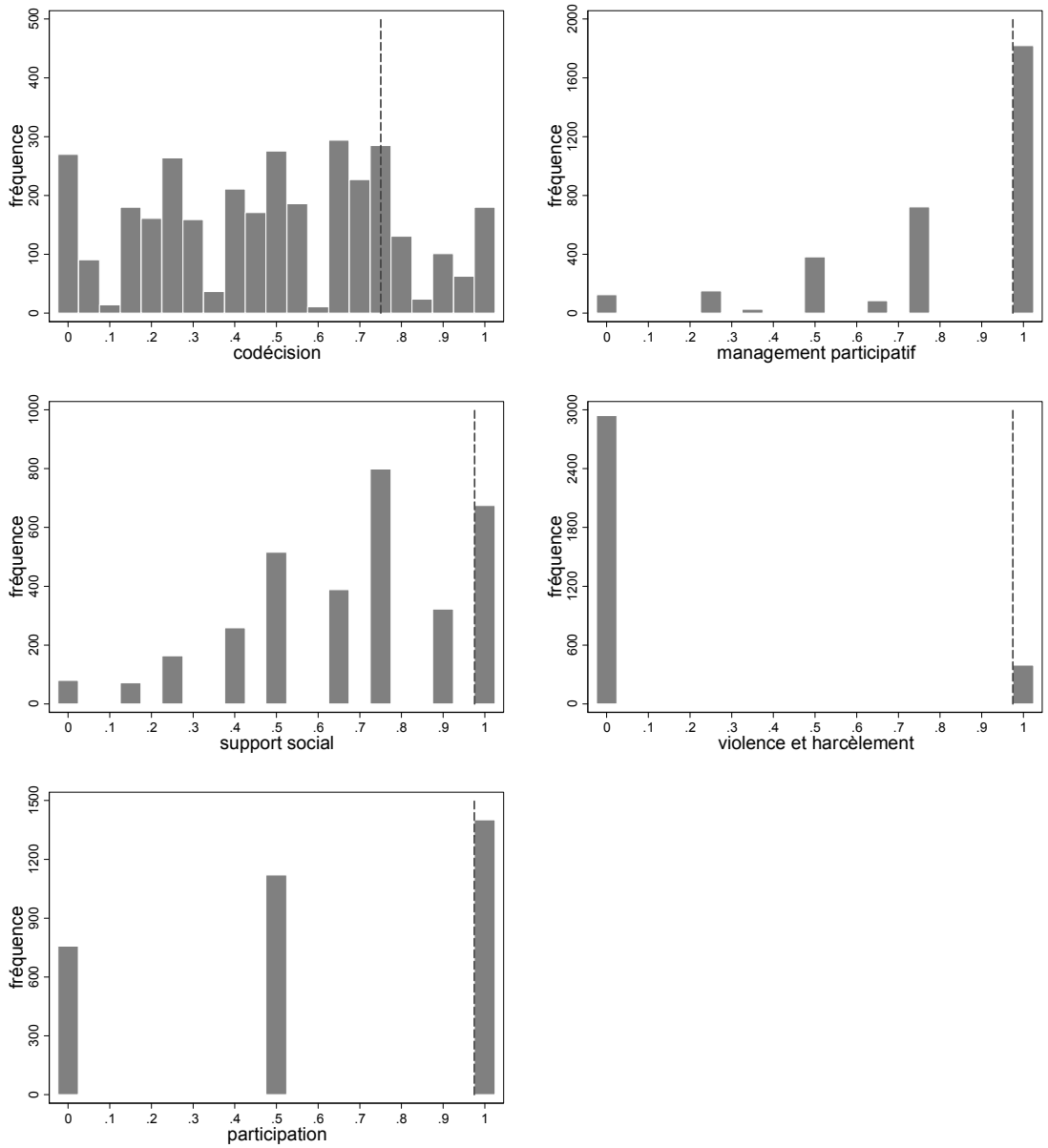

Figure I-7 Histogrammes des cinq sous-dimensions des relations sociales (codécision, management participatif, support social, violence et harcèlement, participation)

Tableau I-7 Sous-dimension des relations sociales (codécision, management participatif, support social, violence et harcèlement, participation), par sexe, catégorie d'âge et niveau de formation

	Total	Sexe			Age				Niveau de formation		
		Hommes	Femmes		-34a	35-49	50+		Faible	Elevé	
Codécision	0,49	0,49	0,49		0,47	0,49	0,50	*	0,44	0,55	***
Management participatif	0,80	0,81	0,80		0,83	0,79	0,79	**	0,80	0,81	
Support social	0,68	0,68	0,67		0,68	0,67	0,67		0,66	0,69	***
Violence et harcèlement	0,11	0,10	0,12		0,11	0,12	0,09		0,11	0,11	
Participation	0,62	0,64	0,59	***	0,56	0,64	0,67	***	0,55	0,69	***

Remarque: *p<0.050; ** p<0.01; *** p<0.001.

3.2 Qualité de travail des travailleurs indépendants

L'EECT a ciblé son enquête sur la population active de 15 ans et plus. L'enquête belge réunit des informations sur 4 000 travailleurs. Cinq travailleurs interrogés sur six sont liés par un contrat de travail avec un employeur. Un travailleur sur six (N=587) est indépendant. Dans ce rapport, nous nous concentrons principalement sur la qualité de travail des salariés. Cette section aborde les scores des travailleurs indépendants par rapport au score des travailleurs salariés pour les 22 indicateurs sélectionnés de qualité de l'emploi.

Tableau I-8 Sous-dimensions de la qualité de travail, en fonction du statut du travailleur

	Statut du travailleur		
	Salarié	Indépendant	
Travail d'équipe autonome	0,34	0,16	***
Pression émotionnelle	0,49	0,56	***
Tâches répétitives	0,37	0,40	
Pression liée à la rapidité	0,35	0,27	***
Autonomie d'exécution de la tâche	0,69	0,88	***
Complexité de la tâche	0,69	0,76	***
Autonomie du temps de travail	0,38	0,71	***
Risques/Dangers	0,19	0,17	*
Relations avec des personnes extérieures	0,40	0,49	***
Lieu de travail fixe	0,57	0,29	***
Opportunités de carrière	0,49	0,62	***
Contrat	0,84	0,00	***
Rémunération	0,28	n.a.	
Travail à temps plein	0,69	0,86	***
Formation	0,39	0,21	***
Horaires de travail inhabituels	0,29	0,49	***
Flexibilité du temps de travail	0,30	0,45	***
Codécision	0,49	0,78	***
Management participatif	0,80	n.a.	
Support social	0,68	0,73	***
Violence et harcèlement	0,11	0,07	*
Participation	0,62	n.a.	

Remarque: *p<0.050; ** p<0.01; *** p<0.001.

Le statut d'indépendant offre à l'individu l'opportunité de déterminer son propre horaire, de travailler lorsqu'il le souhaite, de ne rendre compte à personne, voire, éventuellement, de devenir riche (Blanchflower, 2000). Dans cette perspective, nous supposons que la codécision, l'autonomie et la flexibilité (du travailleur) sont des caractéristiques importantes d'un travail à son compte.

Cette hypothèse est confirmée dans les données de l'EECT. Les travailleurs indépendants jouissent d'une plus grande autonomie pour décider de la méthode et de l'horaire d'exécution de leur travail. Ils exécutent des tâches plus complexes et sont moins confrontés à la pression liée à la rapidité. Les indépendants affichent également un score élevé en matière de codécision.

Le revers de la médaille du statut d'indépendant est que l'individu peut perdre son emploi, ses économies et sa maison en cas de faillite de son entreprise (Blanchflower, 2000). Les travailleurs indépendants devront travailler d'arrache-pied pour diversifier leur clientèle et dépendent souvent de leurs propres initiatives pour mener à bien leurs futurs projets. Une part essentielle de leur travail

consistera à convaincre les clients de (continuer à) travailler avec eux lors de futurs projets. Les conditions de travail des indépendants s'en trouvent influencées. Ils ont moins souvent un lieu de travail fixe et entretiennent assez fréquemment des relations avec des personnes autres que les collègues sur leur lieu de travail. Les indépendants sont appelés également à prester des heures de travail inhabituelles, selon des horaires flexibles.

3.3 Profils de qualité du travail sur le marché de l'emploi belge

Dans ce paragraphe, nous élaborons les constellations typiques de la qualité du travail en Belgique. Nous utilisons les scores de tous les travailleurs dans les 22 sous-dimensions sélectionnées de la qualité de l'emploi afin de développer cette taxinomie des types d'emplois en Belgique. Pour garantir que chaque sous-dimension présente le même impact dans cette analyse, toutes les sous-dimensions ont été dichotomisées. Cette dichotomisation est illustrée avec des limites plutôt arbitraires dans les figures présentés précédemment et discutée plus en détail dans une annexe méthodologique. L'analyse des clusters a été effectuée en utilisant la méthode de Ward et les distances correspondantes binaires, avec sept clusters différents comme résultat suggéré.[1] Les étiquettes suggérées dans le tableau I-9 sont proposées à des fins de référence.

Il faut remarquer que l'analyse des clusters doit se concevoir principalement comme une synthèse des observations. Par ailleurs, comme avec de nombreuses techniques statistiques, le nombre d'observations diminue lorsqu'un cas comporte une ou plusieurs valeurs manquantes. La grande taille de l'échantillon de 4 000 répondants était nécessaire pour obtenir des clusters suffisants. L'utilisation de 22 indicateurs, y compris la variable délicate de la rémunération, a par conséquent diminué considérablement le nombre d'observations, de 3 343 (échantillon total des salariés) à 2 387. La technique est par ailleurs sensible à l'échelle des variables, au nombre de variables, aux résultats aberrants, à la mesure de la distance, à la définition de la proximité (liaison), à l'algorithme de calcul du programme statistique, voire, dans certains cas, à l'ordre d'une série de données. La méthode de Ward fournira habituellement un nombre de clusters de tailles

1 Il est important de noter que l'analyse des clusters doit se concevoir principalement comme une synthèse des observations. La technique est sensible à l'échelle de variables, au nombre de variables, aux résultats aberrants, à la mesure de la distance, à la définition de la proximité, à l'algorithme de calcul du programme statistique voire, dans certains cas, à l'ordre d'une série de données. La méthode de Ward fournira habituellement un nombre de clusters de tailles approximativement équivalentes, en choisissant dans chaque étape la solution qui minimise la variance interne. La limite peut être déterminée au préalable ou fixée en utilisant une des nombreuses règles d'arrêt qui sont généralement basées sur la différence dans et entre la variance du groupe à n'importe quelle étape de l'analyse du cluster. Documentées par Milligan (1985), les règles de Calinski & Duda donnent les meilleurs résultats et ont été utilisées dans ce cas.

approximativement équivalentes, en choisissant dans chaque étape la solution qui minimise la variance interne.

Les travailleurs dans le premier cluster montrent des scores intéressants dans pratiquement toutes les sous-dimensions de la qualité du travail. Ils jouissent d'une grande autonomie pour travailler sur des tâches complexes en équipe. L'environnement de travail présente des risques limités. Les conditions de travail sont très favorables: salaires élevés, travail à temps plein, formation et opportunités de carrière et contrat à durée indéterminée. De plus, ils ont un pouvoir de codécision dans l'organisation du travail, collaborent avec un management participatif et sont décemment représentés. Parmi les aspects négatifs, ces travailleurs doivent faire preuve de flexibilité étant donné que leurs horaires et lieux de travail peuvent être imprévisibles. Quoi qu'il en soit, l'équilibre général est manifestement positif. Nous pourrions appeler ce groupe le cluster des 'emplois saturés' étant donné que les travailleurs dans ce cluster atteignent les niveaux plus élevés des facteurs dans toutes les dimensions principales de la qualité de l'emploi (cf. Holman, 2011). Environ 18% des travailleurs belges font partie de ce cluster.

Le cluster B est le deuxième cluster avec des scores positifs raisonnables pour la plupart des sous-dimensions. Néanmoins, la plupart des scores sont un peu moins favorables que dans le cluster des 'emplois saturés'. Ces travailleurs signalent un peu moins de travail d'équipe, de complexité et d'autonomie. Les rémunérations sont supérieures à la moyenne mais inférieures à celles du cluster A, tout comme les opportunités de carrière et de formation. L'élément positif est que ces travailleurs n'ont pas à faire face à l'imprévisibilité étant donné qu'ils ont un lieu et un horaire de travail fixes. Nous pouvons les qualifier de groupe des travailleurs avec un 'emploi à temps plein équilibré'. Environ 13% de tous les travailleurs font partie de ce groupe.

Le travail dans le cluster C est qualifié de 'travail aux perspectives de carrière limitées'. D'une part, le travail à temps partiel est une caractéristique distinctive de ce groupe, 54% des travailleurs n'étant pas employés à temps plein. D'autre part, ces travailleurs ont des conditions de travail plutôt mauvaises et peu de perspectives de carrière. Non seulement, ils ne jouissent pas d'un emploi à temps plein mais ont également de grandes chances d'être employés sous contrat temporaire, avec une faible rémunération et sans opportunités de formation ou de carrière. La combinaison de ces deux caractéristiques donne un groupe de travailleurs qui ne sont pas considérés comme importants pour la société. Les caractéristiques 'positives' de ce groupe de travailleurs sont également associées à un type de travail peu stimulant: les travailleurs jouissent de l'autonomie d'exécution des tâches dans un environnement de travail aux risques limités et sans pression liée à la rapidité et ils prestent des heures de travail normales selon un horaire régulier. L'organisation du travail ne donne pas d'opportunités de promotion mais ne force pas non plus ces travailleurs à se surpasser. C'est pourquoi nous considérons le

travail dans ce cluster comme un 'travail aux perspectives de carrière limitées'. L'analyse du cluster a classé 21% de tous les travailleurs dans ce cluster.

Le cluster de travailleurs suivant, réunissant 11% des travailleurs belges, combine un bon salaire et un travail à temps plein mais est confronté à un aménagement du temps de travail plutôt défavorable. Ces travailleurs doivent souvent travailler à des heures inhabituelles et des changements se produisent régulièrement dans leur horaire de travail. C'est l'employeur qui décide de leur horaire étant donné que l'autonomie du temps de travail est très limitée. C'est la raison pour laquelle nous qualifions ce groupe de 'travail à des heures flexibles et inhabituelles'. Assez souvent, ces travailleurs ne signalent pas non plus un lieu de travail fixe et doivent travailler à différents endroits. Un dernier élément intéressant est que ces travailleurs ont peu de pouvoir de codécision ou de participation dans l'organisation du travail dans la société.

Un cinquième cluster se caractérise par un 'travail exigeant émotionnellement'. Bien que ces travailleurs puissent travailler en équipe sur des questions complexes, reçoivent des opportunités de formation adéquates et soient représentés sur le terrain, ils doivent faire face à de nombreuses caractéristiques stressantes du travail. Ces travailleurs ont très souvent à traiter avec des personnes autres que leurs collègues sur le lieu de travail, telles que des clients, passagers, élèves ou patients (parfois en colère). Dans leur organisation, ils ne se sentent pas soutenus par les collègues ou la direction. Et, de surcroît, ils doivent travailler à des tâches répétitives et sous la pression liée à la rapidité. Il n'est pas surprenant que ce cluster obtienne le score de loin le plus élevé en matière de pression émotionnelle. Celle-ci n'est pas compensée par les bonnes conditions de travail étant donné que les perspectives de carrière sont médiocres, le travail à temps plein est rare et les heures de travail inhabituelles et horaires de travail changeants sont fréquents. Nous trouvons environ 13% de travailleurs belges dans ce cluster au travail exigeant émotionnellement.

Le cluster F diffère des autres clusters en raison du 'travail répétitif lourd' des répondants dans ce cluster. Les travailleurs sont appelés à accomplir des tâches répétitives. Ils ne jouissent d'aucune autonomie ni d'aucun pouvoir de codécision et doivent travailler dans un environnement à risques. Parmi les aspects positifs, ils sont bien payés dans un emploi à temps plein, ont un lieu de travail fixe et un horaire de travail stable et normal. 9% de la population active belge accomplit ce type de travail répétitif lourd.

Enfin, le cluster G peut être identifié comme le cluster du 'travail indécent'. Le travail dans ce cluster enregistre de mauvais scores dans pratiquement chaque aspect de la qualité du travail et, en ce sens, est en opposition flagrante avec le programme de l'OIT en faveur d'un travail décent. Les travailleurs sont supposés accomplir des tâches répétitives simples dans un environnement de travail risqué

mais n'ont pas de pouvoir de codécision ou d'autonomie d'exécution des tâches. Les salaires sont très bas, les opportunités de carrière nulles, la formation n'est pas assurée et des contrats temporaires à temps partiel sont probables. De plus, les travailleurs ne sont pas représentés collectivement pour exprimer leurs opinions. Les aspects positifs ne sont guère nombreux: Ces travailleurs peuvent se rendre toujours sur le même site, suivant un horaire quotidien régulier et ne souffrent d'aucune pression émotionnelle étant donné qu'ils n'ont pas de contact avec des personnes extérieures à la société. En Belgique, 14% des travailleurs peuvent être classés dans ce cluster de 'travail indécent'.

Tableau I-9 Présentation des caractéristiques des sept types de qualité du travail sur le marché de l'emploi belge

Groupe	Désignation	(Part de la population active)
A	Emplois saturés (Directeurs, cadres de direction et gérants) aspects positifs: travail d'équipe autonome, pas de tâches répétitives, autonomie d'exécution de la tâche, tâches complexes, autonomie du temps de travail, risques limités, opportunités de carrière, contrat à durée indéterminée, rémunération élevée, travail à temps plein, formation, codécision, management participatif, support social, peu de violence et de harcèlement, participation. aspects négatifs: pas de lieu de travail fixe, horaires de travail inhabituels, flexibilité du temps de travail	18%
B	Travail à temps plein équilibré (professions intellectuelles et scientifiques, employés de type administratif) aspects positifs: pas de pression émotionnelle, pas de pression liée à la rapidité, autonomie d'exécution de la tâche, complexité de la tâche, pas de risques, pas de relations avec des personnes extérieures, travail fixe, opportunités de carrière, contrat à durée indéterminée, bon salaire, travail à temps plein, formation, heures de travail normales, horaires réguliers, management participatif, support social aspects négatifs: pas de travail d'équipe	13%
C	Travail aux perspectives de carrière limitées (professions intellectuelles et scientifiques, employés de type administratif et professions élémentaires) aspects positifs: pas de tâches répétitives, pas de pression liée à la rapidité, autonomie d'exécution de la tâche, pas de risques, heures de travail normales, horaires de travail réguliers, pas de harcèlement aspects négatifs: peu de travail d'équipe, pas de lieu de travail fixe, opportunités de carrière limitées, contrat temporaire, faible rémunération, travail à temps partiel, pas de formation	21%
D	Travail selon des horaires flexibles et inhabituels (professions intellectuelles et scientifiques, cconducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage) aspects positifs: bon salaire, travail à temps plein aspects négatifs: pas de travail d'équipe, pas d'autonomie d'exécution de la tâche, pas de complexité de la tâche, pas d'autonomie du temps de travail, pas de lieu de travail fixe, horaires de travail inhabituels, flexibilité du temps de travail, pas de codécision, pas de management participatif, pas de participation.	11%

Tableau I-9 Présentation des caractéristiques des sept types de qualité du travail sur le marché de l'emploi belge. Suite

Groupe	Désignation	(Part de la population active)
E	Travail exigeant émotionnellement (professions intellectuelles et scientifiques) aspects négatifs: pression émotionnelle, tâches répétitives, pression liée à la rapidité, pas d'autonomie du temps de travail, risque, relations avec des personnes extérieures, opportunités de carrière limitées, travail à temps partiel, horaires de travail inhabituels, flexibilité du temps de travail, pas de codécision, pas de management participatif, pas de support social, violence et harcèlement	13%
F	Travail répétitif lourd (Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat) aspects positifs: travail d'équipe autonome, pas de pression émotionnelle, pas beaucoup de relations avec des personnes extérieures, lieu de travail fixe, bon salaire, travail à temps plein, opportunités de formation, heures de travail normales, horaire de travail régulier aspects négatifs: tâches répétitives, pas d'autonomie d'exécution de la tâche, pas d'autonomie du temps de travail, environnement de travail risqué, pas de codécision, pas de support social	9%
G	Travail indécent (employés de type administratif, personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs et professions élémentaires) aspects positifs: pas de pression émotionnelle, pas beaucoup de relations avec des personnes extérieures, lieu de travail fixe, horaire de travail régulier aspects négatifs: pas beaucoup de travail d'équipe, tâches répétitives, pas d'autonomie d'exécution de la tâche, pas de tâches complexes, pas d'autonomie du temps de travail, environnement de travail risqué, pas d'opportunités de carrière, contrat temporaire, salaires très bas, travail à temps partiel, pas de formation, pas de participation	14%

La figure I-8 résume la part des différents clusters dans l'économie belge dans un diagramme en camembert. Deux clusters sont caractérisés par une qualité de travail bonne à excellente. Environ un travailleur belge sur trois exerce un 'emploi saturé' ou un 'emploi à temps plein équilibré'.

Quatre clusters ont au moins un élément déplaisant de la qualité du travail mais, dans une certaine mesure, celui-ci est compensé par plusieurs éléments positifs. Ces caractéristiques déplaisantes peuvent résider dans le contrat à temps partiel et les perspectives de carrière limitées, dans l'organisation du temps de travail, dans les exigences émotionnelles du travail et dans le caractère lourd et répétitif des tâches. Plus de la moitié des travailleurs belges sont confrontés à au moins un élément particulièrement inintéressant de la qualité du travail.

Enfin, un travailleur sur six se trouve dans le dernier cluster avec un 'travail indécent'. Tandis que les clusters précédents présentent tous certains éléments décents de la qualité du travail, ce n'est guère le cas pour ces travailleurs. Ce cluster est caractérisé par un mauvais score pour pratiquement tous les indicateurs de la qualité du travail.

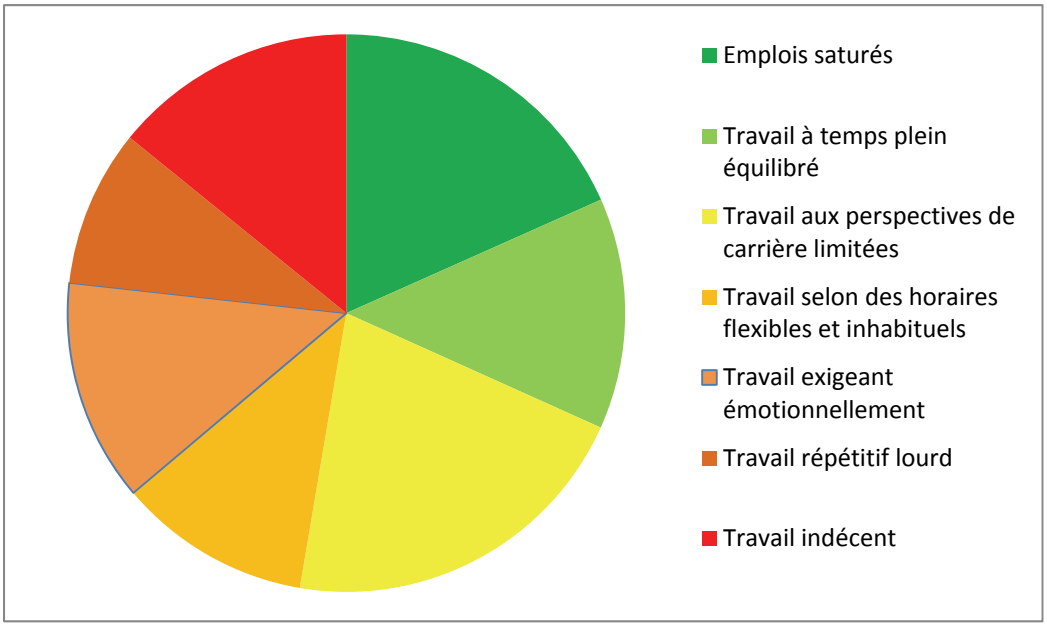

Figure I-8 Part des types de qualité du travail dans l'économie belge

Dans le paragraphe suivant, nous présenterons quelques statistiques descriptives sur ces sept clusters et nous analyserons dans quelle mesure une bonne et une mauvaise qualité du travail sont enregistrées dans des groupes spécifiques de travailleurs ou des segments sur le marché de l'emploi belge.

4. Distribution de sept types de qualité du travail dans l'économie belge

Dans cette section, une analyse descriptive présentera la distribution de différents types d'emplois dans l'économie belge. Les différences sont présentées en fonction des caractéristiques des travailleurs, de l'organisation et de la région.

4.1 Caractéristiques des travailleurs

4.1.1 Sexe

Tableau I-10 Répartition par sexe des types de qualité du travail

	A Emplois saturés	B Travail équilibré à temps plein	C Travail aux perspectives de carrière limitées	D Travail selon des horaires flexibles et inhabituels	E Travail exigeant émotionnellement	F Travail répétitif lourd	G Travail indécent	Tous les salariés	Indépendants
Hommes	65	51	40	68	40	72	45	*53*	66
Femmes	35	49	60	32	60	28	55	*47*	34
Total %	100	100	100	100	100	100	100	*100*	100
Total N	435	318	497	265	306	216	336	*2 373*	587

Les hommes et les femmes n'occupent pas des postes similaires. A première vue, les hommes semblent bénéficier d'une meilleure qualité de travail que les femmes. Ils sont plus nombreux que les femmes dans les 'emplois saturés' tandis que nous constatons l'inverse dans le cluster du 'travail indécent'.

La répartition entre les sexes est plus équilibrée dans les clusters avec une qualité de travail intermédiaire. Les femmes sont plus souvent confrontées à un travail aux perspectives de carrière limitées et à un travail exigeant émotionnellement, et les hommes à des tâches répétitives lourdes et des horaires de travail flexibles et inhabituels.

4.1.2 Age

L'analyse de la répartition des différents clusters en fonction de l'âge nous amène à la conclusion que la segmentation de l'âge en fonction de la qualité du travail est limitée sur le marché de l'emploi. Une légère tendance est observée dans le sens d'une plus grande fréquence des 'horaires de travail flexibles et inhabituels' et du 'travail indécent' pour les jeunes et des 'emplois saturés' pour les travailleurs plus âgés.

Tableau I-11 Répartition par catégorie d'âge des types de qualité du travail

	Emplois saturés	Travail équilibré à temps plein	Travail aux perspectives de carrière limitées	Travail selon des horaires flexibles et inhabituels	Travail exigeant émotionnellement	Travail répétitif lourd	Travail indécent	Tous les salariés	Indépendants
-34	26	35	34	38	34	35	41	*34*	23
35-49	51	42	47	41	48	41	36	*44*	48
50+	24	23	19	21	18	24	23	*21*	28
Total %	100	100	100	100	100	100	100	*100*	100
Total N	431	317	495	263	305	215	333	*2 359*	579

4.1.3 Niveau de compétences

La répartition de tous les clusters selon le niveau de compétences révèle des différences importantes. Les travailleurs au niveau d'éducation supérieur bénéficient davantage 'd'emplois saturés' et 'd'emplois équilibrés à temps plein'. Deux travailleurs sur trois dans ces deux clusters possèdent un diplôme de bachelier ou une maîtrise bien que la proportion de ce groupe dans l'emploi total soit inférieure à 50%. Les travailleurs au niveau d'éducation inférieur exercent plus souvent un 'travail indécent' et/ou un 'travail répétitif lourd'. Dans ces deux clusters, seul un travailleur sur quatre possède un diplôme de bachelier ou une maîtrise.

Tableau I-12 Répartition en fonction du niveau de compétences des types de qualité du travail

	Emplois saturés	Travail équilibré à temps plein	Travail aux perspectives de carrière limitées	Travail selon des horaires flexibles et inhabituels	Travail exigeant émotionnellement	Travail répétitif lourd	Travail indécent	Tous les salariés	Indépendants
Enseignement secondaire inférieur	10	7	16	13	14	19	21	*14*	10
Enseignement secondaire supérieur	27	31	35	44	36	56	56	*39*	39
Bachelier	26	38	29	21	34	16	18	*27*	18
Master	37	24	20	22	17	9	5	*20*	33
Total %	100	100	100	100	100	100	100	*100*	100
Total N	435	318	496	263	306	215	334	*2 367*	585

4.1.4 Catégorie professionnelle

Nous trouvons souvent des personnes de catégories professionnelles différentes dans les divers clusters de qualité du travail. En ce sens, la catégorie professionnelle semble un bon indicateur de la qualité du travail à attendre dans sa fonction.

Les cadres ont souvent des emplois saturés. Ils représentent une part marginale dans tous les clusters, sauf pour le cluster des 'emplois saturés'. Dans ce cluster aux scores positifs pour pratiquement chaque sous-indicateur, les cadres représentent une part de 20%.

La deuxième catégorie professionnelle en perspective d'un travail de bonne qualité est composée des professions intellectuelles et scientifiques. Ces dernières 'exécutent principalement des tâches techniques associées à la recherche et à l'application de concepts scientifiques ou artistiques et de procédés opérationnels et à des réglementations gouvernementales ou commerciales.' Cette catégorie professionnelle comprend les ingénieurs ou superviseurs. Leur part est d'environ 20% dans les deux premiers clusters de la qualité du travail et nettement inférieure dans tous les autres.

Les professions intermédiaires 'augmentent le niveau actuel des connaissances, appliquent des concepts et théories scientifiques ou artistiques, enseignent de manière systématique sur les thèmes précédents ou prennent part à une combinaison de ces activités.' Les docteurs, enseignants et informaticiens sont de bons exemples de ce type de professions. Les professions intermédiaires sont représentées dans la plupart des clusters d'une qualité de travail décente avec une surreprésentation manifeste dans le 'travail exigeant émotionnellement'. Le contact avec les clients, les élèves ou les patients, qui est essentiel pour ces praticiens, peut expliquer leur présence dans le cluster du travail exigeant émotionnellement.

Dans la catégorie professionnelle des employés de type administratif, nous trouvons les secrétaires, les employés de bureau et autres. Ces travailleurs bénéficient généralement d'un travail équilibré. Ils sont surreprésentés dans le 'travail à temps plein équilibré'. Il faut remarquer qu'une part importante de ces travailleurs administratifs se rencontre également dans le 'travail aux perspectives de carrière limitées' et le 'travail indécent'.

Le personnel des services directs aux particuliers, les commerçants et vendeurs ont de grandes chances de rencontrer des problèmes liés au travail. Ils se retrouvent dans des clusters présentant des problèmes particuliers (horaires flexibles et inhabituels ou travail exigeant émotionnellement) et, surtout, dans le cluster du 'travail indécent'.

La catégorie professionnelle des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat est confrontée à des risques importants de 'travail répétitif lourd'. Etant donné que les travailleurs de la construction, par exemple, représentent une part importante de cette catégorie professionnelle, ce n'est pas étonnant.

Les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage travaillent par définition dans des sites industriels et doivent s'adapter à la cadence

des machines. Les sites industriels belges appliquent assez souvent le travail posté. Cela peut expliquer la surreprésentation de cette catégorie professionnelle dans le cluster 'travail selon des horaires flexibles et inhabituels'. L'environnement de travail industriel de ces travailleurs explique le deuxième cluster important de qualité du travail de ces travailleurs, le 'travail répétitif lourd'.

Enfin, les professions élémentaires sont confrontées à la plus mauvaise qualité du travail. Elles ne sont guère représentées dans les deux premiers clusters mais assez souvent dans le 'travail aux perspectives de carrière limitées', le 'travail répétitif lourd' et, surtout, dans le 'travail indécent'. Les professions élémentaires 'impliquent l'exécution de tâches simples et routinières qui peuvent nécessiter l'utilisation d'outils manuels et un effort physique considérable'. Les nettoyeurs, ouvriers agricoles et maçons sont des exemples de professions non qualifiées.

Tableau I-13 Répartition par catégorie professionnelle des types de qualité du travail

	A Emplois saturés	B Travail équilibré à temps plein	C Travail aux perspectives de carrière limitées	D Travail selon des horaires flexibles et inhabituels	E Travail exigeant émotionnellement	F Travail répétitif lourd	G Travail indécent	Tous les salariés	Indépendants
Directeurs, cadres de direction et gérants	20	4	3	4	4	6	2	*7*	23
Professions intellectuelles et scientifiques	21	24	26	22	34	10	8	*22*	25
Professions intermédiaires	22	19	12	11	15	12	5	*14*	7
Employés de type administratif	12	28	18	11	10	11	19	*16*	2
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	6	9	12	15	15	8	22	*12*	19
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	9	8	9	11	6	25	12	*11*	13
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	5	4	6	18	9	14	10	*9*	4
Professions élémentaires	4	4	12	7	6	13	18	*9*	3
Total %	100	100	100	100	100	100	100	*100*	100
Total N	433	314	491	263	306	212	331	*2 350*	582

4.2 Caractéristiques de la société

4.2.1 Secteur

Le tableau I-14 présente la répartition des différents clusters par secteur d'activité. Dans chaque secteur, nous trouvons un cluster de qualité du travail dominant. Cela suggère que la qualité du travail dont bénéficient les travailleurs est déterminée par l'activité de la société.

Le caractère précaire du travail agricole est confirmé. Les agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche sont exposés particulièrement souvent à un travail répétitif lourd ou à un travail précaire. Les activités industrielles et la construction offrent également un travail répétitif lourd à la plupart des travailleurs mais comptent aussi un nombre supérieur à la moyenne d'emplois saturés' pour d'autres travailleurs.

Les commerçants et vendeurs courent un risque relativement grand de trouver un 'travail indécent'. Cela confirme les problèmes liés au travail que nous avons constatés dans la catégorie professionnelle du personnel des services, commerçants et vendeurs.

Les travailleurs des transports sont exposés à des horaires flexibles et inhabituels. Les secteurs de la santé et de l'enseignement offrent des emplois exigeant émotionnellement. Par ailleurs, dans la fonction publique, nous trouvons des travailleurs flexibles (des clusters C et D).

Tableau I-14 Répartition par secteur des types de qualité de travail

		A Emplois saturés	B Travail équilibré à temps plein	C Travail aux perspectives de carrière limitées	D Travail selon des horaires flexibles et inhabituels	E Travail exigeant émotionnellement	F Travail répétitif lourd	G Travail indécent	Tous les salariés	Indépendants
A-C	Agriculture, sylviculture et pêche	2	2	1	2	0	3	3	*2*	3
D-E	Activités industrielles	24	22	12	13	12	37	21	*19*	11
F	Construction	8	6	6	6	5	8	5	*6*	11
G	Commerce de gros et de détail, réparation d'automobiles et de motocycles	7	13	10	13	13	12	19	*12*	23
H	Transport et entreposage	4	4	6	16	7	9	9	*7*	4
I-M, R-U	Autres activités de services	21	24	19	15	15	13	18	*18*	31
N-O	Administration publique	13	9	13	14	6	7	10	*11*	4
P	Enseignement	10	8	22	13	18	5	7	*13*	2
Q	Professions de santé humaine et action sociale	11	12	11	8	24	7	10	*12*	11
Total %		100	100	100	100	100	100	100	*100*	100
Total N		424	307	486	260	301	205	329	*2 312*	579

4.2.2 Taille de l'organisation

Les moyennes et grandes sociétés semblent offrir une qualité de travail légèrement plus intéressante que les sociétés plus petites. Les sociétés qui emploient plus de 100 travailleurs offrent un nombre supérieur à la moyenne d'emplois saturés'. Elles ont une part de 47% dans ce premier cluster de qualité du travail bien que leur part dans l'emploi total soit limitée à 33%. Elles offrent par ailleurs aussi un travail à temps plein équilibré et un travail exigeant émotionnellement.

Dans ce groupe, les sociétés de taille moyenne semblent enregistrer de meilleurs résultats que les plus grandes sociétés en matière de qualité du travail. Avant tout, le cluster 'emplois saturés' est de loin le cluster le plus important pour les sociétés de taille moyenne et, de surcroît, une part importante de travail répétitif lourd est enregistrée dans les sociétés employant plus de 500 personnes. Par ailleurs, les plus grandes sociétés parviennent à minimiser leur part dans le cluster du 'travail indécent'.

Les sociétés employant 10 à 99 travailleurs présentent la caractéristique d'offrir particulièrement souvent un travail répétitif lourd. Dans aucun autre cluster, elles ne dépassent la part de 50% qu'elles obtiennent dans ce cluster de qualité du travail. D'autres types importants d'emplois pour ces sociétés sont les types flexibles (du travail aux perspectives de carrière limitées et du travail selon des horaires flexibles et inhabituels). La part importante du travail flexible dans les plus petites sociétés est conforme à l'image globale de l'économie, les grandes sociétés sous-traitant aux petites sociétés dans le cas où elles doivent faire face à des fluctuations de la production.

Les travailleurs de très petites sociétés ont beaucoup de risques d'être exposés à un 'travail indécent'. Etant donné que la part des petites sociétés la moins élevée est enregistrée dans le cluster des 'emplois saturés' et la plus élevée dans le cluster du 'travail indécent', on peut supposer que ce sont les travailleurs dans les petites sociétés qui rencontrent les principaux problèmes liés au travail.

Tableau I-15 Répartition en fonction de la taille de l'organisation des types de qualité du travail

	A Emplois saturés	B Travail équilibré à temps plein	C Travail aux perspectives de carrière limitées	D Travail selon des horaires flexibles et inhabituels	E Travail exigeant émotionnellement	F Travail répétitif lourd	G Travail indécent	Tous les salariés	Indépendants
1-9	16	18	27	23	20	23	36	*23*	88
10-99	37	44	48	46	40	50	43	*44*	9
100-499	29	20	16	18	21	13	15	*20*	1
500+	18	17	8	13	19	15	5	*13*	1
Total %	100	100	100	100	100	100	100	*100*	100
Total N	416	309	460	248	300	208	310	*2 251*	581

4.3 Caractéristiques à un macroniveau

Nous trouvons tous les types de travail répartis dans toutes les régions belges. Bruxelles compte une quantité de travail selon des horaires flexibles et inhabituels supérieure à la moyenne qui peut être mise en relation avec l'économie de services autour de la capitale. Le marché de l'emploi flamand compte un peu plus de travail indécent tandis que la Région wallonne semble offrir plus de travail exigeant émotionnellement.

Tableau I-16 Répartition par région des types de qualité du travail

	A Emplois saturés	B Travail équilibré à temps plein	C Travail aux perspectives de carrière limitées	D Travail selon des horaires flexibles et inhabituels	E Travail exigeant émotionnellement	F Travail répétitif lourd	G Travail indécent	Tous les salariés	Indépendants
Bruxelles	8	9	10	17	8	13	10	*10*	9
Flandre	70	66	68	55	58	67	72	*66*	58
Wallonie	22	25	23	28	34	20	18	*24*	32
Total %	100	100	100	100	100	100	100	*100*	100
Total N	435	318	496	265	306	215	337	*2 372*	587

4.4 Analyse globale des éléments déterminants des sept clusters de qualité du travail

Au moyen d'une analyse de régression logistique, nous avons essayé de synthétiser les éléments déterminants composant un cluster particulier. Toutes les caractéristiques discutées ont été modélisées en les intégrant dans un cluster particulier comme variable indépendante. L'image générale subsiste. L'âge n'est pas très important comme élément déterminant de la qualité du travail. D'autres caractéristiques sont nettement plus liées à la qualité de l'emploi des travailleurs: sexe, profession, secteur et taille de la société. Nous observons également des différences significatives dans la présence de types de qualité d'emploi dans les trois Régions belges.

Les hommes ont plus de chances de décrocher des 'emplois saturés' que les femmes. Ce type de qualité est réservé aux directeurs, cadres de direction et gérants et professions intermédiaires tandis que les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage et professions élémentaires bénéficient rarement des 'emplois saturés'. Les petites sociétés offrent moins souvent ce type de travail que les plus grandes et il apparaît que les travailleurs flamands sont plus susceptibles d'occuper ce type de poste que d'autres travailleurs belges.

Sans surprise, nous constatons la situation opposée pour le 'travail indécent', les femmes, les jeunes, les catégories professionnelles 'inférieures' et les travailleurs dans les petites sociétés ayant plus de chances d'exercer ce type de travail précaire. La répartition régionale, la Flandre comptant plus de 'travail indécent' que la Wallonie, est la seule relation qui ne se reflète pas dans le cluster des 'emplois saturés'.

Le travail équilibré à temps plein est souvent exercé par des professions intermédiaires et des employés de type administratif. Les conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage et professions élémentaires ne bénéficient à nouveau pas de cette opportunité d'une qualité de travail assez intéressante. Les travailleurs industriels ont davantage un travail à temps plein équilibré que les travailleurs dans le secteur des transports et de l'entreposage et dans l'administration publique.

Le personnel féminin des services dans les petites sociétés a des chances supérieures à la moyenne de travailler avec des perspectives de carrière limitées. Ce type de travail est particulièrement présent sur le marché de l'emploi flamand.

Le travail selon des horaires flexibles et inhabituels est une caractéristique du secteur des services à Bruxelles. Les travailleurs de sexe masculin dans les services, commerçants et vendeurs et les Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage doivent se préparer plus probablement à ce travail flexible.

Le travail exigeant émotionnellement semble être fréquent pour les professions intellectuelles et scientifiques exercées par des femmes dans les grandes organisations dans le secteur public. Et le profil des travailleurs qui effectuent un travail répétitif lourd est illustré par l'ouvrier agricole ou industriel de sexe masculin dans des professions artisanales ou élémentaires.

Tableau I-17 Résultats de modèles de régression logistique expliquant les éléments déterminants des sept types différents de qualité du travail en Belgique

	Cluster A Emplois saturés		Cluster B Travail équilibré à temps plein		Cluster C Travail aux perspectives de carrière limitées		Cluster D Travail selon des horaires flexibles et inhabituels		Cluster E Travail exigeant émotionnelle-ment		Cluster F Travail répétitif lourd		Cluster G Travail indécent	
Hommes	ref		ref		ref		ref		ref		ref		ref	
Femmes	0,57	***	1,27		1,68	***	0,52	***	1,51	**	0,54	***	1,48	**
Agés de 15-35	0,76	*	1,15		1,00		1,22		1,03		1,15		1,37	*
Agés de 35-50	ref		ref		ref		ref		ref		ref		ref	
Agés de 50-65	0,81		1,05		0,89		0,98		0,77		1,12		1,25	
Directeurs, cadres de direc-tion et gérants	3,76	***	0,57		0,48	*	0,35	*	0,52	*	0,97		0,51	
Professions intellectuelles et scientifiques	ref		ref		ref		ref		ref		ref		ref	
Professions intermédiaires	1,95	***	1,59	*	0,82		1,06		0,82		1,40		1,07	
Employés de type adminis-tratif	0,90		1,88	**	1,03		0,85		0,41	***	1,20		3,43	***
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	0,77		0,79		0,68		1,70	*	0,76		1,27		3,44	***
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	0,90		0,67		1,23		1,23		0,58		2,77	**	3,09	***
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	0,38	**	0,47	*	0,66		2,47	***	1,19		1,64		3,98	***
Professions élémentaires	0,39	**	0,41	*	1,14		0,86		0,47	*	2,61	**	6,44	***

Tableau I-17 Résultats de modèles de régression logistique expliquant les éléments déterminants des sept types différents de qualité du travail en Belgique. Suite

	Cluster A Emplois saturés		Cluster B Travail équilibré à temps plein		Cluster C Travail aux perspectives de carrière limitées		Cluster D Travail selon des horaires flexibles et inhabituels		Cluster E Travail exigeant émotionnelle-ment		Cluster F Travail répétitif lourd		Cluster G Travail indécent	
Agriculture, sylviculture et pêche	1,51		0,98		0,87		1,43		0,38		1,34		0,32	
Activités industrielles	ref		ref		ref		ref		ref		ref		ref	
Construction	1,03		0,71		1,61		1,35		1,89		0,55	*	0,56	
Commerce de gros et de détail, réparation d'automobiles et de moto-cycles	0,68		0,85		1,42		1,49		1,60		0,45	**	1,00	
Transport et entreposage	0,82		0,42	*	1,08		1,56		1,55		0,28	*	1,28	
Autres activités de services	0,96		0,68		2,05	***	1,97	*	1,09		0,45	***	0,73	
Administration publique	0,84		0,47	**	1,79	*	1,05		2,15	**	0,44	**	0,71	
Enseignement	0,60		1,20		2,24	*	1,47		1,17		0,12	*	0,32	*
Professions de santé humaine et action sociale	2,19		1,25		1,35		0,00		1,55		0,77		0,00	
1-10 travailleurs	0,42	***	0,63		2,24	**	0,84		0,29	***	1,04		3,22	**
10-99 travailleurs	ref		ref		ref		ref		ref		ref		ref	
100-499 travailleurs	1,56	**	1,13		0,75		0,97		1,44	*	0,70		0,82	
500 travailleurs et plus	1,32		1,23		0,66	*	1,03		1,92	***	1,10		0,48	*
Bruxelles	0,49	**	0,72		0,63	*	1,91	***	0,95		1,62	*	0,76	
Flandre	ref		ref		ref		ref		ref		ref		ref	
Wallonie	0,57	***	0,76		0,57	***	0,98		1,25		0,71		0,55	***
Constante	0,41	**	0,10		0,07	***	0,11	***	0,05	***	0,22	***	0,03	***

Remarque: Le tableau présente l'Exp(B) de sept modèles différents de régression logistique. Si Exp(B) >1, les chances que des travailleurs présentant les caractéristiques particulières appartiennent aux clusters sont supérieures à la moyenne. Le '*' indique si cette différence est statistiquement significative (*p<0.050; ** p<0.01; *** p<0.001).

5. Incidences des différents types de qualité du travail

5.1 Sélection des indicateurs d'incidence dans le présent ouvrage

Le cadre analytique a souligné que les incidences d'une bonne ou d'une mauvaise qualité du travail devaient être analysées à différents niveaux. Trois répartitions différentes ont été opérées. La première répartition opère une distinction entre les incidences individuelles, sociales et sociétales de la qualité du travail. A un niveau individuel, un bon emploi peut stimuler l'engagement au travail tandis qu'un mauvais peut induire des problèmes de santé. Au niveau de la société ou mésoniveau, des emplois de bonne qualité augmentent le niveau de productivité et limitent la mobilité du travailleur. A un macroniveau, la société bénéficiera de taux d'emploi plus élevés si la population inactive et les demandeurs d'emploi sont attirés par la meilleure qualité du travail. Etant donné que l'EECT informe des incidences individuelles pour les travailleurs individuels, les indicateurs d'incidence les plus importants composés avec les données de l'EECT se situent au premier niveau du travailleur individuel.

Une deuxième répartition soulignée par le modèle conceptuel est l'importance d'un équilibre entre les incidences 'positives' et 'négatives' de la qualité de l'emploi. Nous avons essayé de préserver cet équilibre dans la construction de ces différents indicateurs des incidences de la qualité de l'emploi.

Tableau I-18 Résumé des indicateurs d'incidence

Dimension/Sous-dimension	Informations utilisées	EWCS-questions used
Variables de sécurité subjective		
Insécurité de l'emploi	Je risque de perdre mon emploi au cours des 6 prochains mois	Q77a
Sécurité du marché de l'emploi	Si je devais perdre mon emploi actuel, il serait facile pour moi de trouver un emploi avec un salaire similaire	Q77f
Attitude face au travail		
Satisfaction liée à l'emploi	Votre emploi vous donne le sentiment d'un travail bien fait/Vous avez la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail/Vous avez le sentiment de faire un travail utile/Dans l'ensemble, êtes-vous satisfait des conditions de travail de votre principal travail rémunéré?/Je me sens bien dans cette organisation/L'organisation pour laquelle je travaille me motive à donner ma meilleure performance personnelle	Q51h/Q51i/Q51j/ Q76/Q77d/Q77g
Soutenabilité	Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans?	Q75
Absentéisme	Sur les 12 derniers mois, combien de jours au total avez-vous été absent du travail pour des raisons de santé?	Q72
Presentéisme	Au cours des 12 derniers mois, combien de jours au total avez-vous travaillé alors que vous étiez malade?	Q74b
Variables de santé		
Risques professionnels pour la santé	Pensez-vous qu'à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée?/Votre travail affecte-t-il votre santé ou pas?	Q66/Q67
Etat de santé général	Quel est votre état de santé en général?	Q68
Santé physique	Durant less 12 derniers mois, avez-vous souffert: de maux de dos? de douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou les membres supérieurs?; de douleurs musculaires dans les membres inférieurs (hanches, jambes, genoux, pieds, etc.)?	Q69c/Q69d/Q69e
Santé psychologique	Au cours des 12 derniers mois, avez-vous souffert: de dépression ou d'anxiété?; de fatigue générale?; de problèmes d'insomnie ou, en général, de difficultés à dormir?	Q69k/Q69l/Q69m

Une troisième répartition porte sur le type d'incidences, selon qu'elles concernent la santé ou d'autres aspects. Nous avons composé trois types différents d'indicateurs d'incidence. Deux indicateurs traitent du sentiment de sécurité (ou d'insécurité) à propos de la position sur le marché de l'emploi d'un travailleur individuel. Quatre indicateurs ont trait à l'attitude face au travail. Enfin, quatre autres indicateurs se penchent sur la santé des travailleurs.

5.1.1 Variables de sécurité subjective

Les deux premiers indicateurs évaluent l'impression de sécurité qu'éprouve un travailleur. L'insécurité de l'emploi pourrait être interprétée comme l'expression négative de cette impression étant donné qu'elle fait référence à l'angoisse de perdre son emploi au cours des 6 mois suivants. La sécurité sur le marché de l'emploi peut être considérée comme le pendant positif, elle exprime la confiance des travailleurs dans la recherche d'un autre emploi au cas où ils perdent le leur.

Le tableau I-19 montre que le degré d'insécurité de l'emploi est plus élevé chez les hommes (0,31 c/0,27 pour les femmes), chez les travailleurs plus jeunes (0,33 c/0,24 pour les travailleurs âgés de 50 ans) et chez les personnes à faible niveau d'éducation (0,33 c/0,24 pour les personnes à niveau d'éducation élevé). Les groupes cibles tels que les femmes et les travailleurs âgés semblent donc assez bien protégés ou en ont du moins l'impression. Par ailleurs, la sécurité du marché de l'emploi ne présente pas de différence significative entre les hommes et femmes mais bien en fonction de l'âge et de l'éducation. Les travailleurs âgés de plus de 50 ans, surtout, ne s'attendent pas à trouver facilement un travail comparable ailleurs s'ils devaient perdre leur emploi. Cela pourrait tenir à la situation effective des travailleurs âgés sur le marché de l'emploi, les demandeurs d'emploi plus âgés ne trouvant pas facilement un nouveau travail.

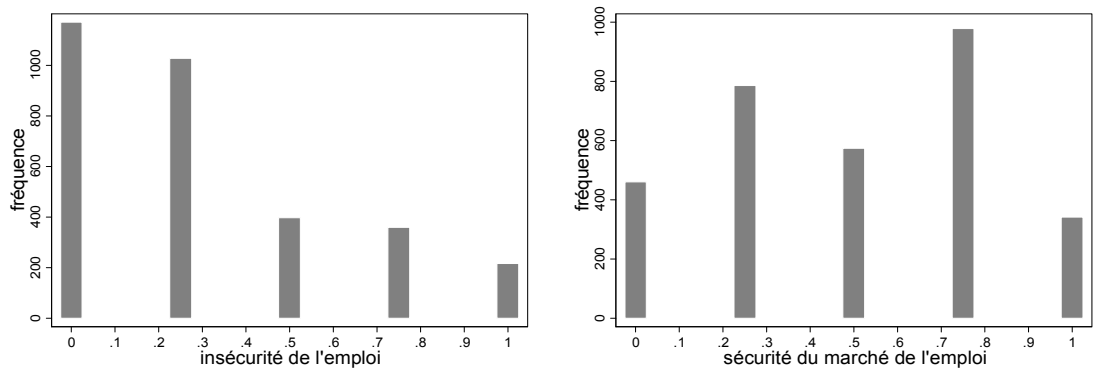

Figure I-9 Histogrammes des deux indicateurs d'incidence sur la sécurité subjective (insécurité de l'emploi, sécurité du marché de l'emploi)

Tableau I-19 Incidences de la sécurité subjective (insécurité de l'emploi, sécurité du marché de l'emploi), par sexe, par catégorie d'âge et par niveau d'éducation

	Total	Sexe			Age				Education		
		Hommes	Femmes		-34	35-49	50+		Faible	Elevée	
Insécurité de l'emploi	0,29	0,31	0,27	***	0,33	0,28	0,24	***	0,33	0,24	***
Sécurité du marché de l'emploi	0,50	0,49	0,50		0,58	0,51	0,35	***	0,48	0,52	**

Remarque: * p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

5.1.2 Attitude face au travail

Nous avons sélectionné quatre dimensions qui peuvent être regroupées comme des incidences en rapport avec l'attitude face au travail: absentéisme, présentéisme, satisfaction liée à l'emploi et soutenabilité. Les deux premières mesurent directement le pourcentage de travailleurs qui ont été absents pendant 8 jours ou plus (la moyenne de la population et au-delà) pour cause d'absentéisme ou qui se sont présentés à leur travail alors qu'ils étaient malades au moins une fois pour cause de présentéisme. Il faut remarquer que les deux éléments ne sont corrélés en aucune manière (r=0,061). La satisfaction liée à l'emploi est une construction de six éléments utilisant les questions exposées précédemment qui se sont avérées liées à une dimension latente en utilisant une analyse factorielle. La soutenabilité est basée sur la réponse du répondant qui pense ne pas pouvoir faire encore son travail actuel lorsqu'il aura 60 ans.

Dans notre schéma de variables sociodémographiques, la conclusion la plus intéressante est peut-être la différence non significative entre les hommes et les femmes en matière de satisfaction liée à l'emploi. Par ailleurs, un effet linéaire de l'âge est observé, les travailleurs plus âgés étant plus satisfaits, de même qu'un effet positif du niveau d'éducation atteint sur la satisfaction liée à l'emploi. L'absentéisme est plus présent chez les femmes, avec une différence en pourcentage de 5 points. Les travailleurs plus âgés montrent aussi un niveau d'absentéisme plus élevé dans une mesure significative. Les travailleurs avec un niveau d'éducation supérieur, enfin, sont moins absents au travail (19% c/25% pour les travailleurs au niveau d'éducation inférieur). Ensuite, il est rare de travailler en étant malade (présentéisme), étant donné que pas même la moitié de la population active (43%) déclare l'avoir fait au moins une fois. Les hommes enregistrent sur ce plan des scores inférieurs aux femmes dans une mesure significative, les différences en pourcentage étant de 9 points. Aucune différence significative n'est observée en fonction de l'âge mais les chiffres suggèrent que les personnes au niveau d'éducation plus élevé vont plus souvent travailler alors qu'elles sont malades (43 ans contre 46% pour les personnes au niveau d'éducation inférieur) quand bien même un premier jour de congé de maladie est automatiquement prévu pour les employés dans la législation du travail.

Environ 44% de tous les travailleurs indiquent qu'ils ne pourront pas continuer à faire le même travail lorsqu'ils auront 60 ans. Les hommes et les femmes ont des opinions différentes puisque les hommes croient plus souvent que les femmes que leur travail est soutenable. Par ailleurs, les jeunes et les personnes au niveau d'éducation inférieur ont des doutes supérieurs à la moyenne quant à la soutenabilité de leur travail.

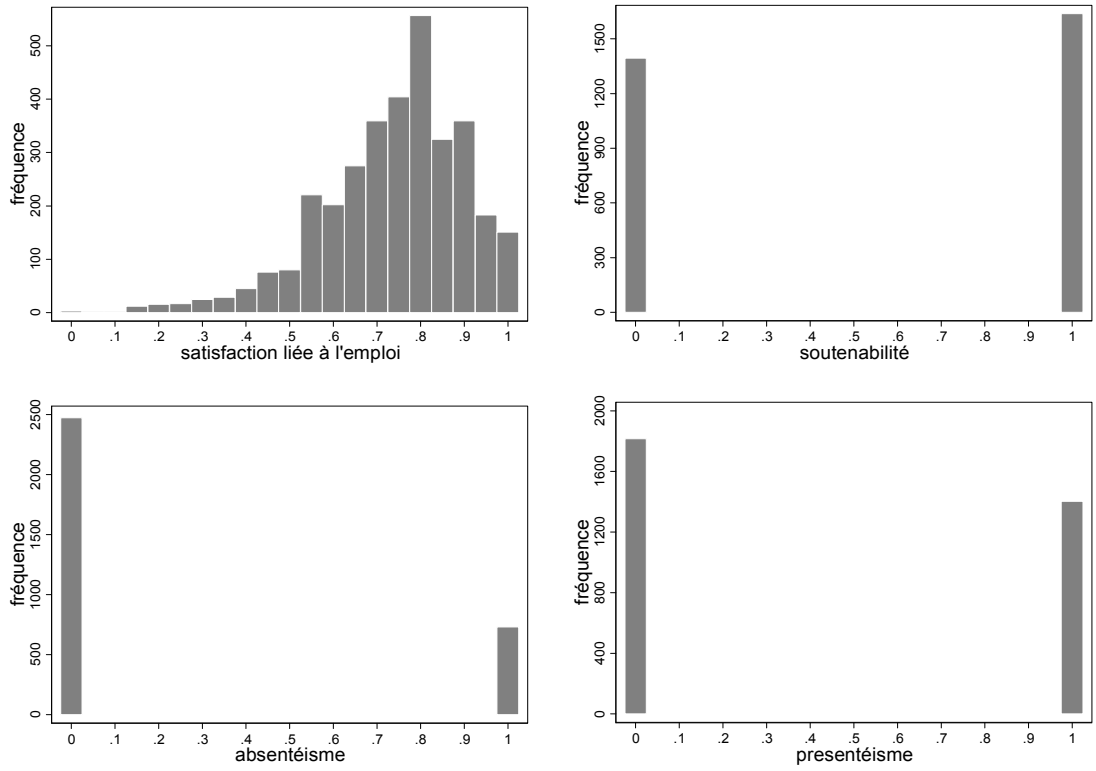

Figure I-10 Histogrammes des quatre indicateurs d'incidence sur l'attitude face au travail (satisfaction liée à l'emploi, soutenabilité, absentéisme, présentéisme)

Tableau I-20 Indicateurs d'incidence de l'attitude face au travail (satisfaction liée à l'emploi, soutenabilité, absentéisme, présentéisme), par sexe, catégorie d'âge et niveau d'éducation

	Total	Sexe			Age				Education		
		Hommes	Femmes		-34	35-49	50+		Faible	Elevée	
Satisfaction liée à l'emploi	0,74	0,74	0,74		0,73	0,74	0,76	***	0,72	0,76	***
Soutenabilité	0,56	0,58	0,53	**	0,48	0,57	0,65	***	0,49	0,63	***
Absentéisme	0,22	0,20	0,25	**	0,18	0,23	0,27	***	0,25	0,19	***
Présentéisme	0,44	0,40	0,49	***	0,45	0,46	0,41		0,43	0,46	*

Remarque: * p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

5.1.3 Incidences sur la santé

Trois indicateurs ont été sélectionnés pour évaluer la santé des répondants. D'une part, une question nous informe de l'évaluation (subjective) de l'état de santé général des travailleurs et, d'autre part, six autres questions ont été utilisées pour construire des dimensions de la santé physique et psychologique des travailleurs. Un quatrième indicateur révèle si les répondants croient courir des risques pour leur santé en raison de leur travail.

Des risques professionnels pour la santé sont perçus (39%) assez rarement, mais plus par les hommes (41%) que par les femmes (37%). Aucune différence d'âge n'est observée sur ce plan. Les personnes au niveau d'éducation inférieur semblent plus sujettes aux risques avec un score moyen de 42% contre 36% pour les personnes d'un niveau d'éducation supérieur.

L'état de santé général est en moyenne d'un niveau élevé: 0,78; le score maximum de 1 indiquant une 'très bonne santé'. Aucune différence significative n'est observée entre les sexes mais une dégradation de la santé est constatée pour les travailleurs plus âgés. L'état de santé des travailleurs à niveau d'éducation élevé est nettement meilleur que celui des personnes à niveau d'éducation faible. La santé physique, en tant qu'indice de trois éléments (douleurs dorsales, douleurs musculaires dans le haut du corps, douleurs musculaires dans le bas du corps) - la santé étant d'autant meilleure que la valeur est élevée - est moins élevée chez l'homme que chez la femme et diminue avec l'âge. Les personnes au niveau d'éducation plus élevé ont moins de problèmes physiques que celles au niveau d'éducation inférieur. Finalement, la santé psychologique, un indice des trois éléments (dépression ou angoisse, fatigue et insomnie) est meilleure chez l'homme et diminue elle aussi avec l'âge (de 0,81 pour le travailleur jeune à 0,77 pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans). Etonnamment, aucune différence significative n'est observée en fonction du niveau d'éducation.

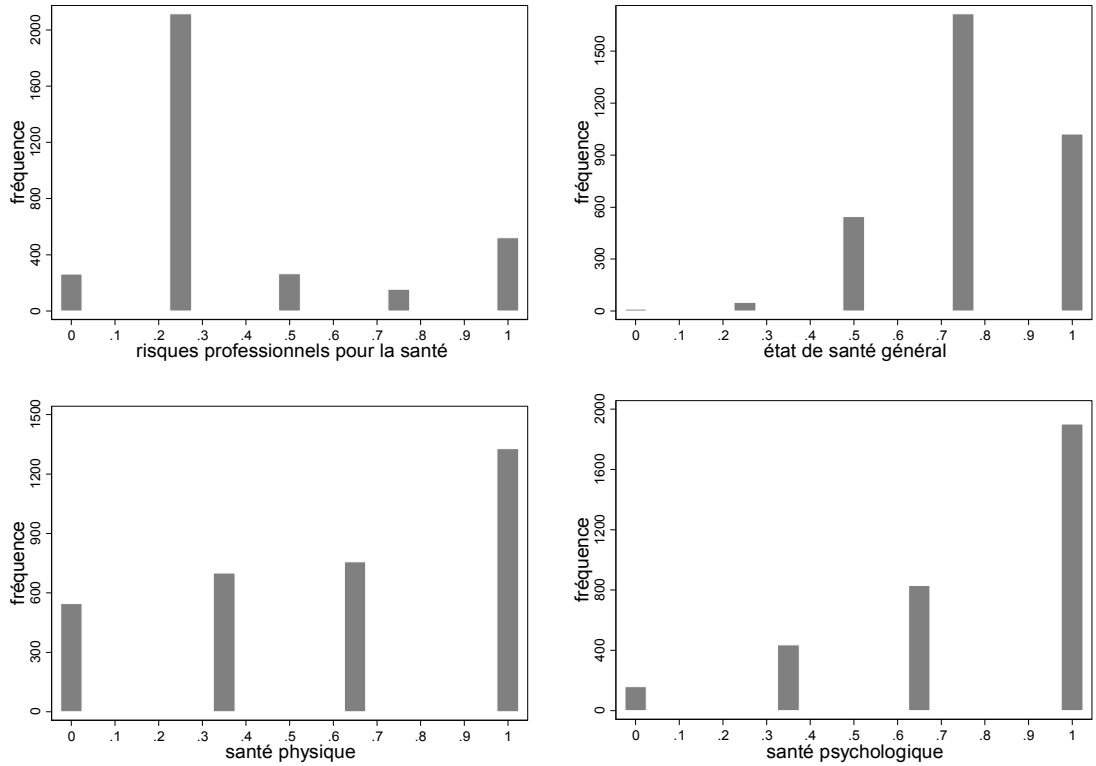

Figure I-11 Histogrammes des quatre indicateurs d'incidence sur la santé (risques professionnels pour la santé, état de santé général, santé physique, santé psychologique)

Tableau I-21 Incidence sur la santé par sexe, catégorie d'âge et niveau d'éducation

	Total	Sexe			Age				Education		
		Hommes	Femmes		-34	35-49	50+		Faible	Elevée	
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,41	0,37	***	0,39	0,39	0,40		0,42	0,36	***
Etat de santé général	0,78	0,78	0,77		0,82	0,77	0,73	***	0,76	0,80	***
Etat de santé physique	0,62	0,64	0,60	**	0,68	0,62	0,53	***	0,58	0,67	***
Etat de santé psychologique	0,79	0,80	0,77	***	0,81	0,78	0,77	**	0,79	0,78	

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

5.2 Incidences de la qualité de l'emploi pour les travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants sont assez confiants de trouver un nombre suffisant de projets afin de garantir leur emploi. L'insécurité liée à leur emploi est nettement inférieure à l'insécurité liée à l'emploi des travailleurs salariés. Les travailleurs indépendants affichent également une plus grande satisfaction liée à leur travail, ils croient plus que les salariés qu'ils pourront continuer à faire le même travail

lorsqu'ils auront 60 ans et enregistrent des taux d'absentéisme nettement inférieurs.

Enfin, les incidences sur la santé sont meilleures pour les indépendants. L'état de santé général mais également les scores de santé physique et psychologique sont nettement meilleurs parmi les travailleurs indépendants. De plus, s'ils sont malades, ils continuent à travailler plus souvent.

Tableau I-22 Indicateurs d'incidence de la qualité de l'emploi, par statut professionnel

	Total	Statut professionnel		
		Salariés	Indépendants	
Insécurité de l'emploi	0,27	0,29	0,19	***
Sécurité du marché de l'emploi	0,49	0,50	0,47	
Satisfaction liée à l'emploi	0,76	0,74	0,86	***
Soutenabilité	0,58	0,56	0,71	***
Absentéisme	0,20	0,22	0,07	***
Présentéisme	0,43	0,44	0,51	**
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,39	0,38	
Etat de santé général	0,78	0,78	0,81	***
Santé physique	0,63	0,62	0,69	***
Santé psychologique	0,79	0,78	0,83	***

Remarque: * p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

5.3 Incidences de la qualité de l'emploi des différents clusters de la qualité du travail

Dans ce paragraphe, nous mettons en relation les incidences de la qualité de l'emploi des travailleurs avec les différents clusters de qualité du travail. Etant donné que la relation entre la qualité du travail et les incidences de la qualité du travail sera discutée dans d'autres chapitres du présent ouvrage, nous n'évoquerons que brièvement ces chiffres dans ce chapitre-ci.

Le tableau I-23 montre comment les clusters peuvent présenter différents niveaux d'incidence de la qualité de l'emploi. Des scores plus élevés indiquent une plus grande adhésion à l'affirmation ou une incidence plus élevée de celle-ci. La statistique èta² explique quelle part de la variation dans la population peut s'expliquer par le groupe des salariés. Le chiffre serait de 100% si un aspect apparaît seulement dans un cluster et pour tous les employés dans ce cluster. Nous constatons que toutes les incidences présentent une variation significative entre les clusters mais les valeurs èta² (égales ou inférieures à 5%) indiquent différents degrés de représentation de la variance de la population dans les clusters. En général, à par-

tir de cette vision préliminaire, les variables pour la santé sont davantage associées aux clusters que les questions de l'absentéisme/du présentéisme et les questions de l'insécurité de l'emploi/la sécurité du marché de l'emploi.

Tableau I-23 Indicateurs d'incidence de la qualité de l'emploi, par type de qualité de travail

	A Emplois saturés	B Travail équilibré à temps plein	C Travail aux perspec-tives de carrière limitées	D Travail selon des horaires flexibles et inhabituels	E Travail exigeant émotion-nellement	F Travail répétitif lourd	G Travail indécent	Total	Eta²	p
Insécurité de l'emploi	0,24	0,23	0,28	0,30	0,28	0,33	0,36	0,29	2,00%	***
Sécurité du marché de l'emploi	0,55	0,49	0,51	0,48	0,53	0,46	0,46	0,50	1,11%	***
Satisfaction liée à l'emploi	0,80	0,78	0,76	0,69	0,69	0,72	0,64	0,74	11,49%	***
Soutenabilité	0,63	0,76	0,61	0,50	0,32	0,56	0,50	0,56	1,56%	***
Absentéisme	0,18	0,18	0,22	0,25	0,35	0,25	0,24	0,22	1,58%	***
Présentéisme	0,51	0,43	0,47	0,52	0,56	0,42	0,45	0,48	0,76%	**
Risques professionnels pour la santé	0,36	0,29	0,33	0,44	0,56	0,42	0,40	0,39	7,07%	***
Etat de santé général	0,80	0,81	0,79	0,76	0,71	0,77	0,77	0,78	3,03%	***
Santé physique	0,66	0,71	0,64	0,56	0,41	0,59	0,59	0,62	5,42%	***
Santé psychologique	0,78	0,82	0,79	0,74	0,63	0,81	0,81	0,79	3,96%	***

Remarque: * p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

Etant donné que les problèmes de santé semblent associés dans une certaine mesure à la typologie de la qualité de l'emploi, nous examinerons d'abord ces chiffres. L'hypothèse évidente est que les emplois de meilleure qualité présentent les meilleures incidences pour la santé tandis qu'un travail indécent conduit à la situation la plus problématique pour la santé. Aucun argument solide ne vient étayer cette hypothèse étant donné que, assez souvent, la plupart des indicateurs de santé pour ces deux clusters extrêmes ne diffèrent pas beaucoup l'un de l'autre. Etonnamment, c'est dans deux clusters intermédiaires que nous trouvons respectivement les meilleures incidences pour la santé et les moins bonnes.

Les incidences pour la santé révèlent une qualité de travail particulière aux incidences relatives très problématiques pour la santé. Les travailleurs exerçant un 'travail exigeant émotionnellement' enregistrent, de loin, le score le plus élevé en matière de risques professionnels pour la santé ainsi que les scores les plus mauvais sur les trois indicateurs de santé différents. La figure I-12 illustre cette relation. Les travailleurs qui dépendent des exigences d'autres personnes souffrent davantage de problèmes de sommeil que les autres.

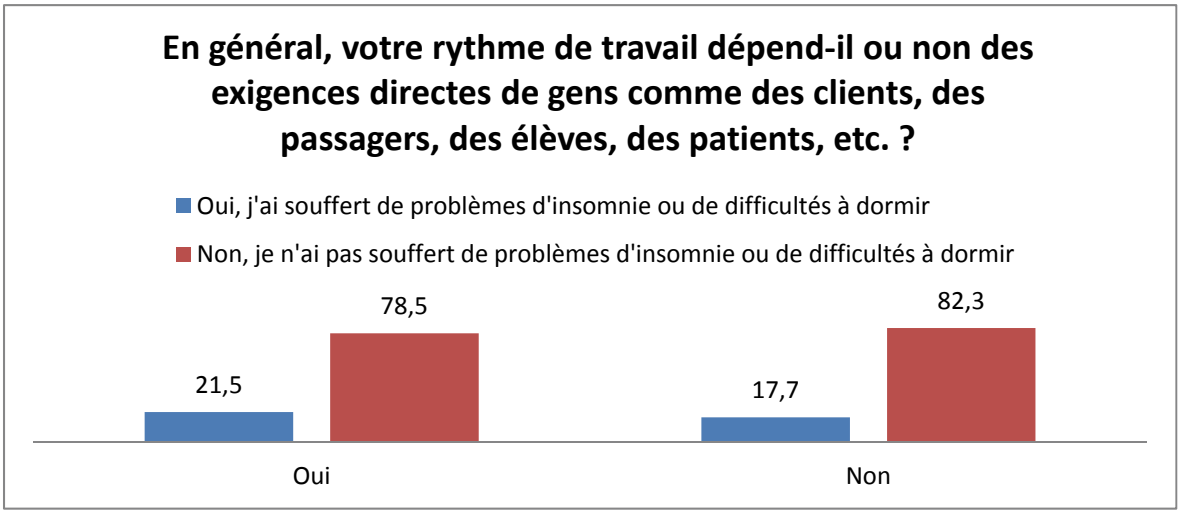

Figure I-12 Pourcentage de travailleurs qui ont souffert d'insomnie ou de troubles du sommeil selon que leur rythme de travail dépend des exigences d'autres personnes

Les travailleurs exerçant un 'travail à temps plein équilibré' semblent présenter les meilleures incidences pour la santé. Pour chaque indicateur, ils enregistrent le meilleur score. Cela suggère que les 'emplois saturés', au travail stimulant et aux conditions de travail extrêmement favorables, ne sont pas la meilleure formule pour la santé des travailleurs. La 'deuxième meilleure' formule, aux attentes plutôt modérées pour le travailleur, semble être un meilleur choix s'il s'agit d'optimiser les incidences pour la santé des travailleurs.

Un travail sain semble un important facteur déterminant de la soutenabilité. La question 'Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans' obtient le meilleur score dans le cluster du 'travail à

temps plein équilibré' et le moins bon dans le cluster du 'travail exigeant émotionnellement'.

En ce qui concerne l'effet sur les attitudes face au travail et la sécurité subjective des travailleurs, nous constatons que les 'emplois saturés' offrent d'aussi bonnes incidences que le 'travail à temps plein équilibré'. Un exemple de cette relation est présenté dans la figure I-13. Le support social, un élément discriminatoire des deux meilleurs clusters de qualité du travail, est très important pour les travailleurs. Les travailleurs qui reçoivent toujours ou la plupart de temps le soutien de leurs supérieurs sont satisfaits des conditions de travail tandis que les travailleurs qui ne reçoivent que rarement, voire jamais, un support social ne sont pas satisfaits de leurs conditions de travail.

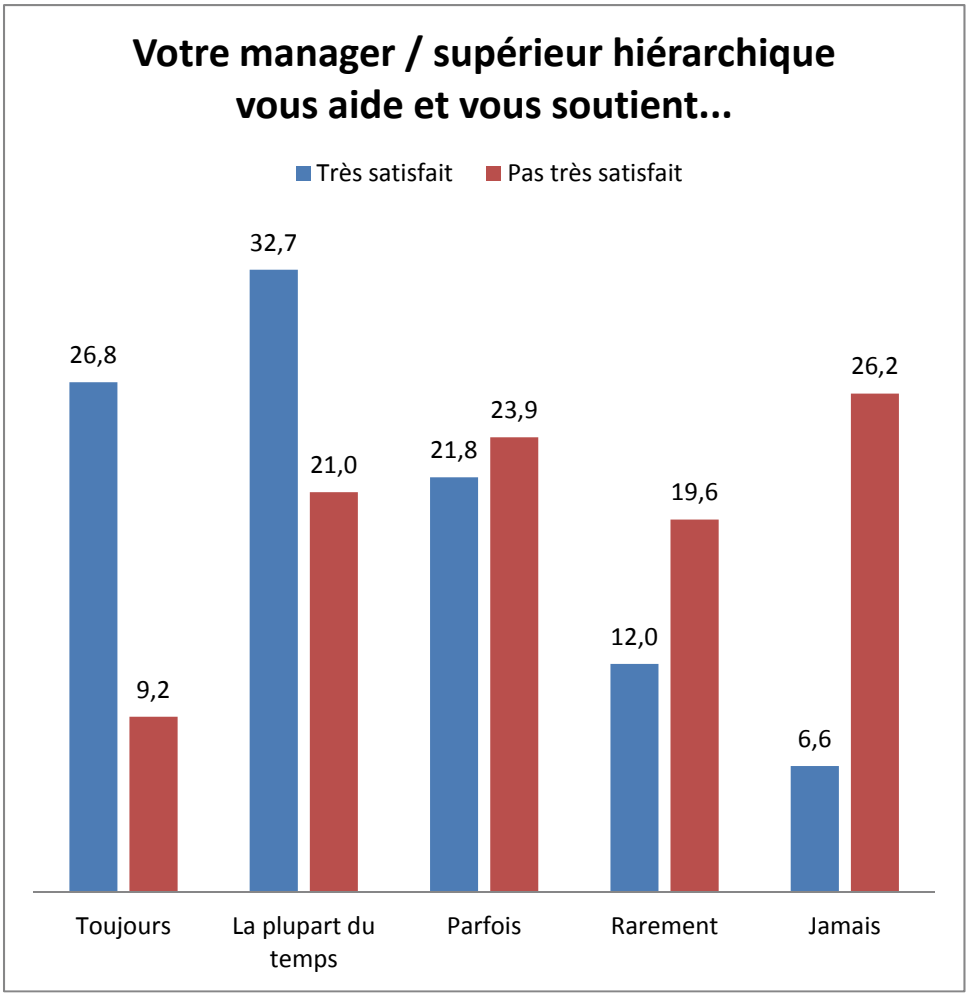

Figure I-13 Part des salariés qui sont satisfaits de leurs conditions de travail, selon le soutien qu'ils reçoivent de leurs supérieurs

Finalement, nous trouvons également des 'travailleurs indécents' dans la situation la moins confortable, exprimant, de loin, les scores les plus élevés en matière d'insécurité de l'emploi et les plus élevés en matière de satisfaction de l'emploi.

6. Mise en perspective de la situation belge de la qualité du travail. Comparaison de la Belgique avec d'autres pays européens

Par le biais d'une (nouvelle) analyse de clusters, nous avons obtenu six configurations de composants de la qualité de l'emploi parmi les Etats membres de l'UE[2] Ces clusters ne peuvent être classés par ordre étant donné que de nombreux composants de la qualité de l'emploi peuvent avoir des incidences différentes en fonction du contexte culturel ou économique: par exemple, le travail à temps partiel ne devrait pas être préjudiciable lorsqu'il est volontaire, comme c'est souvent le cas aux Pays-Bas. La pression liée à la rapidité peut être faible lorsque la demande diminue ou lorsque l'intensité capitalistique est faible, indiquant un contexte économique récessif. Cela peut également signifier que l'emploi n'est pas stimulant alors qu'au contraire une trop grande pression liée à la rapidité épuisera le travailleur. Par conséquent, les clusters décrivent des pays qui enregistrent des scores similaires pour de nombreuses composantes de la qualité de l'emploi de telle sorte que la configuration puisse être interprétée dans son ensemble. L'analyse du tableau I-24 (résumant les caractéristiques des clusters des différents pays) révèle une similitude flagrante entre les configurations observées ici et les typologies communes de l'Etat providence (Esping-Andersen, 1990).

2 L'analyse de clusters a utilisé des distances euclidiennes au carré et une méthode de Ward. Les variables exclues étaient la rémunération étant donné qu'une échelle de revenus relative est utilisée dans chaque pays. Techniquement, une solution de sept clusters présente des statistiques de Duda-Hard légèrement meilleures mais la seule différence est que Malte est séparé du cluster 1.

Tableau I-24 Présentation des caractéristiques de la qualité du travail des six clusters de pays

Cluster	Pays
(1)	*République tchèque, Estonie, Lettonie, Malte, Pologne, Slovénie, Slovaquie (nouveaux Etats membres)* En général, scores moyens pour la plupart des composants de la qualité de l'emploi, avec un taux élevé de travail à temps plein mais aussi, souvent, des horaires de travail inhabituels. La pression liée à la rapidité et la pression émotionnelle font partie des aspects négatifs.
(2)	*Bulgarie, Espagne, France, Italie, Lituanie, Hongrie, Portugal, Roumanie (Etats-providence méditerranéens/nouveaux Etats membres)* Scores plus extrêmes, par exemple mauvaises perspectives de carrière et peu de formation, codécision et participation limitées mais aussi pression liée à la rapidité et flexibilité du temps de travail inférieures à la moyenne.
(3)	*Grèce, Chypre (Etats-providence méditerranéens)* Faibles scores pour le travail d'équipe autonome, la participation, la complexité de la tâche, l'autonomie d'exécution de la tâche, l'autonomie du temps de travail et la flexibilité du temps de travail. La formation est inférieure aux autres clusters mais le management participatif et le support social réalisent des scores élevés.
(4)	*Danemark, Finlande, Suède (Etats-providences sociaux-démocrates)* Scores extrêmes qui sont opposés aux scores du Cluster 3. Degré élevé de travail d'équipe autonome, bonnes perspectives de carrière et de formation, faible pression émotionnelle, tâches complexes, autonomie d'exécution de la tâche, autonomie du temps de travail, participation mais aussi flexibilité du temps de travail, tâches répétitives et degré remarquable de travail à temps partiel.
(5)	*Irlande, Pays-Bas, Royaume-Uni (États-providences libéraux)* Reflète en grande partie le cluster 4 mais avec encore moins de travail à temps plein, moins de contrats à durée indéterminée et moins de participation.
(6)	*Belgique, Allemagne, Luxembourg, Autriche (Etats-providences corporatistes)* Taux élevé de contrats à durée indéterminée mais taux notable de travail à temps partiel, bonnes perspectives de carrière et complexité de la tâche, faibles niveaux de support social et de codécision, tâches plus répétitives et degré élevé de pression émotionnelle.

Les pays scandinaves, à savoir le Danemark, la Finlande et la Suède, sont regroupés en un groupe de pays. Sur une longue liste d'indicateurs, ils ont les scores les plus intéressants de qualité du travail. Le contenu du travail des travailleurs scandinaves est particulièrement remarquable. Ils ont beaucoup d'autonomie pour travailler sur des matières complexes, assez souvent en équipes. La pression émotionnelle semble être limitée à de faibles niveaux dans ces économies. Ces économies offrent beaucoup d'autonomie quant à la méthode de travail mais attendent des travailleurs qu'ils restent flexibles dans la perspective d'heures de travail inhabituelles et de changements inattendus des horaires de travail. La participation et le pouvoir de codécision sont des caractéristiques importantes de l'État-providence social dans les pays scandinaves, comme le confirment les scores éle-

vés de ces deux indicateurs de relations sociales. Enfin, la formation est nettement plus souvent proposée dans ce cluster qu'ailleurs.

Les deux pays anglo-saxons sont regroupés avec les Pays-Bas dans un type de travail reflétant la part importante des services dans l'économie. La collaboration avec d'autres personnes est une caractéristique importante avec des scores élevés pour les relations avec des personnes extérieures à la société, un niveau très décent de support social des collègues et certains risques de harcèlement (bien que la pression émotionnelle semble limitée). La part du travail à temps partiel est élevée mais cela n'empêche pas ces sociétés d'offrir plus d'opportunités de carrière qu'ailleurs. Ces chances individuelles, combinées à d'autres caractéristiques flexibles de la relation de travail, mises en relation avec la vision libérale de l'État-providence dans ces pays.

Un grand groupe de pays méditerranéens présente un profil étonnant sur le plan des conditions de travail. Il est rare que les travailleurs doivent traiter avec des personnes extérieures à la société (parfois mécontentes) et ils sont habituellement affectés à un lieu de travail fixe. Néanmoins, les travailleurs sont exposés plus que la moyenne à différents risques sur ce lieu de travail. Les opportunités de carrière et de formation dans ces pays sont limitées. Quelques indications du contenu du travail suggèrent que l'apprentissage sur le terrain sera limité également: la pression de la rapidité est faible, le travail d'équipe est rare et le travail répétitif fait partie de la fonction. C'est dans ce cluster que la représentation collective des travailleurs est la plus faible. Nous y trouvons la Bulgarie, la Roumanie, la Hongrie, la Lituanie, la France, l'Italie, l'Espagne et le Portugal.

Un autre grand cluster regroupe d'autres nouveaux Etats membres: la République tchèque, la Slovaquie, la Pologne, l'Estonie, la Lettonie, la Slovénie et Malte. Dans une certaine mesure, le profil est similaire à l'ancien cluster, bien qu'il soit généralement moins extrême. La pression liée à la rapidité est faible, les relations avec les personnes extérieures ne sont pas importantes les travailleurs ont un contrat à temps plein et un lieu de travail fixe. Par ailleurs, ces pays sont également caractérisés par les faibles scores de la 'participation'.

Le cluster 3, avec la Grèce et Chypre, est un groupe distinct en raison de certains scores extrêmes sur le plan des conditions de travail. D'une part, ces pays proposent des contrats temporaires avec peu d'opportunités de formation. D'autre part, les travailleurs bénéficient d'une semaine de travail typique et ne doivent pas attendre beaucoup de changements de dernière minute dans cet horaire. Ils peuvent également compter sur de bons contacts sociaux sur le terrain, avec des scores élevés pour le support social et le management participatif. La conception de l'emploi des travailleurs grecs et chypriotes comporte des risques particuliers liés au travail étant donné que la pression liée à la rapidité est très élevée et

l'autonomie très faible. Le score élevé en matière de pression émotionnelle pourrait ainsi s'expliquer.

Enfin, nous avons un cluster avec des États-providence corporatistes. Ce groupe comprend la Belgique, associée à l'Allemagne, au Luxembourg et à l'Autriche. Il semble qu'il s'agisse du groupe des 'pays moyens'. De nombreux indicateurs pourraient enregistrer des scores statistiquement différents de la moyenne européenne mais, en termes absolus, ils sont assez souvent proches de cette moyenne. Une différence importante peut être constatée sur le plan du degré élevé de contrats à durée indéterminée. Etonnamment, nous observons également de faibles scores en matière de relations sociales dans ce cluster. Les travailleurs n'ont pas grand-chose à dire sur la façon dont la société organise le travail et le management participatif et, en particulier, le support par les collègues sont assez faibles. Ce manque de support social peut être mis en relation avec le fait que ces pays enregistrent les taux les plus élevés de harcèlement.

7. Conclusion

A partir des scores de tous les travailleurs pour les 22 sous-dimensions de la qualité de l'emploi, nous avons développé une taxinomie de la qualité de l'emploi sur le marché de l'emploi belge. Sept types d'emplois ont été distillés, chacun d'entre se distinguant par une constellation particulière de la qualité de l'emploi. Deux clusters sont caractérisés par une qualité de travail bonne à excellente. Environ un travailleur belge sur trois bénéficie d'un 'emploi saturé' ou d'un 'travail à temps plein équilibré'.

Plus de la moitié de la population active belge fait partie d'un cluster caractérisé par au moins un élément déplaisant de la qualité du travail. Ces problèmes liés au travail peuvent résider dans le contrat à temps partiel et les perspectives de carrière limitées, dans l'organisation du temps de travail, dans les exigences émotionnelles du travail dans le caractère répétitif et lourd des tâches.

Enfin, un travailleur sur six est classé dans le dernier cluster avec le 'travail indécent'. Tandis que les clusters précédents comportent tous certains éléments décents de la qualité du travail, ce n'est pas le cas pour ces travailleurs. Ce cluster enregistre un mauvais score dans pratiquement tous les indicateurs sur la qualité du travail.

Le type de qualité de l'emploi d'un travailleur est déterminé en grande partie par la catégorie professionnelle. Les directeurs, cadres de direction et gérants et professions intermédiaires peuvent escompter une bonne qualité de travail. Toutes les autres catégories professionnelles ont leurs propres problèmes liés au travail. Un 'travail exigeant émotionnellement' est enregistré pour les professions intellectuelles et scientifiques et un 'travail répétitif lourd' pour les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat. Les professions élémentaires, le personnel des services,

les commerçants et vendeurs semblent présenter les problèmes les plus importants liés au travail et enregistrent une surreprésentation dans le cluster des 'horaires flexibles' ('travail aux perspectives de carrière limitées' ou 'travail selon des horaires flexibles inhabituels'), le 'travail exigeant émotionnellement' et le 'travail indécent'. Hormis la profession, l'activité de la société et le niveau d'éducation des travailleurs déterminent le type particulier de qualité de l'emploi d'un travailleur.

Notre modèle conceptuel postule une relation entre la qualité du travail et le bien-être et la santé des travailleurs. Cette relation est confirmée dans nos analyses. Les problèmes de santé sont associés à la typologie de la qualité de l'emploi. L'hypothèse évidente est que les emplois de meilleure qualité ont les meilleures incidences sur la santé et que le travail indécent conduit à la situation la plus problématique pour la santé. Aucun argument solide ne vient étayer cette hypothèse étant donné que, bien souvent, la plupart des indicateurs de santé pour ces deux clusters extrêmes ne sont pas très différents l'un de l'autre. Etonnamment, c'est dans les deux clusters intermédiaires que nous trouvons respectivement les meilleures et les moins bonnes incidences pour la santé.

Les incidences sur la santé mettent le doigt sur une qualité de travail particulière aux incidences relatives très problématique sur la santé. Les travailleurs au 'travail exigeant émotionnellement' enregistrent de loin le score le plus élevé sur le plan des risques professionnels pour la santé et enregistrent également les scores les plus mauvais pour les trois indicateurs de santé différents.

Les travailleurs avec un 'travail à temps plein équilibré' semblent bénéficier des meilleures incidences sur la santé. Cela suggère que les 'emplois saturés' au travail stimulant et aux conditions de travail extrêmement bonnes ne sont pas la meilleure formule pour la santé des travailleurs. Le 'deuxième meilleur' travail avec des attentes plutôt modérées pour le travailleur semble être un meilleur choix s'il convient d'optimiser les incidences sur la santé des travailleurs. Par ailleurs, un travail sain semble un élément déterminant important de la soutenabilité. Nous trouvons le meilleur score sur la question 'Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans' dans le cluster du 'travail à temps plein équilibré' et le moins bon score dans le groupe du 'travail exigeant émotionnellement'.

Le regroupement de tous les pays européens en clusters selon leur qualité de travail n'a pas classé un groupe de pays comme les 'pays à la meilleure qualité de travail'. Les pays scandinaves offrent un contenu du travail intéressant dans leur population active. La participation et la codécision pour les travailleurs sont deux autres caractéristiques importantes de ce modèle scandinave. Trois pays dans le modèle de l'État-providence libéral' offrent plus d'opportunités de carrière pour leurs travailleurs, traitant avec beaucoup de personnes extérieures à la société et garantissant de bonnes relations sociales au sein de la société. La Belgique fait partie d'un cluster avec l'Autriche, l'Allemagne et le Luxembourg. Ces pays ne

peuvent se distinguer par des caractéristiques de qualité du travail extrêmement bonnes, sauf pour le grand nombre de travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Ce cluster semble être le cluster 'moyen européen' et a manifestement des problèmes avec les relations sociales au travail. Les travailleurs n'ont pas grand-chose à dire sur la façon dont la société organise le travail et le management participatif et, en particulier, le soutien par les collègues sont assez faibles. Ce manque de support social peut être mis en relation avec les taux les plus élevés de harcèlement enregistrés par ces pays.

CHAPITRE II
TRAVAILLEURS PLUS AGES ET SOUTENABILITE DU TRAVAIL

Patricia Vendramin, Gérard Valenduc

1. Le défi de la soutenabilité du travail pour une population active vieillissante

1.1 Taux d'emploi de la population plus âgée en Belgique et en Europe

En Belgique, le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans est de 37,2% et leur taux d'emploi est de 35,3% (LFS 2009). Bien que le taux d'emploi de la population âgée de 55 à 64 ans ait augmenté au cours des cinq dernières années (de 30,0% en 2004 à 35,3% en 2009), il reste nettement inférieur au taux de 50% fixé par les objectifs de Stockholm et de Barcelone.[3] Par comparaison avec les pays voisins, la Belgique reste nettement à la traîne: le taux d'emploi des personnes de 55 à 64 ans est de 57,5% au Royaume-Uni, de 56,2% en Allemagne, de 55,1% aux Pays-Bas, de 38,9% en France et de 38,2% au Luxembourg. La moyenne de l'UE 27 est de 46%. Seuls trois pays font pire que la Belgique par rapport à l'objectif des 50%: Malte, la Hongrie et la Pologne.

Comme dans la plupart des Etats membres de l'UE, il subsiste des différences essentielles entre les taux d'emploi des hommes et des femmes parmi les personnes plus âgées. En Belgique, le taux d'emploi de la population masculine âgée de 55 à 64 ans était de 42,9% en 2009 et celui de la population féminine dans la même catégorie d'âge de 27,7%. Au cours des cinq dernières années, le taux d'emploi des hommes a augmenté de 3,8 points de pourcentage tandis que le taux d'emploi des femmes a augmenté de 5,8 points de pourcentage. Au niveau de l'UE 27, le taux d'emploi de la population masculine de 55 à 64 ans est de 54,8% tandis que celui de la population féminine équivalente est de 37,8%.

Cette différence entre les sexes est en partie due à des taux inférieurs de participation des femmes sur le marché de l'emploi en général, aux niveaux inférieurs de qualification des femmes plus âgées et à l'âge de la retraite obligatoire toujours inférieur pour les femmes par rapport aux hommes dans de nombreux Etats

3 CE, L'emploi en Europe, 2010, p. 66.

membres.[4] Cependant, la légère augmentation des taux d'emploi des seniors s'explique en grande partie par la participation croissante des femmes sur le marché de l'emploi. Ce phénomène s'explique à son tour par l'arrivée sur le marché de l'emploi de cohortes de femmes aux taux d'emploi supérieurs aux cohortes de femmes plus âgées.

Au niveau belge, l'objectif politique d'augmenter les taux d'emploi parmi les travailleurs plus âgés (55+) constitue un contexte commun d'un ensemble de mesures politiques intégrées dans le Pacte de Solidarité entre les Générations qui a été négocié par le Gouvernement fédéral et les partenaires sociaux à la fin de 2006 et se trouve actuellement en cours d'évaluation. Le Pacte reconnaît toutefois que l'amélioration des conditions de travail des travailleurs vieillissants est une condition préalable pour atteindre des taux d'emploi supérieurs parmi la population de plus de 55 ans.[5] Cette nécessité d'améliorer les conditions de travail des travailleurs vieillissants avait déjà été soulignée dans le rapport de l'OCDE sur le vieillissement et les politiques d'emploi en Belgique et dans le rapport 2004 du Conseil supérieur de l'Emploi.[6]

Les autorités fédérales ont mis en place plusieurs cadres institutionnels afin de soutenir l'amélioration des conditions de travail des travailleurs vieillissants,[7] par exemple:

- le Fonds de l'expérience professionnelle, institué au sein de l'administration fédérale pour l'emploi (SPF/FOD Emploi et Dialogue social) afin de soutenir des projets concrets d'amélioration du lieu de travail pour les travailleurs de 45 ans et plus;
- le cofinancement de projets du Fonds social européen (programme 2000-2007) consacrés aux relations intergénérationnelles au travail et à la qualité de l'emploi des travailleurs vieillissants;
- la campagne PREVENT 'Age and health at work', relevant du projet européen Leonardo;[8]
- la publication, par le SPF/FOD Emploi, de matériel d'information intitulé 'Tools to understand ageing at work', en conclusion du projet de recherche CAPA.

1.2 Hypothèses sur les conditions préalables au vieillissement actif

La recherche dans différents domaines s'est penchée sur les conditions préalables qui peuvent favoriser un taux d'emploi plus élevé des personnes âgées. En matière de soutenabilité du travail, les premières dimensions essentielles concernent les

4 CE, L'emploi en Europe, 2007, p. 84.
5 Moulaert T. (2006), *Le pacte de solidarité entre les générations*, Courrier du CRISP, n°1906-1907.
6 OCDE (2003), Ageing and employment policies in Belgium, Paris. Conseil supérieur de l'emploi (2004), Rapport 2004, partie II: la problématique de la fin de carrière.
7 www.emploi.belgique.be/touteslesgenerations (en français); aussi en néerlandais.
8 www.ageingatwork.eu.

conditions de travail. Pendant des années, le système de production a fonctionné avec une structure d'âge plus jeune. L'examen de la distribution en fonction de l'âge de certaines contraintes liées au travail l'illustre clairement.[9] Selon différentes conclusions scientifiques, trois types de contraintes pourraient rendre les travailleurs plus âgés plus vulnérables:[10] les exigences physiques, les horaires de nuit et la pression intense liée à la rapidité. Cependant, les résultats de l'EECT précédente montrent que l'exposition des travailleurs plus âgés à différentes exigences physiques n'est pas nettement inférieure à celle du reste de la population.[11] En ce qui concerne le temps de travail, le travail posté et le travail de nuit sont mal tolérés par une partie des personnes plus âgées. Les problèmes liés à ces horaires de travail de nature irrégulière comportent deux aspects: des aspects biologiques (les temps de repos et de repas sont désynchronisés par rapport au fonctionnement normal du corps) et des aspects sociaux (les rythmes de travail sont dissociés du rythme de vie général de la société). Au fil des années, l'intolérance croissante à de tels types d'heures de travail peut expliquer la volonté des travailleurs vieillissants de revenir à des horaires de travail normaux et à de meilleures conditions de travail. Les travailleurs plus âgés peuvent être maintenus au travail à condition qu'ils puissent éviter les positions fatigantes ou pénibles, les horaires de travail non standard, les rythmes de travail et les délais courts et les changements fréquents.[12] En Belgique, l'étude CAPA (2004-2006) confirme que le maintien des travailleurs âgés dans la vie active dépend moins d'un changement dans le comportement effectif des travailleurs âgés (cf. stéréotypes) que des conditions de travail des travailleurs âgés.[13]

Conditions de travail et santé sont étroitement liées. Des analyses comparatives ont montré les relations entre les modèles organisationnels et la santé.[14] Tandis que de nouveaux modèles organisationnels ont été mis en place, potentiellement moins favorables au bien-être des travailleurs, les enquêtes sur les conditions de travail et les risques professionnels démontrent une détérioration des conditions de travail et des problèmes de santé. L'EECT précédente indique une détérioration lente mais continue des conditions de travail (positions pénibles, exposition à des risques, vitesse élevée, délais courts, temps de travail atypiques, ...). De telles ten-

9 Molinié A.F. (2003), Age and working conditions in the European Union, Rapport de la Fondation européenne.

10 Marquié J.C., Paumès D., et Volkoff S. (1998), Working with Age, (Taylor et Francis, London).

11 Villosio C. (2008), Working conditions of an ageing workforce, Rapport de la Fondation européenne.

12 Molinié A-F, Volkoff S. (2006), 'Fins de vie active et pénibilités du travail', dans *La qualité de l'emploi*, Repères, La Découverte.

13 SPF Emploi, travail et concertation sociale (2006), *Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé*, Bruxelles. Lambrechts M. (2004), *Oudere werknemers langer aan de slag? Wat kan op organisatieniveau gebeuren?*, ESF verslag, HIVA-KU Leuven. Bertrand F., Hansez I. et Peeters S. (2005), *Maintien dans l'emploi des travailleurs âgés: enjeux et pistes de travail pour les entreprises*, dans Médecine du travail et ergonomie, vol. XLII, n° 3, p. 83-89.

14 Valeyre A. (2006), *Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne: des situations contrastées selon les formes d'organisation*, Document de travail n° 73, CEE.

dances induisent un nombre croissant de problèmes professionnels pour la santé, à la fois de nature infrapathologique (fatigue générale, douleurs dorsales, maux de tête) et psychosociale.

Le bien-être au travail est une autre dimension qui contribue à la soutenabilité du travail. Il concerne des dimensions objectives, telles que la qualité de l'environnement de travail et la gestion du temps de travail, et des dimensions subjectives, telles que la satisfaction liée au travail, l'atmosphère de travail et les relations sociales au travail. Les enquêtes réalisées mettent en lumière que les travailleurs vieillissants sont exposés à des risques accrus de détérioration de différents éléments de leur bien-être au travail. En Italie, par exemple, l'enquête ISFOLP PLUS[15] (administration italienne du travail et de la sécurité sociale) révèle que les travailleurs plus âgés, par rapport aux travailleurs plus jeunes, expriment moins de satisfaction à propos de leur propre travail, en ce qui concerne les aspects de l'atmosphère du travail et de l'organisation du travail (horaires, équipes, heures supplémentaires, vacances, etc.). La fatigue est la raison la plus importante des troubles au travail, principalement pour les femmes.

Les stéréotypes des travailleurs plus âgés jouent un rôle dans la décision finale du départ à la prépension. Des recherches psychosociologiques belges récentes[16] démontrent l'effet des stéréotypes (en ce qui concerne la motivation et l'aptitude au travail, à l'apprentissage et au développement) sur les travailleurs plus âgés. Les intentions de départ à la prépension se sont avérées inférieures lorsque les travailleurs plus âgés ont été confrontés à des informations stéréotypiques positives au lieu d'informations stéréotypiques négatives ou à l'absence d'informations concernant les travailleurs vieillissants sur le marché de l'emploi. En Allemagne, un sondage réalisé auprès d'entreprises à la fin de 2006 par la Chambre régionale de commerce et d'industrie (CCI) d'Osnabrück,[17] examine les raisons du faible taux d'emploi des personnes âgées du point de vue de l'entreprise. Il analyse également ce que pensent les gestionnaires des ressources humaines des personnes plus âgées (plus de 50 ans). Les gestionnaires des ressources humaines considèrent que les personnes âgées sont capables d'aussi bonnes performances que les plus jeunes. Les personnes âgées sont appréciées par les employeurs pour les qualités suivantes: expérience, autonomie et conscience de la qualité ainsi que discipline et loyauté. Les personnes âgées laissent à désirer dans la perception des gestionnaires de ressources humaines en matière de flexibilité, de capacité à travailler en équipe et de volonté d'apprendre. La capacité physique et la créativité sont associées aux jeunes par la plupart des entreprises.

15 Cette étude est disponible sur www.lavoro.gov.it/Europalavoro/SezioneEuropaLavoro/.

16 Gaillard M. et Desmette D. (2010), *(In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop*, Basic and Applied Social Psychology, vol. 32, p. 86-98. Desmette D., Gaillard M. (2008), *When a 'worker' becomes an 'older worker': The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work*, Career Development International, vol. 13, n° 2, p. 168-185. CAPA (2006), *Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé*, SPF Emploi, travail et concertation sociale.

17 Rapport publié en 2007 par la CCI d'Osnabrück, www.osnabrueck.ihk24.de.

Castro et al.[18] au Portugal, analyse les stéréotypes associant les catégories d'âge et montre comment l'expérience a été mise en relation avec la génération plus âgée au travail (50+) et l'innovation avec la génération plus jeune (<30).

Les préférences en matière d'horaires et les exigences spécifiques visant à concilier le temps de travail et le temps de loisir sont importantes pour tous les travailleurs mais présentent des spécificités en fonction des différents âges de la vie. De nombreuses recherches démontrent que la volonté de quitter prématurément le marché de l'emploi est également due à une volonté de temps libre, à une recherche de conciliation entre les obligations professionnelles et privées. La volonté de réduire le temps de travail est marquée chez les travailleurs vieillissants. De nombreuses études illustrent de telles attitudes. Le sondage Chronopost/Ipsos sur le 'travail aux différents âges de la vie' réalisé en France en 2005[19] met l'accent sur l'importance de l'envie de loisir dans la volonté de quitter prématurément le marché de l'emploi. En Hongrie, l'un des principaux thèmes de l'étude 'Turning points of the life course' (2001-2004)[20] est le départ à la retraite ou, plus généralement, le vieillissement. La grande majorité des personnes âgées de 46 ans ou plus (63%) ne veulent pas travailler jusqu'à l'âge officiel de la retraite. Les principales raisons pour justifier l'intention de prendre une retraite anticipée étaient: fatigue (40%), besoin de consacrer plus de temps à la famille (23%), détérioration de la santé (9%), solution contre le chômage (6%), et volonté d'avoir plus de loisirs (6%). En Allemagne, l'étude de la Bertelsmann Stiftung Survey[21] (2006) 'Getting older - staying active' sonde l'opinion des travailleurs (de 35 à 55 ans) concernant la réforme des pensions et l'augmentation parallèle de l'âge de la retraite. La condition préalable la plus importante pour que les travailleurs restent actifs jusqu'à l'âge de 65 ans est une meilleure conciliation de la vie professionnelle et des obligations privées (75%). 72% perçoivent la nécessité d'occuper des fonctions qui sont moins dangereuses pour la santé. 70% des travailleurs souhaitent plus de reconnaissance de leurs supérieurs pour le travail qu'ils accomplissent afin de conserver leur engagement et leur motivation pour leur profession actuelle jusqu'à leur retraite. 70% croient également qu'il est nécessaire de réduire le temps de travail hebdomadaire à un certain âge. 66% voient l'exercice de nouvelles fonctions stimulantes dans la société comme une condition préalable pour continuer à travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. 3% ne peuvent même pas imaginer travailler jusqu'à l'âge de 65 ans. La majorité des travailleurs allemands souhaitent réduire leur temps de travail à la fin de leur vie active: 47% voudraient travailler à temps

18 Passos M., Castro P., Carvalho S. et Soares C. (2010), 'Self, work and career in a changing environment', in P. Vendramin (ed), *Generation at work and social cohesion in Europe*, Peter Lang.

19 Enquêtes Chronopost/Ipsos: temps de la vie, jeunes et seniors face au travail, 2005.

20 Publications précédentes disponibles sur: www.demografia.hu; Kaptány B. – Spéder, Zs.: *Preliminary report on the fieldwork of the second wave of the Hungarian generation and gender* Survey the 'Turning points of the Life-course'. Manuscript, DRI, Budapest, 2005.

21 Prager J. et Schleiter A. (2006), Länger leben, arbeiten und sich engagieren - Chancen werteschaffender Beschäftigung bis ins Alter, Gütersloh, http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/CBP_Umfrage_03.pdf.

partiel et 19% préfèrent permuter le temps de travail et le temps de loisir. 21% veulent continuer à travailler à temps plein, 11% envisagent d'arrêter de travailler complètement et 2% ne savent pas.

Toutes ces études et enquêtes soulèvent certaines problématiques-clés qui seront examinées dans l'analyse des données, à savoir les conditions de travail et la qualité du travail dans son ensemble, les problèmes de santé, le bien-être au travail, la discrimination en fonction de l'âge et les préférences en matière d'horaires. Le volet belge de l'EECT 2010 fournit une opportunité unique de dresser une approche globale de toutes les problématiques.

2. Description de l'emploi des travailleurs plus âgés

2.1 Les caractéristiques de la population active plus âgée en Belgique

Les données de l'EECT 2010 permettent de concevoir un profil des travailleurs âgés belges selon les conditions de travail, les catégories professionnelles et la distribution sectorielle. Les catégories d'âge dans ce rapport sont les <35 ans, les 35-49 ans et les ≥ 50 ans. Les 'travailleurs plus âgés' ou 'travailleurs vieillissants' renverront par conséquent à la catégorie '50+'.

Tableau II-1 Répartition des conditions de travail en fonction de l'âge

Salaries uniquement	<35	35-49	50+	Tous les travailleurs	50+ Hommes	50+ Femmes
Type de contrat						
Contrat à durée indéterminée	78	90	93	*87*	94	92
Contrat à durée déterminée	14	7	3	*8*	3	3
Autres	8	3	4	*5*	3	5
Total %	100	100	100	*100*	100	100
Privé/public						
Secteur privé	66	60	56	*61*	*62*	48
Secteur public	26	30	33	*29*	28	*39*
Initiative privée/publique, ONG, autres	8	10	11	*10*	10	*13*
Total %	100	100	100	*100*	100	100
Taille de l'établissement						
1-9	28	21	22	*24*	18	*28*
10-99	46	46	40	*44*	41	*39*
100-499	15	21	23	*19*	*26*	19
500+	11	12	15	*13*	*15*	14
Total %	100	100	100	*100*	100	100
Total N	1 087	1 488	722	*3 297*	415	307

Tableau II-1 Répartition des conditions de travail en fonction de l'âge. Suite

Tous les repondants	<35	35-49	50+	Tous les échan-tillons	50+ Hommes	50+ Femmes
Statut professionnel						
Indépendant sans person-nel	6	10	11	*9*	*13*	8
Indépendant avec person-nel	5	6	7	*6*	*9*	4
Salariés	86	83	79	*83*	76	*83*
Autres	3	1	3	*2*	2	5
Total %	100	100	100	*100*	100	100
Total N	1 262	1 787	916	*3 965*	546	370

Par rapport aux catégories d'âge plus jeunes, les travailleurs de 50 ans et plus sont plus représentés dans les plus grands établissements (lieux de travail), plus représentés dans le secteur public et plus susceptibles de posséder un contrat à durée indéterminée. Les différences entre les sexes sont importantes parmi les 50 ans et plus: la surreprésentation du secteur public parmi les 50 ans et plus et, dans une moindre mesure dans la catégorie des ONG et autres, est due à la structure de l'emploi féminin des travailleurs plus âgés. Enfin, 18% des travailleurs de 50 ans et plus (principalement des hommes) sont indépendants contre 11% des travailleurs de moins de 35 ans et 16% pour la catégorie d'âge intermédiaire.

Le tableau suivant (II-2) illustre la distribution de l'âge des travailleurs selon les catégories professionnelles (classification ISCO).

Tableau II-2 Catégories professionnelles par âge – Salariés

	<35	35-49	50+	Tous les travail-leurs	50+ Hommes	50+ Femmes
ISCO 08-1						
Directeurs, cadres de direction et gérants	6	9	8	*8*	11	(4)
Professions intellectuelles et scientifiques	21	23	22	*22*	16	31
Professions intermédiaires	13	13	14	*13*	13	16
Employés de type administratif	13	15	18	*15*	15	21
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	17	11	10	*13*	9	11
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	11	11	10	*10*	15	(3)
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	9	9	8	*9*	12	(3)
Professions élémentaires	10	10	10	*10*	10	11
Total %	100	100	100	*100*	100	100

Non inclus: professions militaires et agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (nombres insuffisants).
Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

La distribution des travailleurs de 50 ans et plus est assez proche de la moyenne de tous les travailleurs. Seules quelques différences minimes sont observées pour les employés de type administratif et le personnel des services et les commerçants et vendeurs. Là aussi, les différences principales parmi les travailleurs plus âgés concernent le genre. Les travailleurs de 50 ans et plus de sexe masculin sont surreprésentés parmi les cadres ainsi que parmi les artisans et conducteurs industriels. Les femmes de +50 ans et plus se concentrent principalement parmi les professions intellectuelles et scientifiques (cette catégorie comprend les enseignants et les infirmières) et les employés de type administratif (les deux catégories réunissent 52% des travailleuses de 50 ans et plus, contre 31% de leurs homologues masculins). La catégorie du personnel des services, commerçants et vendeurs comprend par exemple le personnel soignant et les vendeurs dans des commerces de détail et les professions élémentaires, les nettoyeurs, par exemple.

Le tableau suivant (II-3) illustre la répartition de l'emploi selon l'âge dans les catégories sectorielles agrégées suggérées dans le chapitre I.

Tableau II-3 Distribution sectorielle des salariés par âge

	<35	35-49	50+	Tous les salariés	50+ Hommes	50+ Femmes
NACE vers2-1						
B-E Activités industrielles	18	20	17	*19*	*22*	8
F Construction	7	7	5	*6*	8	(1)
G Commerce de gros et de détail, réparation de voitures	15	13	11	*13*	11	10
H Transport et entreposage	6	13	9	*8*	14	(2)
I-M, R-U Services commerciaux et autres activités de service	24	18	16	*19*	11	21
N-O Administration publique	9	5	12	*8*	*20*	11
P Enseignement	10	15	16	*14*	11	*23*
Q Santé et action sociale	11	13	13	*12*	(5)	*23*
Total %	100	100	100	*100*	100	100

Non inclus: agriculture (A-C) (nombres insuffisants).
I-M = hébergement et restauration (I), information et communication (J), activités financières et d'assurance (K), immobilier (L), activités spécialisées, scientifiques et techniques (M).
R-U = activités récréatives et culturelles (R), autres activités de service (S), activités des ménages (T), activités extraterritoriales (U).
Les nombres entre parenthèses ne sont pas fiables (nombres insuffisants).

En ce qui concerne les travailleurs de 50 ans et plus par rapport aux catégories plus jeunes, les travailleurs plus âgés sont proportionnellement moins représentés que les jeunes dans le commerce de gros et de détail et les réparations (G), dans les services commerciaux et autres activités de service (I-M R-U), tandis qu'ils sont plus représentés dans l'administration publique et l'enseignement (N-P). La Belgique est connue comme une économie axée intensivement sur les services: 75% des salariés travaillent dans le secteur des services; ce pourcentage est légèrement supérieur pour les travailleurs de 50 ans et plus: 78%.

Cette fois encore, les différences les plus importantes concernent la proportion d'hommes et de femmes dans la catégorie des travailleurs de 50 ans et plus. 30% des travailleurs masculins de 50 ans et plus sont employés dans l'industrie manufacturière (B-E) et la construction (F), contre 9% seulement des femmes de 50 ans et plus. Les femmes sont largement surreprésentées dans les services commerciaux et autres activités de services (I-M R-U), dans l'enseignement (P) et dans la santé et l'action sociale (Q), tandis que les hommes sont surreprésentés dans les transports et l'entreposage (H), et l'administration publique (NO).

En conclusion de cette description approximative de la population active de 50 ans et plus en Belgique, la question du sexe doit être soulignée. Il existe des écarts plus importants entre hommes et femmes parmi les travailleurs de 50 ans et plus qu'entre les travailleurs plus âgés et plus jeunes. La répartition de l'emploi en

fonction de la profession et du secteur varie assez bien entre hommes et femmes. Par conséquent, la question du sexe est importante dans toute analyse concernant les travailleurs de 50 ans et plus.

2.2 Travailleurs plus âgés et temps de travail

Plusieurs études mentionnées précédemment soulignent que les travailleurs vieillissants souhaitent souvent réduire leur temps de travail. Certaines conventions collectives au niveau sectoriel (santé, enseignement, fonction publique) organisent des programmes de réduction du temps de travail après 50 ans, voire après 55 ans. L'examen de la Q18 (Combien d'heures travaillez-vous d'habitude, par semaine, dans votre principal travail rémunéré?) et de la Q19 (En supposant que vous puissiez choisir librement vos heures de travail et en tenant compte du besoin de gagner sa vie: combien d'heures par semaine préfèreriez-vous travailler actuellement?) donne un aperçu des horaires de travail souhaités par rapport aux horaires de travail réels parmi les travailleurs de 50 ans et plus (tableau II-4).

Parmi tous les travailleurs de 50 ans et plus, 26% souhaitent travailler moins d'heures par semaine qu'à l'heure actuelle, 64% souhaitent travailler le même nombre d'heures hebdomadaire et 10% souhaitent travailler plus.

Tableau II-4 Heures de travail réelles et heures de travail souhaitées par semaine parmi les travailleurs de 50 ans et plus

	Hommes		Femmes	
	Réelles	Souhaitées	Réelles	Souhaitées
Heures de travail par semaine				
<18 (moins d'un mi-temps)	1	2	7	7
18-20 (environ un mi-temps)	3	4	17	22
21-29	3	4	14	13
30-32 (environ un 3/4 ou 4/5 temps)	9	15	13	21
33-35	7	10	6	6
≥36 (environ un temps plein)	77	65	43	31
Total %	100	100	100	100

Ce tableau indique clairement une aspiration à la réduction du temps de travail parmi les travailleurs de 50 ans et plus mais celle-ci varie entre les hommes et femmes. La plupart des hommes travaillent à temps plein (77%) mais seuls 65% voudraient continuer à travailler à temps plein. Ils souhaitent principalement des réductions du temps de travail, entre un 3/4 temps et un temps plein. Les femmes souhaitent des réductions plus importantes: seuls 31% des femmes souhaitent travailler à temps plein et 56% des femmes souhaitent travailler entre 18 et 32 heures par semaine (d'un mi-temps à un 4/5 temps).

Les résultats dans le tableau II-5 donnent un aperçu des préférences individuelles en matière de temps de travail des hommes et des femmes de plus de 50 ans.

Tableau II-5 Préférences individuelles de réduction ou d'augmentation de l'horaire de travail hebdomadaire parmi les travailleurs de 50 ans et plus

Changements souhaités dans l'horaire de travail par semaine	Hommes	Femmes	Hommes + femmes
Réduction souhaitée en heures de travail par semaine			
Plus de 12 heures de réduction	6	8	
De 9 à 12 heures de réduction	5	6	
De 5 à 8 heures de réduction (entre une demi-journée et une journée)	8	11	
De 1 à 4 heures de réduction (une demi-journée maximum)	5	2	
Sous-total des réductions souhaitées	*24*	*27*	*26*
Pas de changement dans les horaires de travail hebdomadaires	*67*	*61*	*64*
Augmentation souhaitée de l'horaire de travail hebdomadaire			
De 1 à 4 heures d'augmentation (une demi-journée maximum)	3	3	
De 5 à 8 heures d'augmentation (entre une demi-journée et une journée)	4	5	
Plus de 8 heures d'augmentation (plus d'une journée)	2	4	
Sous-total des augmentations souhaitées	*9*	*12*	*10*
Total %	100	100	100

Ce tableau confirme les différences entre les sexes dans le groupe des travailleurs plus âgés. 14% de femmes, contre 11% d'hommes, souhaitent réduire leur horaire de travail hebdomadaire de plus de 8 heures (soit un jour par semaine). Inversement, 9% de femmes, contre 6% d'hommes, souhaitent augmenter leur horaire de travail de plus de 4 heures (soit un demi-jour). Cette volonté d'augmentation du temps de travail pourrait en partie s'expliquer par la répartition inégale entre les sexes du travail à temps partiel involontaire. Les chiffres sont cependant insuffisants pour pouvoir corréler le travail à temps partiel et la volonté d'une augmentation du temps de travail et confirmer cette hypothèse.

2.3 La place des travailleurs de 50 ans et plus dans la typologie de la qualité du travail

Dans le chapitre I, sept types de qualité du travail sont développés dans l'analyse des clusters. Différents tableaux dans la section 3.1 du chapitre I indiquent la répartition entre jeunes et personnes âgées, hommes et femmes et d'autres variables dans chacun des sept types de qualité du travail. Dans ce paragraphe,

nous vérifions comment les différents types de qualité du travail sont répartis dans la même catégorie d'âge. Le tableau suivant (II-6) illustre les résultats de cette analyse pour les catégories d'âge <35 ans, 35-49 ans et ≥50 ans. Ce même tableau opère également une distinction entre hommes et femmes dans la catégorie des travailleurs de 50 ans et plus.

Tableau II-6 Répartition des types de qualité du travail entre les catégories d'âge

	<35	35-49	50+	Tous les salariés	50+ Hommes	50+ Femmes
Types de qualité du travail						
Emplois saturés	14	21	20	*18*	26	14
Emploi à temps plein équilibré	14	13	14	*13*	11	19
Travail aux perspectives de carrière limitées	21	22	18	*21*	16	22
Travail selon des horaires flexibles et inhabituels	12	10	11	*11*	13	8
Travail exigeant émotionnellement	13	14	11	*13*	8	14
Travail répétitif lourd	9	8	10	*9*	13	7
Travail indécent	17	12	15	*14*	13	17
Total %	100	100	100	*100*	100	100

La première conclusion de cette analyse est qu'il existe seulement des différences minimes entre les travailleurs de 50 ans et plus et d'autres travailleurs dans la répartition des sept types entre les catégories d'âge. Le type 'emplois saturés' est plus représenté parmi les travailleurs de 50 ans et plus que parmi les jeunes (<35). Le 'travail aux perspectives de carrière limitées' et le 'travail exigeant émotionnellement' sont légèrement moins fréquents parmi les travailleurs plus âgés que parmi d'autres catégories d'âge. Le 'travail indécent' est légèrement plus représenté parmi les travailleurs plus âgés et les jeunes que dans le groupe d'âge moyen.

Un deuxième groupe de conclusions concerne l'analyse en fonction du sexe. Cette fois encore, parmi les travailleurs de 50 ans et plus, les différences entre hommes et femmes sont pertinentes. Parmi les travailleurs masculins de 50 ans et plus, le type le plus représenté est composé des 'emplois saturés' (avec un travailleur âgé sur quatre). Le travail aux perspectives de carrière limitées prévaut parmi les travailleuses de 50 ans et plus. Par rapport aux hommes, les femmes de 50 ans et plus sont moins représentées dans le « travail selon des horaires flexibles et inhabituels » et le « travail répétitif lourd » tandis qu'elles sont plus représentées que les hommes dans les types « travail à temps plein équilibré », « travail exigeant émotionnellement » et « travail indécent ». Les différences en points de pourcentage sont plus élevées entre les femmes de 50 ans et plus et les hommes de

50 ans et plus qu'entre les catégories d'âge pour pratiquement tous les types de qualité du travail.

3. Soutenabilité du travail

La section relative à la soutenabilité du travail est principalement basée sur l'analyse des réponses à la Q75 dans l'EECT-2010. La question était 'Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans?'. Les trois réponses possibles étaient 'Oui, je le pense', 'Non, je ne le pense pas' ou 'Je ne le voudrais pas'. Des précautions doivent être prises à propos de la troisième réponse parce que les traductions en flamand et en français étaient différentes de la formulation anglaise d'origine. En français, la troisième réponse était 'NON, je ne le voudrais pas' (il n'y a pas de NO en anglais). Dans le questionnaire en flamand, la troisième réponse a été précédée par une indication pour l'interviewer: 'Ne pas suggérer', il y avait également un NON dans la réponse. Pour plus de commentaires, reportez-vous au rapport sur les interviews post-test.

Cette question peut être interprétée comme un indicateur que le poste actuel est considéré comme soutenable à long terme ou non – 'long terme' dépendant manifestement de l'âge de la personne interrogée. Les résultats généraux de cette question pour tous les travailleurs sont présentés dans la figure II-1.

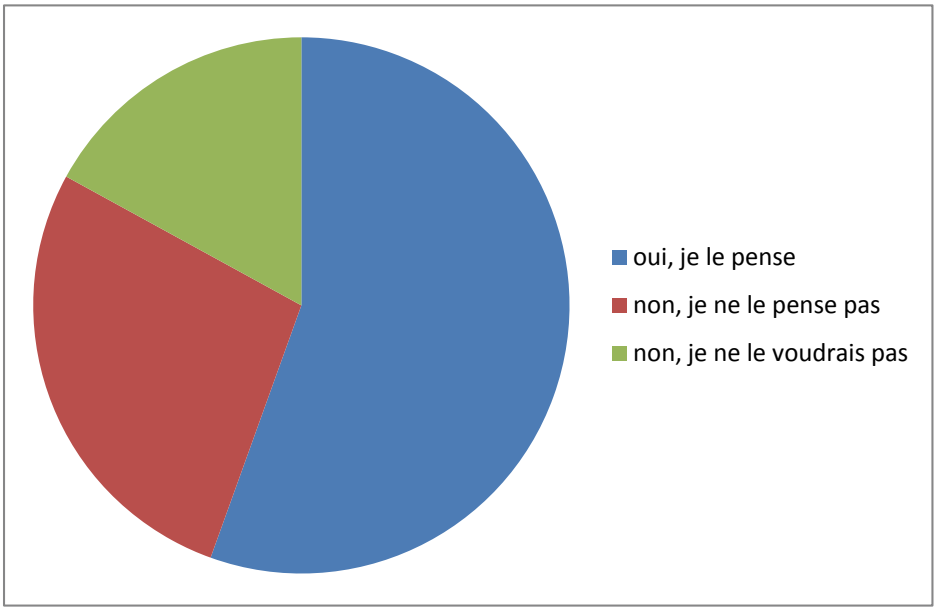

Figure II-1 Répartition des réponses à la Q75

3.1 Répartition des réponses à la Q75 en fonction de variables sociodémographiques

La répartition des réponses par sexe (figure II-2) indique que les femmes sont moins susceptibles que les hommes de considérer qu'elles pourraient continuer à exercer leur poste actuel jusqu'à l'âge de 60 ans et cet écart entre les sexes de 5,5 points de pourcentage est réparti en écarts inverses de 3,5 points 'Je ne le pense pas' et 2.0 points 'Je ne le voudrais pas'.

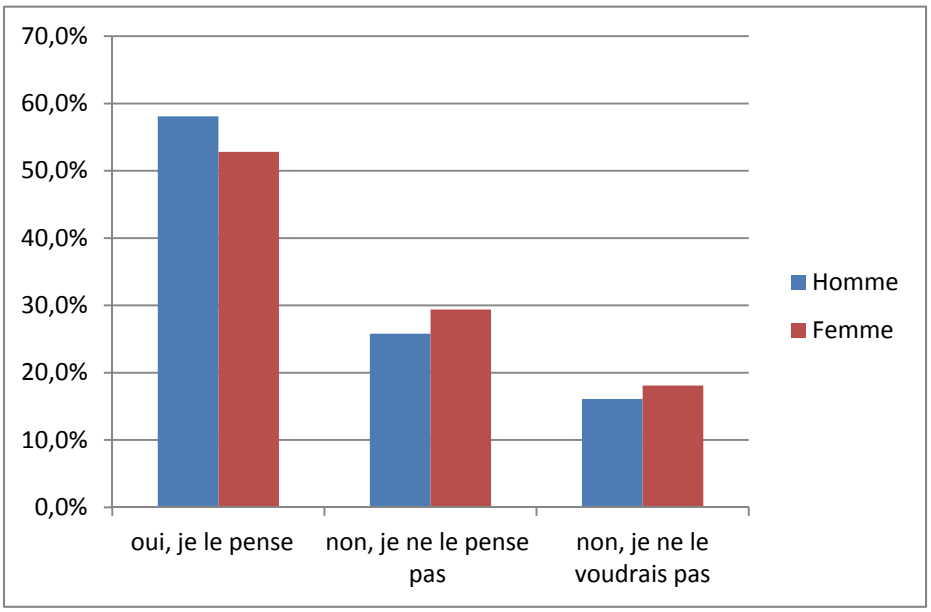

Figure II-2 Répartition des réponses à la Q75 par sexe

La répartition par catégorie d'âge (figure II-3) indique clairement que les réponses positives augmentent avec l'âge et les réponses négatives diminuent avec l'âge. Cependant, ce résultat ne signifie pas nécessairement que les emplois des travailleurs plus âgés soient plus soutenables que les emplois des plus jeunes. Il indique que les travailleurs plus âgés sont plus susceptibles de considérer qu'ils pourront continuer à faire leur travail lorsqu'ils auront 60 ans, en considérant que '60 ans' signifie dans un à dix ans pour les travailleurs de 50 ans et plus tandis que cette expression représente des décennies pour les plus jeunes. Cependant, il faut remarquer que moins d'un jeune travailleur sur deux pense pouvoir continuer à faire le même travail lorsqu'il aura 60 ans.

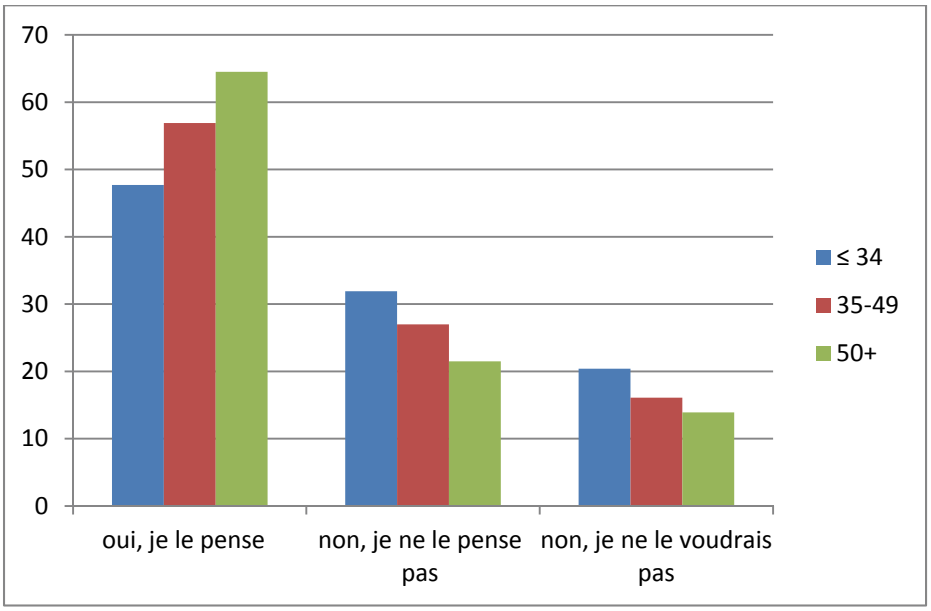

Figure II-3 Répartition des réponses à la Q75 par catégorie d'âge

La répartition des réponses par niveau d'éducation (figure II-4) montre une relation quasi-linéaire entre niveau d'éducation et opinion positive à propos de la capacité de continuer à faire son travail à l'âge de 60 ans. Bien que deux tiers des titulaires d'une maîtrise partagent cette opinion positive, moins de la moitié des travailleurs peu qualifiés (enseignement secondaire inférieur) sont du même avis.

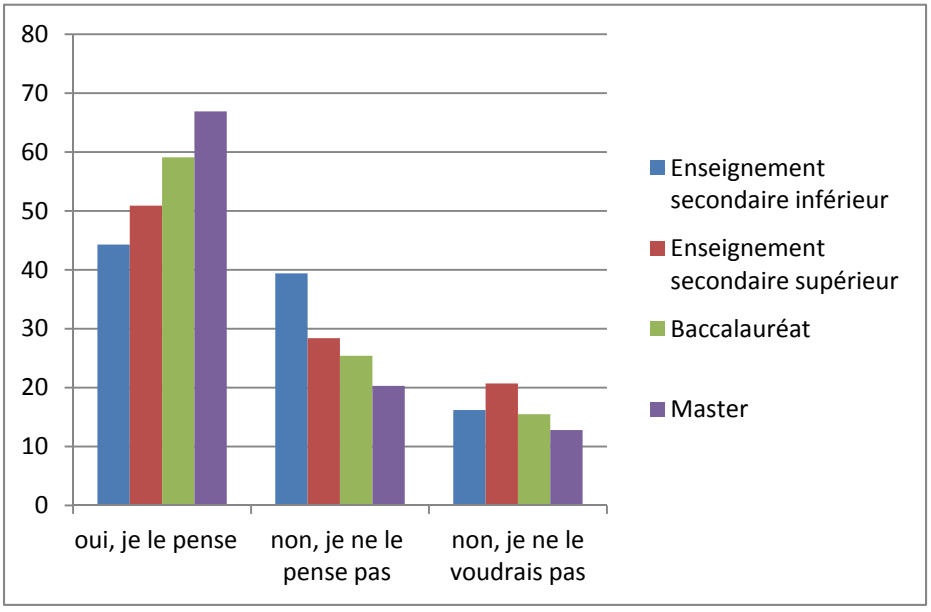

Figure II-4 Répartition de réponses à la Q75 par niveau d'éducation

3.2 Répartition de réponses à la Q75 par caractéristiques d'emploi

Il n'existe pratiquement aucune différence dans la répartition des réponses entre le secteur privé, le secteur public, les initiatives privées/publiques ou le secteur associatif. Les personnes qui travaillent dans le secteur associatif sont seulement un peu plus nombreuses que la moyenne à répondre « oui » ou « non » tandis qu'elles sont très peu à donner la troisième réponse (je ne le voudrais pas).

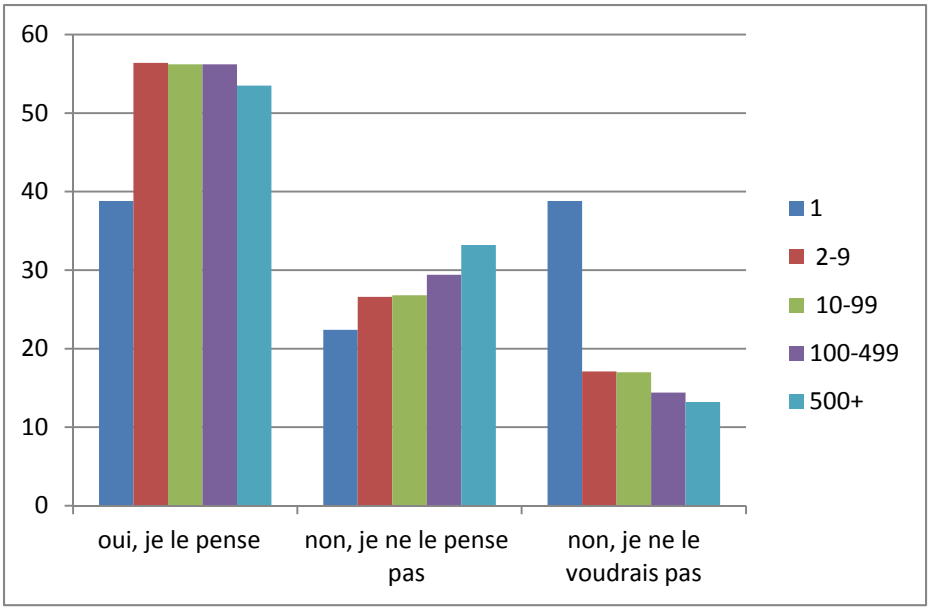

Figure II-5 Répartition des réponses à la Q75 par taille du lieu de travail

Les résultats en fonction de la taille de l'établissement (figure II-5) révèlent le cas particulier des travailleurs qui travaillent seuls sur le lieu de travail. Bien qu'il ne s'agisse pas d'un grand groupe (N=81), il se distingue nettement par un faible pourcentage de réponses positives et un pourcentage particulièrement élevé de 'Non, je ne le voudrais pas'. A l'autre extrémité de l'échelle de la taille, ceux qui travaillent dans de grands établissements (>500 travailleurs) sont plus susceptibles de penser qu'ils ne pourront pas continuer à effectuer le même travail jusqu'à 60 ans. L'échelle de taille fait référence à la taille du lieu de travail/de l'établissement, et non à la taille de la société.

La répartition des réponses par catégorie professionnelle donne quelques conclusions intéressantes (tableau II-7).

Tableau II-7 Répartition des réponses des travailleurs à la Q75 par catégorie professionnelle

	Oui, je le pense	Non, je ne le pense pas	Je ne le voudrais pas	Total %	Oui, je le pense Hommes	Oui, je le pense Femmes
ISCO 08-1						
Directeurs, cadres de direction et gérants	61	24	15	*100*	62	53
Professions intellectuelles et scientifiques	59	26	14	*100*	66	55
Professions intermédiaires	63	26	12	*100*	65	60
Employés de type administratif	66	19	15	*100*	69	64
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	48	31	21	*100*	52	46
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	47	35	18	*100*	46	48
Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	53	24	22	*100*	54	ns
Professions élémentaires	37	38	25	*100*	48	29
Total %	56	27	17	*100*	58	52

ns = non significatif (chiffres insuffisants).

Les réponses positives sont plus fréquentes parmi les employés de type administratif, les professions intermédiaires, les cadres et les professions intellectuelles et scientifiques, qui dépassent la moyenne des réponses positives. Inversement, seule une minorité du personnel des services, commerçants et des vendeurs (48%), ou les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (47%) pensent qu'ils pourront continuer à faire le même travail lorsqu'ils auront 60 ans. Le score des professions élémentaires est particulièrement faible (37%); dans cette catégorie professionnelle, ceux qui ne pensent pas pouvoir y arriver obtiennent le score le plus élevé (38%). Les types de professions s'avèrent un facteur important de la soutenabilité des emplois.

Les deux colonnes à gauche de ce tableau distinguent le pourcentage de réponses positives selon le sexe. Dans pratiquement toutes les professions, les hommes sont plus susceptibles que les femmes de penser qu'ils pourront continuer à exercer leur emploi jusqu'à l'âge de 60 ans. L'écart est particulièrement marqué pour les professions non qualifiées, au détriment des femmes. Une autre catégorie professionnelle est caractérisées par des écarts importants entre les sexes:

les professions intellectuelles et scientifiques (la catégorie comprend les enseignants et les cadres infirmiers). Les professions manuelles et les professions des services/commerçants et vendeurs s'avèrent moins soutenables que les professions intellectuelles et administratives et cette différence est plus marquée parmi les femmes que parmi les hommes.

La distribution de réponses par secteur indique dans quels secteurs le travail peut s'avérer plus ou moins soutenable (tableau II-8). En ce qui concerne les réponses positives, seules des différences minimes sont observées (2 points de pourcentage par rapport à la moyenne) entre les secteurs. La répartition des deux types de réponses négatives varie d'un secteur à l'autre. Par exemple, la réponse négative « je ne pense pas » est en moyenne plus fréquente dans le secteur de la construction et dans le secteur de la santé/de l'action sociale.

Tableau II-8 Répartition des réponses des travailleurs à la Q75 par secteur

	Oui, je le pense	Non, je ne le pense pas	Je ne le voudrais pas	Total %	Oui, je le pense Hommes	Oui, je le pense Femmes
NACE vers2-1						
B-E Activités industrielles	58	25	17	*100*	60	52
F Construction	54	34	13	*100*	52	ns
G Commerce de gros et de détail, réparation de voitures	54	27	20	*100*	55	52
H Transport et entreposage	58	24	18	*100*	57	ns
I-M, R-U Services commerciaux et autres activités de service	56	25	19	*100*	62	51
N-O Administration publique	54	28	18	*100*	51	58
P Enseignement	54	28	18	*100*	65	48
Q Santé et action sociale	56	33	11	*100*	66	53
Total %	*56*	*27*	*17*	*100*	*58*	*52*

Non inclus: agriculture (A-C) (nombres insuffisants).
I-M = hébergement et restauration (I), information et communication (J), activités financières et d'assurance (K), immobilier (L), activités spécialisées, scientifiques et techniques (M).
R-U = activités récréatives et culturelles (R), autres activités de service (S), activités des ménages (T), activités extraterritoriales (U).
ns = non significatif (nombres insuffisants).

Enfin, les données recueillies permettent également une répartition des réponses entre les trois régions belges. Cependant, comme déjà mentionné au début de cette action, cette comparaison régionale est faussée par le fait que la troisième réponse ('Non, je ne voudrais pas') n'a pas été proposée de la même manière aux répon-

dants néerlandophones et francophones: Le questionnaire flamand (néerlandais) recommande à l'interviewer de ne pas suggérer directement cette troisième réponse. Cela s'illustre assez clairement dans les résultats de la figure II-6: le score de cette troisième réponse est particulièrement faible en Flandre. En prenant cette précaution en considération dans l'interprétation des résultats, la figure II-6 montre quelques différences entre les régions en ce qui concerne la réponse 'Je ne le pense pas'. La Région bruxelloise est caractérisée par un score inférieur de réponses positives et un score supérieur de 'Je ne le voudrais pas' (même en comparaison avec la Wallonie seule).

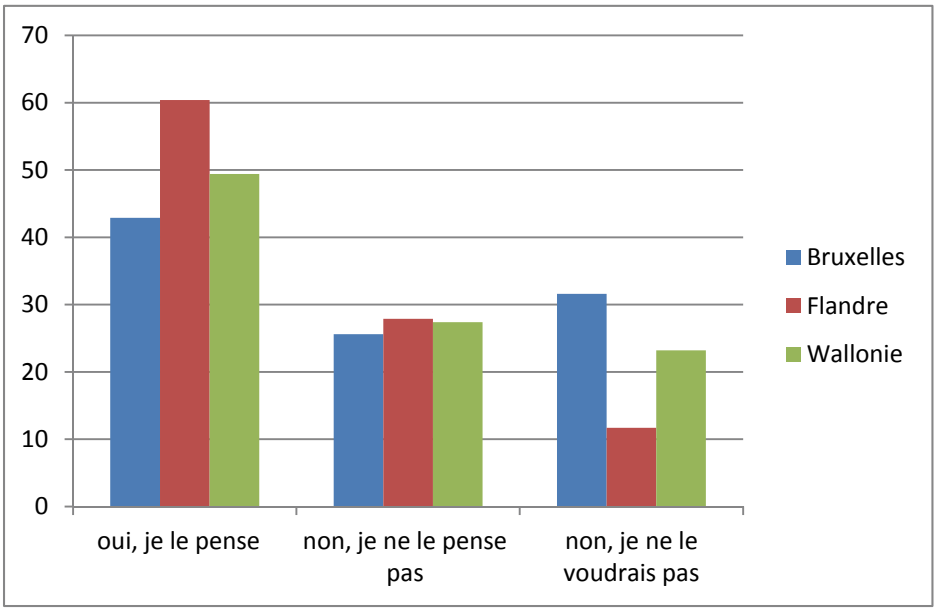

Figure II-6 Répartition des réponses à la Q75 par région

3.3 Répartition des réponses à la Q75 concernant l'équilibre vie privée/vie professionnelle et la conciliation entre le temps de travail et le temps personnel

La soutenabilité du travail ne dépend pas seulement des caractéristiques du travail mais également de la faculté de concilier le travail avec les engagements personnels ou familiaux à mesure que l'on vieillit. Avant d'envisager les impacts de facteurs liés à l'équilibre vie professionnelle/vie privée sur la soutenabilité du travail, quelques données descriptives supplémentaires concernant la conciliation avec l'âge peuvent être résumées, en utilisant les réponses aux Q41 et Q43 (tableau II-9).

Ces données montrent que les travailleurs de 50 ans et plus ont plutôt de meilleures opportunités que les travailleurs plus jeunes et d'âge moyen pour concilier le temps de travail avec leurs engagements ou besoins personnels ou familiaux. Cependant, les différences sont assez minimes et la situation plutôt similaire: le pourcentage de travailleurs considérant que le travail ne se concilie pas bien avec leurs engagements personnels ou familiaux est de 14% pour les travailleurs de

50 ans et plus, 16% pour la catégorie d'âge moyen et 16% pour les plus jeunes. Les opportunités de parvenir à de petits arrangements deviennent cependant plus aisées à mesure que l'on vieillit: 70% des travailleurs plus âgés, 64% du groupe d'âge moyen et 61% des plus jeunes déclarent qu'il n'est pas difficile d'obtenir de tels arrangements limités à propos du temps de travail.

Tableau II-9 Conciliation et arrangements du temps de travail des salariés en fonction de l'âge

	<35	35-49	50+
Q41: En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail, ...			
Très bien	38	37	43
Bien	46	47	43
Pas très bien	13	12	11
Pas bien du tout	3	4	3
Total %	100	100	100
Q43: Diriez-vous que parvenir à prendre une ou eux heures sur votre temps de travail afin de traiter des problèmes personnels ou familiaux est, ...			
Pas du tout difficile	*29*	29	37
Pas trop difficile	*32*	35	33
Plutôt difficile	*21*	21	15
Très difficile	*18*	15	15
Total %	*100*	100	100

Les réponses à la Q75 sont mises en relation avec des problèmes de conciliation (tableau II-10). Ceux pour lesquels les horaires de travail se concilient difficilement avec d'autres engagements sont nettement moins susceptibles de penser qu'ils peuvent continuer à effectuer leur travail jusqu'à l'âge de 60 ans (35% contre 51% pour la moyenne de tous les travailleurs) et choisiront beaucoup plus probablement l'une des réponses négatives. La difficulté de trouver de petits arrangements de l'horaire de travail influence aussi négativement la soutenabilité du travail.

Tableau II-10 Répartition des réponses à la Q75 en fonction des réponses négatives aux Q41 et Q43

	Oui, je le pense	Non, je ne pense pas	Je ne le voudrais pas	Total %
Moyenne de tous les travailleurs	*54*	*29*	*17*	*100*
Horaires de travail conciliables avec les engagements familiaux ou sociaux Réponses: '*pas très bien*' + '*pas bien du tout*'	35	40	25	*100*
Prendre quelques heures pendant son temps de travail pour régler des questions personnelles ou familiales Réponses: '*très difficile*' + '*plutôt difficile*'	43	33	24	*100*

4. Dimensions de la qualité de l'emploi et soutenabilité de l'emploi

Les vingt-deux sous-dimensions dans le tableau suivant définissent la qualité du travail. Elles sont réparties en quatre dimensions principales. Chaque sous-dimension est un indicateur composé par une série de variables (voir le chapitre I pour une présentation extensive de ces sous-dimensions).

Sept sous-dimensions font référence aux caractéristiques du contenu du travail. Ces indicateurs varient considérablement en fonction du facteur de soutenabilité (capable d'accomplir le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans).

La 'pression émotionnelle', les 'tâches répétitives' et la 'pression liée à la rapidité' enregistrent des scores supérieurs pour le groupe qui ne pense pas pouvoir effectuer le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans. La 'pression émotionnelle' fait référence à la dépendance du rythme de travail d'autres personnes et à des expressions différentes de la pression émotionnelle du contexte du travail. Cet indicateur est plus élevé (0,52) pour les personnes qui pensent qu'elles ne pourront pas effectuer le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans. Il est de 0,47 pour ceux qui croient pouvoir le faire.

Tableau II-11 Sous-dimensions de la qualité de l'emploi en fonction de la Q75 (capable d'effectuer le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans). Tous les travailleurs dans la catégorie d'âge de 50 ans et plus

	Moyenne	Oui, je pense	Non, je ne pense pas	Non, je ne voudrais pas	Sig.
Contenu du travail					
Travail d'équipe autonome	0,35	0,34	0,36	0,34	
Pression émotionnelle	0,49	0,47	*0,52*	0,51	***
Tâches répétitives	0,37	0,34	*0,40*	0,43	***
Pression liée à la rapidité	0,35	0,32	*0,39*	0,38	***
Autonomie d'exécution de la tâche	0,70	*0,72*	0,68	0,66	**
Complexité de la tâche	0,70	0,70	0,71	0,65	***
Autonomie du temps de travail	0,38	*0,42*	0,35	0,35	***
Environnement de travail					
Risques	0,19	0,15	*0,24*	0,22	***
Relations avec des personnes extérieures	0,57	0,60	0,55	0,54	***
Lieu de travail fixe	0,40	0,38	0,43	0,41	*
Conditions de travail					
Opportunités de carrière	0,49	*0,54*	0,44	0,43	***
Contrat	0,86	0,88	0,86	0,82	**
Rémunération	0,29	0,29	0,28	0,27	*
Travail à temps plein	0,70	0,72	0,69	0,65	**
Formation	0,41	0,42	0,41	0,38	
Horaires de travail inhabituels	0,30	0,28	0,32	0,29	***
Flexibilité du temps de travail	0,30	0,29	0,33	0,30	***
Relations sociales					
Codécision	0,50	*0,54*	0,47	0,41	***
Management participatif	0,80	*0,83*	0,77	0,75	***
Support social	0,68	0,71	0,66	0,61	***
Violence et harcèlement	0,11	0,07	*0,16*	0,17	***
Participation	0,63	0,65	0,60	0,59	**

* $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

L'indicateur 'tâches répétitives' évalue les travailleurs qui répondent que leur poste implique des tâches courtes de moins de 1 ou 10 minutes. En ce qui concerne la soutenabilité du travail, l'indicateur est plus élevé (0,40) pour ceux qui pensent que leur emploi n'est pas soutenable que pour ceux qui pensent le contraire (0,34).

L'indicateur 'pression liée à la rapidité' résume les informations sur le travail à grande vitesse, le contrôle externe du rythme et le manque de temps pour accomplir sa tâche. La moyenne varie de 0,39 (travail non soutenable) à 0,32 (travail soutenable).

'L'autonomie dans l'exécution de la tâche' et, en particulier, 'l'autonomie du temps de travail' ont également un impact sur l'évaluation de la soutenabilité du travail mais dans le sens positif. L'autonomie de la tâche' résume les scores des répondants à trois questions relatives à la capacité de choisir ou de changer l'ordre des tâches, les méthodes de travail et la vitesse de travail. 'L'autonomie du temps de travail' exprime dans quelle mesure le salarié peut décider de travailler individuellement pour l'exécution du travail. La supervision de subordonnés fait également partie de cette sous-dimension. Les moyennes sont plus élevées pour ceux qui pensent que leur travail est soutenable jusqu'à l'âge de 60 ans, 0,72 pour l'autonomie dans l'exécution de la tâche' et 0,42 pour l'autonomie du temps de travail'. Elles sont inférieures pour le groupe d'avis contraire, à savoir 0,68 et 0,35.

Les sous-dimensions 'travail d'équipe autonome' et 'complexité de la tâche' ne semblent pas avoir un impact sur l'évaluation de la soutenabilité du travail.

En ce qui concerne la dimension relative à l'environnement de travail, la principale variation dans les moyennes porte sur l'indicateur 'risques'. Cet indicateur résume les scores sur des questions en rapport avec une variété de risques pour les travailleurs actifs. Certaines questions renvoient à des troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle, d'autres à des risques biochimiques et un troisième groupe de questions évoque une exposition à des risques ambiants (tels que les températures élevées ou basses). La moyenne pour tous les travailleurs dans la catégorie d'âge de 50 ans et plus est de 0,19 mais de 0,24 pour ceux qui ne pensent pas pouvoir continuer à effectuer le même travail jusqu'à 60 ans et 0,15 pour ceux qui pensent en être capables.

Dans le groupe des indicateurs concernant les conditions de travail, la variation la plus significative dans les moyennes concerne la sous-dimension 'opportunités de carrière'. Cet indicateur correspond au score des répondants à la question de savoir s'ils sont (tout à fait) d'accord/pas d'accord (du tout) avec l'affirmation selon laquelle 'leur emploi offre de bonnes perspectives de promotion'. La moyenne pour tous les travailleurs dans la catégorie d'âge de 50 ans et plus est de 0,49 mais de 0,44 pour ceux qui ne pensent pas pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsqu'ils auront 60 ans et 0,54 pour ceux qui pensent en être capables.

Les sous-dimensions concernant les relations sociales montrent un effet positif de tous les indicateurs sur l'évaluation de la soutenabilité du travail.

Le tableau II-12 compare la variation dans les moyennes pour les hommes et femmes de la catégorie d'âge de 50 ans et plus par deux réponses possibles à la question 75 (capable ou non de faire le même travail lorsqu'ils auront 60 ans). Il existe quelques différences significatives entre les hommes et les femmes. La plupart des indicateurs concernant les relations sociales semblent avoir plus d'impact sur l'évaluation négative de la soutenabilité du travail dans le cas des femmes. C'est également le cas pour les 'opportunités de carrière', les 'horaires de travail inhabituels', la 'flexibilité du temps de travail' et la 'pression émotionnelle'. Par

ailleurs, les femmes ont l'intention de ne pas faire le même travail lorsqu'elles auront 60 ans si elles perçoivent une bonne rémunération. Les tâches répétitives sont pour les hommes une raison importante d'estimer qu'un travail n'est pas soutenable.

Tableau II-12 Sous-dimensions de la qualité du travail par la Q75 (capable ou non de faire le même travail jusqu'à 60 ans). Tous les travailleurs dans la catégorie d'âge de 50 ans et plus. Hommes et femmes

	Moyenne	Hommes		Femmes		Sig.
		Oui, je le pense	Non, je ne pense pas	Oui, je le pense	Non, je ne pense pas	
Contenu du travail						
Travail d'équipe autonome	0,35	0,35	0,38	0,33	0,34	
Pression émotionnelle	0,49	0,45	0,46	0,51	*0,58*	***
Tâches répétitives	0,37	0,33	*0,43*	0,34	0,37	***
Pression liée à la rapidité	0,35	0,34	0,43	0,29	0,36	***
Autonomie d'exécution de la tâche	0,70	0,69	0,65	0,75	0,71	**
Complexité de la tâche	0,70	0,71	0,73	0,69	0,69	***
Autonomie du temps de travail	0,38	0,43	0,37	0,39	0,33	***
Environnement de travail						
Risques	0,19	0,17	0,27	0,13	0,21	***
Relations avec des personnes extérieures	0,57	0,34	0,38	0,43	0,49	***
Lieu de travail fixe	0,40	0,50	0,50	0,72	*0,59*	*
Conditions de travail						
Opportunités de carrière	0,49	0,56	0,50	0,52	*0,39*	***
Contrat	0,86	0,89	0,86	0,87	0,86	**
Rémunération	0,30	0,31	0,33	0,26	0,32	***
Travail à temps plein	0,70	0,86	0,88	0,55	0,50	**
Formation	0,41	0,41	0,40	0,43	0,41	
Horaires de travail inhabituels	0,30	0,32	0,36	0,23	*0,32*	***
Flexibilité du temps de travail	0,30	0,31	0,33	0,26	*0,32*	***
Relations sociales						
Codécision	0,50	0,53	0,49	0,55	*0,45*	***
Management participatif	0,80	0,83	0,77	0,84	*0,77*	***
Support social	0,68	0,70	0,67	0,72	*0,65*	***
Violence et harcèlement	0,11	0,07	0,13	0,07	*0,18*	***
Participation	0,63	0,67	0,63	0,62	0,57	**

*p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001.

5. Incidences de la qualité du travail et soutenabilité du travail

Le cadre analytique met en avant une sélection d'indicateurs d'incidences d'une bonne ou mauvaise qualité du travail. Ces indicateurs sont situés au niveau individuel et équilibrés entre les incidences 'positives' et 'négatives' de la qualité du travail (voir chapitre I).

En ce qui concerne les incidences de la qualité du travail, les variables de santé s'avèrent importantes pour l'explication de la perception de la soutenabilité du travail (tableau II-13). La 'santé générale', en moyenne, est à son niveau le plus élevé pour ceux qui pensent que leur travail est soutenable (0,81), le score maximum de 1 indiquant une 'très bonne santé'. Le score diminue à 0,73 pour ceux qui pensent qu'ils ne sont pas capables d'effectuer le même travail jusqu'à 60 ans.

Tableau II-13 Indicateurs d'incidences de la qualité du travail par la Q75 (capables d'effectuer le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans). Tous les travailleurs dans la catégorie d'âge de 50 ans et plus

	Moyenne	Oui, je pense	Non, je ne pense pas	Non, je ne voudrais pas	Sig.
Variables de sécurité					
Insécurité de l'emploi	0,29	0,27	0,31	0,32	***
Sécurité du marché de l'emploi	0,50	0,48	*0,54*	0,53	***
Attitude face au travail					
Satisfaction liée au travail	0,74	*0,78*	0,71	0,67	***
Absentéisme	0,23	0,19	*0,29*	0,26	***
Présentéisme	0,43	0,41	0,48	0,51	
Variables pour la santé					
Risques professionnels pour la santé	0,40	0,33	*0,50*	0,47	***
Etat de santé général	0,78	*0,81*	0,73	0,75	***
Santé physique	0,61	*0,69*	0,50	0,54	***
Santé psychologique	0,78	*0,83*	0,72	0,72	***

*p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001.

La 'santé physique', un indice composé de trois éléments (maux de dos, douleurs musculaires dans le haut du corps, douleurs musculaires dans le bas du corps), une valeur plus élevée indiquant une meilleure santé, est aussi perçue comme nettement meilleure parmi ceux qui déclarent que leur travail est soutenable, 0,69 contre 0,50 pour ceux qui ne partagent pas cet avis. La 'santé psychologique', un indice composé de trois éléments (dépression et anxiété, fatigue et insomnie) est également meilleure pour le groupe qui considère son emploi actuel comme soutenable (0,83). Les 'risques professionnels pour la santé' sont composés de deux éléments (risque pour la santé et la sécurité lié au travail, le travail affecte la santé),

une valeur plus élevée indiquant une exposition plus grande à des effets pour la santé. Ces variables montrent également des différences importantes entre les scores de ceux qui considèrent leur travail comme soutenable (0,33) et ceux qui affirment l'inverse (0,50).

En ce qui concerne les variables de l'attitude face au travail, le score de la 'satisfaction liée au travail' (un indice de cinq variables) est plus élevé (0,78) pour ceux qui pensent que leur travail est soutenable (0,78 contre 0,71) tandis que le score de 'l'absentéisme' est plus élevé pour ceux qui ne sont pas du même avis (0,29 contre 0,19). Les personnes dans cette dernière catégorie signalent aussi plus souvent continuer à travailler alors qu'elles sont malades.

La 'sécurité du marché de l'emploi' présente un score plus élevé de travailleurs qui pensent qu'ils ne pourront effectuer le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans.

Des différences sont observées entre les hommes et les femmes en ce qui concerne les indicateurs d'incidence de la qualité du travail en général. Cependant, nous essayons de déterminer dans le tableau II-14 la différence entre les sexes dans la soutenabilité d'un travail. La plupart des indicateurs montrent des effets similaires sur les hommes et les femmes, sauf pour 'l'insécurité de l'emploi' et la 'santé physique'. Le degré d'insécurité de l'emploi pour les hommes est plus élevé lorsqu'ils pensent que leur travail n'est pas soutenable (0,36) que lorsqu'ils défendent l'opinion contraire (0,28); pour les femmes, il y a très peu de différences entre ces deux sous-groupes. Si la 'santé physique' obtient quasiment le même score pour les hommes et les femmes lorsqu'ils déclarent que leur travail est soutenable, des différences sont observées parmi ceux qui déclarent qu'ils ne pourront effectuer le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans, avec un score de 0,53 pour les hommes et de 0,47 pour les femmes (une valeur plus élevée indiquant une meilleure santé).

Tableau II-14 Indicateurs d'incidence de la qualité du travail par la Q75 (capable d'effectuer le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans) et le sexe. Tous les travailleurs dans la catégorie d'âge de 50 ans et plus

	Moyenne	Hommes		Femmes		Sig.
		Oui, je pense	Non, je ne pense pas	Oui, je pense	Non, je ne pense pas	
Variables de sécurité						
Insécurité de l'emploi	0,29	*0,28*	*0,36*	*0,24*	*0,25*	***
Sécurité du marché de l'emploi	0,50	0,48	0,53	0,47	0,54	***
Attitude face au travail						
Satisfaction liée au travail	0,74	0,77	0,77	0,78	0,71	***
Absentéisme	0,23	0,17	0,26	0,21	0,32	***
Présentéisme	0,43	0,39	0,44	0,44	0,52	***
Variables pour la santé						
Risques professionnels pour la santé	0,40	0,34	0,52	0,31	0,48	***
Etat de santé général	0,78	0,81	0,74	0,81	0,73	***
Santé physique	0,61	*0,69*	*0,53*	*0,68*	*0,47*	***
Santé psychologique	0,78	0,84	0,74	0,82	0,70	***

*p < 0.05; **p < 0.01; ***p < 0.001.

6. Conclusions

Le rapport confirme que la qualité du travail est une question-clé pour toute politique visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs plus âgés. Les résultats de l'EECT-2010 permettent de préciser le profil de l'environnement et des conditions de travail des travailleurs vieillissants et de développer des théories plus ciblées sur les divers aspects de l'amélioration de la qualité du travail pour eux.

La description de l'emploi des travailleurs de 50 ans et plus (section 2) souligne les différences entre les sexes parmi les travailleurs plus âgés, à la fois dans les structures professionnelles et dans la distribution sectorielle. Ces différences entre les sexes sont plus marquées parmi les travailleurs plus âgés que dans les générations plus jeunes. La préférence pour une réduction de l'horaire de travail hebdomadaire est assez répandue parmi les travailleurs de 50 ans et plus mais prend des formes différentes pour les hommes et les femmes. La répartition de la typologie de la qualité du travail (chapitre I) par catégorie d'âge montre peu de différences entre les travailleurs de 50 ans et plus et d'autres travailleurs. Toutefois, parmi les travailleurs de 50 ans et plus, les différences entre hommes et femmes sont importantes. Parmi les hommes de 50 ans et plus, le type le plus représenté est composé des 'emplois saturés' (un travailleur âgé sur quatre). Parmi les femmes de 50 ans et plus, le travail aux perspectives de carrière limitées prévaut. Par comparaison avec les hommes, les femmes de 50 ans et plus sont moins représentées

dans les types de 'travail avec des horaires flexibles et inhabituels' et 'travail répétitif lourd' tandis qu'elles sont plus représentées que les hommes dans les types 'travail à temps plein équilibré', 'travail exigeant émotionnellement' et 'travail indécent'. Les différences en points de pourcentage sont plus élevées entre les femmes de 50 ans et plus et les hommes de 50 ans et plus qu'entre les catégories d'âge dans pratiquement tous les types de qualité du travail.

L'analyse des réponses à la Q75, concernant la soutenabilité du travail actuel révèle des relations évidentes avec le niveau d'éducation. En ce qui concerne les relations avec les caractéristiques professionnelles et sectorielles, les différences entre les sexes sont à nouveau importantes parmi les travailleurs de 50 ans et plus. Les opinions à propos de la soutenabilité du travail actuel sont manifestement associées à des questions de conciliation. Ceux pour lesquels les horaires de travail ne sont pas faciles à concilier avec d'autres engagements sont nettement moins susceptibles de penser qu'il pourront toujours effectuer leur travail actuel à l'âge de 60 ans. La difficulté d'opter pour des horaires de travail réduits influence aussi négativement la soutenabilité du travail.

L'analyse des corrélations entre les dimensions de la qualité du travail et la soutenabilité du travail révèle quelques caractéristiques pertinentes. Tandis que la 'pression émotionnelle', les 'tâches répétitives' et la 'pression liée à la rapidité' enregistrent des scores plus élevés parmi ceux qui ne pensent pas pouvoir effectuer le même travail jusqu'à l'âge de 60 ans, 'l'autonomie d'exécution de la tâche', 'l'autonomie du temps de travail' et, surtout, les 'opportunités de carrière' sont des facteurs favorables de la soutenabilité du travail. Dans le domaine de l'environnement de travail, les scores plus élevés dans l'exposition aux risques sont corrélés à des scores inférieurs dans la soutenabilité du travail. Quelques différences significatives sont à nouveau observées entre hommes et femmes. La plupart des indicateurs concernant les relations sociales semblent avoir plus d'impact sur l'évaluation négative de la soutenabilité du travail par les femmes. C'est également le cas pour les 'opportunités de carrière', les 'horaires de travail inhabituels', la 'flexibilité du temps de travail' et la 'pression émotionnelle'. Pour les hommes, les tâches répétitives semblent être corrélées davantage à une évaluation négative de la soutenabilité du travail.

En ce qui concerne les incidences de la qualité du travail, les aspects de la santé semblent les variables les plus explicatives de la perception de la soutenabilité du travail. De bons scores dans l'état de santé général, la santé physique et la santé psychologique sont corrélés à de meilleurs scores dans la soutenabilité du travail tandis que les risques professionnels pour la santé sont corrélés à des scores inférieurs dans la soutenabilité du travail. La satisfaction liée au travail est une autre incidence importante, corrélée positivement à la soutenabilité du travail. En ce qui concerne les différences entre les hommes et les femmes, 'l'insécurité de l'emploi' et la 'santé physique' sont les incidences les plus 'sexuées'. L'insécurité a un

impact plus négatif sur la soutenabilité du travail pour les hommes que pour les femmes tandis qu'une bonne santé physique a un impact plus positif pour les hommes que pour les femmes. Hormis ces deux incidences, les résultats pour les hommes et les femmes vont dans le même sens.

Néanmoins, cette analyse de la soutenabilité du travail est limitée par le fait que l'enquête EECT porte uniquement sur des travailleurs actifs. Les opinions des travailleurs de 50 ans et plus qui sont au chômage ou ont quitté le marché de l'emploi dans le cadre d'une prépension ne sont pas exprimées dans l'enquête. Bien que les scores généraux de la qualité du travail des travailleurs salariés de 50 ans et plus ne soient pas si mauvais, nous ne savons pas quels auraient été les résultats si les opinions des 'décrochages' avaient été sondées.

CHAPITRE III
IMPACT DU TRAVAIL SUR LA SANTE

Isabelle Hansez

1. Introduction

A l'heure actuelle, le stress professionnel reste un thème important pour les scientifiques dans la psychologie du travail mais également pour les praticiens confrontés à des problèmes croissants liés au stress, au burn-out, aux problèmes de santé et à l'absentéisme dans les environnements professionnels. De nombreux auteurs sont prompts à voir l'augmentation du stress, du burn-out et, plus généralement, des problèmes de santé comme le prix à payer pour une augmentation maximale des performances de l'outil de production. Une telle augmentation pourrait être maintenue sur une période de temps limitée, pour faire face à une crise soudaine, une urgence ou un risque mais aboutirait à long terme à épuiser l'individu et l'organisation (par exemple, De Keyser & Hansez, 2002). Comme l'affirment Cartwright, Cooper et Murphy (1996), « le bénéfice est une indication claire du succès et de la santé financière d'une organisation à un moment donné. Toutefois, ce n'est pas nécessairement un bon indicateur prévisionnel de performances futures, à moins qu'il ne tienne compte de la capacité de l'organisation et de son personnel de maintenir et, éventuellement, de relever le niveau atteint (p. 17) ». Le phénomène du stress serait par conséquent lié aux transformations radicales qui se sont produites dans les environnements professionnels (par exemple, Ladipo & Wilkinson, 2002). Du point de vue de la compétitivité internationale, les contraintes liées à la rentabilité des sociétés sont souvent très substantielles en termes de tension et de flexibilité. De manière générale, nous assistons à une intensification du travail. Les contraintes temporelles, en particulier, vont croissant en Europe, comme on le reconnaît depuis des années (par exemple, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1997). Le contexte professionnel a évolué rapidement. Nous sommes actuellement en présence d'un secteur principalement tertiaire, avec toutes les exigences que cela implique, par exemple en termes de clients, de contacts humains et de 'just in time management', etc. Nous évoluons également dans une économie qui dépasse le cadre traditionnel des neuf heures de travail et s'étend naturellement sur vingt-

quatre heures, impliquant des pratiques de flexibilité qui ne sont pas toujours bénéfiques pour les travailleurs. Très souvent, toutes ces pratiques sont associées en même temps à une réduction des effectifs et, par conséquent, à des pertes d'emplois. Ces phénomènes sont connus pour leurs effets terribles sur les travailleurs en termes de dépression, de burn-out, d'alcoolisme, voire de suicide (Hansez & De Keyser, 2003).

Dans ce contexte international de la compétitivité des sociétés, l'émergence d'une psychologie positive comme tendance scientifique distincte souligne l'importance du statut positif des individus dans l'explication des phénomènes psychologiques étudiés. Cette nouvelle tendance scientifique renverse la tradition scientifique en psychologie. En fait, Myers (2000) a calculé que les émotions négatives prenaient le pas sur les émotions positives à raison de 14 à 1. Cette nouvelle tendance s'est imposée rapidement dans le domaine spécifique du stress au travail. Depuis le début des années 2000, un nouveau modèle de stress au travail, le modèle JDR ('Job Demands Resources') (par exemple, Demoureti et al., 2001; Bakker et al., 2003) a vu le jour dans la littérature scientifique comme une alternative aux modèles de Karasek (1979) et Siegrist (2001). Plus récemment et à côté de l'émergence de la psychologie positive, Schaufeli & Bakker (2004) ont introduit l'idée d'opérer une distinction entre deux processus différents de réaction du travailleur à ses conditions de travail. Ces auteurs suggèrent que le bien-être psychologique du travailleur est mis en relation avec un large éventail de variables du lieu de travail qui peuvent être conceptualisées, soit comme des exigences du travail, soit comme des ressources du travail. Ces deux séries de conditions de travail peuvent chacune évoquer un processus différent. Tout d'abord, les exigences de la fonction peuvent épuiser les ressources mentales et physiques du travailleur et, par conséquent, conduire à une baisse d'énergie et à des problèmes de santé (hypothèse d'une dégradation de la santé). Ensuite, la présence de ressources adéquates du travail atténue les exigences de la fonction, encourage l'accomplissement des objectifs et stimule l'épanouissement et le développement personnels. Ce phénomène peut à son tour conduire à un attachement plus profond à son travail (engagement) et donc diminuer l'intention de quitter l'organisation (hypothèse motivationnelle). Ce chapitre utilisera ce nouveau cadre conceptuel qui opère une distinction entre les exigences du travail et les ressources du travail afin d'analyser quels environnements de travail ou composants de qualité de l'emploi détermineront les incidences pour la santé et le bien-être psychologique et de développer la théorie existante et de nouveaux centres d'intérêt dans la prévention des risques psychosociaux et du bien-être au travail.

En Belgique, un cadre juridique bien établi défend une politique solide en matière d'environnement de travail et de bien-être au travail, par exemple la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et la Loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence, le harcèlement

moral et sexuel au travail mais également les révisions introduites en 2007 (lois du 10 janvier 2007 et du 6 février 2007).

La Belgique a aussi une longue tradition de recherches dans le domaine de l'environnement de travail, du stress au travail et des incidences sur la santé. La Politique scientifique belge soutient plusieurs programmes scientifiques essentiels à cet égard, à savoir la Protection des travailleurs en matière de santé 1 de 1994 à 1998, la Protection des travailleurs en matière de santé 2 de 1999 à 2003, Société et Avenir de 2005 à 2010. Le Service public fédéral belge Emploi, Travail et Dialogue social et le Fonds social européen ont également apporté un soutien massif à la recherche dans ce domaine, soit par l'analyse de l'environnement de travail et de son impact sur le bien-être au travail, soit par le développement de méthodologies et d'instruments pour aider les sociétés à concevoir des stratégies de prévention et d'intervention. Les rapports de recherche de ces programmes belges seront utilisés pour discuter des résultats à propos de l'impact du travail sur la santé à partir de la cinquième Enquête européenne sur les conditions de travail – 2010 - Eurofound.

Ce chapitre se penchera d'abord sur l'impact général perçu du travail sur la santé par le biais de réponse des travailleurs à des questions générales à propos de leur santé, par exemple 'Pensez-vous que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée? (Q66)', 'Votre travail affecte-t-il votre santé? (Q67)' et 'Quel est votre état de santé en général? (Q68)'. En plus des réponses à ces trois questions générales, nous envisagerons également chacun des 13 symptômes pour la santé inclus dans l'enquête (Q69). A des fins de comparaison selon les caractéristiques individuelles et organisationnelles, nous avons créé deux indicateurs de santé selon la Q69 que nous avons appelés santé physique et psychologique. L'indicateur de santé psychologique implique (K) dépression ou angoisse, (L) fatigue générale, (M) insomnie ou troubles généraux du sommeil tandis que l'indicateur de santé physique comprend (c) les maux de dos, (D) les douleurs musculaires dans les épaules, le cou et/ou des membres supérieurs; ou (E) les douleurs musculaires dans les membres inférieurs (hanches, jambes, genoux, pieds, etc.). Enfin, dans la perspective du modèle JDR (Schaufeli & Bakker, 2004), nous avons utilisé deux concepts positifs dans ce chapitre: la satisfaction liée au travail comme mesure indirecte de l'attitude positive face au travail et le bien-être psychologique positif dérivé de l'indice du bien-être de l'OMS (5). Cet indice couvre l'humeur positive (bonne humeur, relaxation), la vitalité (énergie et réveil frais et reposé) et les intérêts généraux (intérêt manifesté pour les choses) (Bech, 1998, 2001).

Outre ces résultats généraux, l'analyse comparera les indicateurs de santé et de bien-être selon des caractéristiques individuelles (sexe, âge/phase de la carrière, niveau de qualification, etc.) et des caractéristiques organisationnelles (branche/secteur, taille de la société, introduction de nouvelles technologies, restructuration de la société, etc.). Elle tentera également d'analyser si les travailleurs

avec un profil différent de qualité du travail montrent des incidences différentes sur la santé et le bien-être et, tout particulièrement, des risques professionnels pour la santé, l'état de santé général, la santé physique et psychologique, la satisfaction liée au travail et le bien-être psychologique positif. L'étape suivante concernera les antécédents liés au travail des indicateurs de santé et de bien-être. Des analyses de régression détermineront quelles sous-dimensions de la qualité du travail sont mises en relation avec les indicateurs de santé et de bien-être.

2. Perception de la santé, du bien-être et de l'impact du travail sur la santé

Cette première partie porte sur les trois questions générales de l'enquête à propos de l'état de santé général du travailleur, de sa perception que le travail affecte sa santé et de la perception des risques professionnels pour la santé. Les résultats à propos du bien-être psychologique positif sont rapportés également.

La première question porte sur la santé en général. Le tableau III-1 montre que 82,5% des répondants perçoivent leur état de santé comme bon, voire très bon tandis que seuls 1,7% d'entre eux estiment que leur santé est mauvaise, voire très mauvaise. Des différences minimes sont observées entre les hommes et les femmes. Ces résultats sont plus optimistes que ceux présentés dans le rapport Belstress III (2006) dans lequel plus de 4% des 2 983 répondants qualifient leur santé de mauvaise, voire très mauvaise et seulement 68% de bonne, voire très bonne. Il faut noter que le panel de Belstress III, composé uniquement de travailleurs des services publics, peut éventuellement expliquer cette différence.

Une deuxième question à propos des incidences professionnelles pour la santé est 'Votre travail affecte-t-il votre santé?' (Voir tableau III-2). En Belgique, 8% (N=268) des travailleurs estiment que leur travail a un impact positif sur leur santé tandis que 22% (N=704) lui attribuent un impact négatif. 70% (N=2 270) des répondants estiment que leur travail n'affecte pas leur santé. Ils semblent un peu plus nombreux à estimer, le cas échéant, que leur travail affecte négativement leur santé.

En outre, 22% (N=738) perçoivent qu'à cause de leur travail, leur santé ou leur sécurité sont menacées (tableau III-3). Un élément intéressant à noter est que plus d'hommes que de femmes ont affirmé que leur travail menaçait leur santé/sécurité.

Enfin, 15% (N=507) rapportent un bien-être médiocre (tableau III-4). Ce résultat est plus positif que celui observé dans le rapport Belstress III concluant que 26% et 27% des répondants ont respectivement perçu, pendant les deux dernières semaines précédant l'enquête, des taux élevés de dépression (CES-D) et d'angoisse (SCL-90). Il est important également de remarquer que moins d'hommes que de femmes ressentent un bien-être médiocre.

Tableau III-1 Etat de santé en général

	Quel est votre état de santé en général? (%)		
	Tous	Femmes	Hommes
Très bon	30,7	29,9	31,3
Bon	51,8	51,9	51,7
Assez bon	15,7	16,2	15,3
Mauvais	1,4	1,4	1,4
Très mauvais	0,3	0,5	0,2

Tableau III-2 Le travail affecte la santé

	Votre travail affecte-t-il votre santé? (%)		
	Tous	Femmes	Hommes
Oui, principalement de façon positive	8,3	7,9	8,5
Oui, principalement de façon négative	21,7	19,2	23,9
Non	70,0	72,9	67,5

Tableau III-3 Risques professionnels pour la santé/sécurité

	Votre santé ou votre sécurité sont-elles menacées à cause de votre travail? (%)		
	Tous	Femmes	Hommes
Oui	22,4	19,5	25,0
Non	77,6	80,5	75,0

Tableau III-4 Bien-être psychologique positif

	Bien-être psychologique (%)		
	Tous	Femmes	Hommes
Médiocre	15,5	17,7	13,5
Elevé	84,5	82,3	86,5

3. Types de problèmes de santé liés au travail

Les répondants ont été invités à identifier à partir d'une liste de 16 symptômes lesquels ils avaient ressentis au cours des 12 derniers mois. Le tableau III-5 illustre globalement le pourcentage des travailleurs signalant des symptômes différents. Les symptômes les plus souvent rapportés sont les troubles musculo-squelettiques (maux de dos et douleurs musculaires), suivis par les maux de tête et la fatigue.

Un travailleur sur cinq signale des troubles du sommeil. D'autres symptômes tels que les douleurs gastriques, les blessures, la dépression, les troubles de l'audition et les problèmes cutanés, les difficultés respiratoires et les maladies cardiaques sont rapportés par 20% ou moins des travailleurs.

Ces résultats confirment les résultats présentés dans le rapport Belstress III, 60% et 46% des répondants ayant respectivement rapporté des douleurs lombaires et des douleurs musculaires dans la nuque. Les résultats de la cinquième Enquête européenne sur les conditions de travail – 2010 - Eurofound confirment que les troubles musculo-squelettiques restent une problématique majeure sur le lieu de travail et que la prévention et l'intervention sur ce plan doivent rester une priorité dans les sociétés.

Tableau III-5 Pourcentage de travailleurs rapportant chaque symptôme individuel

Symptômes	
Maux de dos	44,7
Douleurs musculaires (épaules, nuque/membres supérieurs)	41,2
Maux de tête	37,8
Fatigue	34,6
Douleurs musculaires (membres inférieurs)	27,5
Troubles du sommeil	20,8
Douleurs gastriques	15,4
Blessures	13,4
Troubles de l'audition	9,0
Dépression ou angoisse	8,7
Problèmes cutanés	7,7
Difficultés respiratoires	6,4
Maladie cardiaque	3,8
Autres	2,0

4. Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des caractéristiques individuelles

Les risques professionnels pour la santé sont perçus assez rarement (39%), mais plus par les hommes (41%) que par les femmes (37%). Aucune différence n'est observée en fonction de l'âge sur ce plan (tableau III-6). Il n'y a pas de différence non plus entre les travailleurs étrangers et les travailleurs belges. Enfin, les travailleurs au niveau d'éducation inférieur semblent plus sujets aux risques, avec un score moyen de 42% contre 36% pour les travailleurs au niveau d'éducation élevé (tableau III-7).

En moyenne, l'état de santé général se situe à un niveau élevé: 0,78, le score maximum de 1 indiquant une 'très bonne santé'. Aucune différence significative n'est constatée en fonction du sexe mais une diminution de la santé est observée pour

les travailleurs plus âgés. L'état de santé des travailleurs au niveau d'éducation élevé est nettement meilleur que celui des travailleurs au niveau d'éducation faible. L'état de santé des travailleurs belges est aussi légèrement meilleur que celui des étrangers. La santé physique, un indice composé de trois éléments (maux de dos, douleurs musculaires dans le haut du corps, douleurs musculaires dans le bas du corps), une valeur supérieure indiquant une meilleure santé, est moins bonne chez les hommes que chez les femmes et se dégrade avec l'âge. Les travailleurs belges ont moins de problèmes physiques que les étrangers et les travailleurs au niveau d'éducation plus élevé ont moins de troubles physiques que les travailleurs au niveau d'éducation inférieur. La santé psychologique, un indice composé de trois éléments (dépression ou angoisse, fatigue et insomnie) est meilleure chez les hommes (0,80) que chez les femmes (0,77) mais se dégrade elle aussi avec l'âge (de 0,81 pour les travailleurs jeunes à 0,77 pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans). La santé psychologique est meilleure pour les travailleurs belges que pour les étrangers. Etonnamment, aucune différence significative n'a été observée en fonction du niveau d'éducation.

A partir des résultats de la satisfaction liée au travail, nous pouvons observer que ce score augmente légèrement avec l'âge tandis qu'il n'y a aucune différence entre les hommes et femmes. Les travailleurs belges sont également plus satisfaits de leur travail que les étrangers. La satisfaction liée au travail est plus grande pour les travailleurs du niveau d'éducation élevé.

Enfin, nous observons également une variation significative dans l'indicateur relatif au bien-être psychologique positif, introduit dans ce chapitre. Cet indicateur, dérivé de l'indice de bien-être de l'OMS (5) couvre l'humeur positive, la vitalité et l'intérêt général. Les hommes, les travailleurs de moins 34 ans et les travailleurs belges estiment que leur santé psychologique positive est nettement meilleure que les femmes, les travailleurs plus âgés et les étrangers.

Tableau III-6 Incidences sur la santé et le bien-être en fonction du sexe et de l'âge (moyenne par catégorie)

		Sexe			Age			
		Hommes	Femmes		-34	35-49	50+	
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,41	0,37	***	0,39	0,39	0,40	
Etat de santé général	0,78	0,78	0,77		0,82	0,77	0,73	***
Santé physique	0,62	0,64	0,60	**	0,68	0,62	0,53	***
Santé psychologique	0,79	0,80	0,76	***	0,81	0,78	0,77	**
Satisfaction liée au travail	0,74	0,74	0,74		0,73	0,74	0,76	***
Bien-être psychologique positif	0,68	0,69	0,67	***	0,69	0,67	0,67	*

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

Tableau III-7 Incidences pour la santé et le bien-être en fonction de l'origine et de l'éducation (moyenne par catégorie)

		Origine			Education		
		Etrangers	Belges		Faible	Elevée	
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,40	0,39		0,42	0,36	***
Etat de santé général	0,78	0,76	0,78	*	0,76	0,80	***
Santé physique	0,62	0,57	0,63	***	0,58	0,67	***
Santé psychologique	0,79	0,74	0,80	***	0,79	0,78	
Satisfaction liée au travail	0,74	0,72	0,75	***	0,72	0,76	***
Bien-être psychologique positif	0,68	0,66	0,69	***	0,68	0,68	

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

5. Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des catégories de travailleurs et professions

L'analyse des incidences sur la santé par catégorie de travailleurs avec une qualité de travail différente est présentée dans le tableau III-8, qui montre comment les catégories de travailleurs peuvent présenter des niveaux différents d'incidence sur la santé. Les scores plus élevés indiquent une plus grande adhésion avec cette affirmation ou une incidence plus élevée de celle-ci. Le tableau III-8 indique que toutes les incidences pour la santé et le bien-être varient sensiblement entre les groupes de travailleurs mais les valeurs Eta^2 (égales ou inférieures à 5%) soulignent l'influence variable des catégories de travailleurs dans la variance de la population.

La perception que la santé est menacée en raison du travail est rapportée avec plus d'intensité chez les travailleurs exerçant un travail exigeant émotionnellement. Ces travailleurs enregistrent également les plus mauvais scores pour les indicateurs de santé et de bien-être. De plus, les travailleurs aux horaires flexibles inhabituels enregistrent également un score plus élevé pour la perception que leur santé est menacée en raison de leur travail. Leurs indicateurs de santé et de bien-être sont également inférieurs aux scores moyens. Le travail indécent est caractérisé par le plus mauvais score dans la satisfaction liée au travail et un score inférieur dans le bien-être psychologique positif.

Les travailleurs avec un 'travail à temps plein équilibré' semblent présenter les meilleures incidences sur la santé et le bien-être. Etonnamment, le travail de la meilleure qualité, avec des tâches stimulantes et un environnement de travail extrêmement favorable, n'est pas la meilleure formule pour la santé et le bien-être des travailleurs (sauf en matière de satisfaction liée au travail).

Tableau III-8 Incidences sur la santé et le bien-être en fonction de la catégorie de travailleurs

	Catégories de travailleurs								
	1	2	3	4	5	6	7	Eta² (%)	P
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,36	0,29	0,33	*0,44*	*0,56*	0,42	0,40	7,07	***
Etat de santé général	0,78	0,80	0,81	0,79	*0,76*	*0,71*	0,77	0,77	3,03	***
Santé physique	0,62	0,66	0,71	0,64	*0,56*	*0,41*	0,59	0,59	5,42	***
Santé psychologique	0,79	0,78	0,82	0,79	*0,74*	*0,63*	0,81	0,81	3,96	***
Satisfaction liée au travail	0,74	0,80	0,78	0,76	0,69	0,69	0,72	*0,64*	11,49	***
Bien-être psychologique positif	0,68	0,70	0,72	0,69	*0,64*	*0,60*	0,70	0,65	3,75	***

(1) emplois saturés;
(2) travail à temps plein équilibré;
(3) travail aux perspectives de carrière limitées;
(4) travail selon des horaires flexibles et inhabituels;
(5) travail exigeant émotionnellement;
(6) travail répétitif lourd;
(7) travail indécent.
Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

En ce qui concerne les professions, la classification CITP des professions comprenant les catégories suivantes au niveau à 1 chiffre a été utilisée pour procéder aux analyses:

1 *directeurs, cadres de direction et gérants;*
2 *professions intellectuelles et scientifiques;*
3 *professions intermédiaires;*
4 *employés de type administratif;*
5 *personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs;*
6 *agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche;*
7 *métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat;*
8 *conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage;*
9 *professions élémentaires.*

Tableau III-9 Incidences pour la santé et le bien-être par profession (moyenne par catégorie)

		Profession									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,40	0,36	0,39	0,35	0,38	*0,32*	*0,46*	*0,46*	0,44	***
Etat de santé général	0,78	0,78	0,80	0,78	0,78	0,79	*0,81*	0,75	0,77	*0,73*	***
Santé physique	0,62	0,60	0,66	0,64	0,66	0,63	*0,53*	*0,58*	0,62	*0,51*	***
Santé psychologique	0,79	0,77	0,76	0,78	0,77	0,80	*0,90*	0,79	0,83	0,79	*
Satisfaction liée au travail	0,74	0,74	0,78	0,75	0,73	0,72	0,76	0,73	0,72	*0,71*	***
Bien-être psychologique positif	0,68	0,68	0,69	0,68	0,67	0,69	*0,73*	0,70	0,69	0,66	

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

Les agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche enregistrent les meilleurs scores, sauf pour la santé physique. Les scores les plus mauvais, sauf pour la santé psychologique et le bien-être psychologique positif, sont observés pour les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage et les professions élémentaires.

6. Incidences sur la santé et le bien-être en fonction des caractéristiques de la société

Les incidences sur la santé et le bien-être ne sont pas différentes en fonction du type de secteur, sauf sur le plan de la satisfaction liée au travail (tableau III-10). Le niveau de satisfaction lié au travail est plus élevé dans le secteur associatif et les ONG. Un niveau inférieur de satisfaction liée au travail est observé dans le secteur privé.

L'étape suivante est l'analyse des secteurs détaillés (tableau III-11). Toutes les différences en matière d'incidence sur la santé entre les secteurs détaillés étaient significatives, sauf pour la santé physique et pour le bien-être psychologique positif. Néanmoins, ces résultats doivent être considérés avec précaution étant donné que le nombre de répondants pour certains secteurs détaillés est plutôt limité.

Les Industries extractives (B), Activités immobilières (L), Activités de services administratifs et de soutien (N), Transport et entreposage (H) montrent les scores les plus mauvais sur le plan des risques professionnels pour la santé tandis que les meilleurs scores ont été observés, de manière surprenante, dans les secteurs Agriculture, sylviculture et pêche (A) et Autres activités de services (S). Le meilleur score pour l'état de santé général est observé dans le secteur Hébergement et restauration (I) tandis que le secteur Activités immobilières (L) enregistre le score le

plus faible. Les travailleurs du secteur Agriculture, sylviculture et pêche (A) ainsi que du secteur Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution ont signalé les scores les plus élevés dans la santé psychologique tandis que, parmi les travailleurs du secteur Information et communication (J) et dans les Activités extraterritoriales (U), des scores inférieurs ont été observés pour la santé psychologique. En ce qui concerne la satisfaction liée au travail, des scores plus élevés ont été enregistrés dans le secteur de l'Enseignement (P).

Tableau III-10 Incidences sur la santé et le bien -être en fonction du secteur (moyenne par catégorie)

		Type de secteur					
		Privé	Public	Privé/ public	Associa tive, ONG	Autres	
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,39	0,41	0,40	0,35	0,36	
Etat de santé général	0,78	0,78	0,78	0,75	0,77	0,80	
Santé physique	0,62	0,62	0,62	0,60	0,61	0,54	
Santé psychologique	0,79	0,79	0,77	0,77	0,74	0,86	
Satisfaction liée au travail	0,74	0,73	0,76	0,76	0,78	0,76	***
Bien-être psychologique positif	0,68	0,68	0,68	0,69	0,68	0,72	

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

Tableau III-11 Incidences sur la santé et le bien-être en fonction du secteur (moyenne par catégorie, première partie)

		Secteur détaillé									
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,31	0,49	0,40	0,36	0,45	0,43	0,35	0,47	0,36	0,39
Etat de santé général	0,78	0,79	0,73	0,76	0,78	0,73	0,79	0,79	0,78	0,83	0,76
Santé physique	0,62	0,62	0,61	0,62	0,72	0,60	0,57	0,65	0,63	0,65	0,62
Santé psychologique	0,79	0,87	0,78	0,80	0,81	0,87	0,80	0,82	0,79	0,78	0,67
Satisfaction liée au travail	0,74	0,76	0,76	0,73	0,74	0,74	0,75	0,71	0,72	0,72	0,72
Bien-être psychologique positif	0,68	0,72	0,68	0,68	0,72	0,72	0,72	0,68	0,66	0,71	0,66

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

Tableau III-11 Incidences sur la santé et le bien-être en fonction du secteur (moyenne par catégorie, deuxième partie)

	Secteur détaillé											
	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	
Risques professionnels pour la santé	0,35	0,48	0,36	0,47	0,40	0,37	0,44	0,30	0,33	0,36	0,37	***
Etat de santé général	0,78	0,67	0,78	0,75	0,78	0,79	0,78	0,81	0,78	0,74	0,73	*
Santé physique	0,67	0,75	0,62	0,57	0,62	0,63	0,61	0,64	0,56	0,54	0,57	
Santé psychologique	0,79	0,84	0,76	0,76	0,79	0,76	0,78	0,83	0,76	0,82	0,61	**
Satisfaction liée au travail	0,74	0,76	0,74	0,71	0,74	0,79	0,77	0,77	0,75	0,73	0,74	***
Bien-être psychologique positif	0,66	0,67	0,69	0,65	0,68	0,69	0,67	0,71	0,69	0,67	0,66	

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

A Agriculture, sylviculture et pêche (N=56)
B Industries extractives (N=16)
C Industrie manufacturière (N=490)
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné (N=42)
E Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution (N=34)
F Construction (N=195)
G Commerce de gros et de détail; réparation d'automobiles et de motocycles (N=407)
H Transport et entreposage (N=245)
I Hébergement et restauration (N=95)
J Information et communication (N=94)
K Activités financières et d'assurance (N=124)
L Activités immobilières (N=11)
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques (N=67)
N Activités de services administratifs et de soutien (N=131)
O Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire (N=222)
P Enseignement (N=422)
Q Santé humaine et action sociale (N=385)
R Arts, spectacles et activités récréatives (N=65)
S Autres activités de service (N=67)
T Activités des ménages (N=63)
U Activités extraterritoriales (N=10)

Les résultats des incidences sur la santé et le bien-être ont également été analysés selon la taille de la société (tableau III-12). Sur ce plan, les risques professionnels pour la santé, la santé physique, la santé psychologique et le bien-être psychologique positif sont significatifs. Nous avons observé des scores plus élevés de

risques professionnels pour la santé dans les sociétés employant plus de 100 personnes. La santé physique obtient un résultat inférieur dans les sociétés employant une seule personne ou dans les sociétés employant plus de 500 personnes. La santé psychologique est supérieure dans les petites sociétés employant à 2 à 9 personnes et inférieure dans les sociétés employant une seule personne ou dans les sociétés employant plus de 500 personnes. Le bien-être psychologique positif est inférieur dans les sociétés employant une seule personne.

Le tableau III-13 montre les résultats en matière d'incidences pour la santé et le bien-être à l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies dans la société ou de la restructuration de la société. Toutes les variables pour la santé et le bien-être sont significatives pour les nouvelles technologies, sauf en ce qui concerne l'état de santé général. Les travailleurs qui ont été confrontés à l'introduction de nouvelles technologies ont rapporté des risques professionnels pour la santé plus élevés, une santé physique et psychologique inférieure, une satisfaction liée au travail légèrement inférieure et un bien-être psychologique positif inférieur. Toutes les variables relatives à la santé et au bien-être étaient significatives entre les travailleurs confrontés à une restructuration de la société et ceux qui n'ont pas été exposés à une telle situation. Les travailleurs confrontés à une restructuration de société ont rapporté des risques professionnels pour la santé plus élevés, une santé physique et psychologique inférieure, une satisfaction liée au travail et un bien-être psychologique positif inférieurs.

Tableau III-12 Incidence pour la santé et le bien-être en fonction de la taille de la société (moyenne par catégorie)

		Taille de la société					
		1	2-9	10-99	100-499	500+	
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,39	0,40	0,38	0,42	0,43	*
Etat de santé général	0,78	0,77	0,79	0,78	0,78	0,76	
Santé physique	0,62	0,53	0,61	0,64	0,60	0,56	**
Santé psychologique	0,79	0,75	0,80	0,78	0,79	0,75	*
Satisfaction liée au travail	0,74	0,75	0,74	0,75	0,75	0,73	
Bien-être psychologique positif	0,68	0,65	0,69	0,68	0,69	0,66	*

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

Tableau III-13 Indices pour la santé et le bien-être après des changements du travail (moyenne par catégorie)

		Nouvelles technologies			Restructuration de la société		
		Oui	Non		Oui	Non	
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,42	0,38	***	0,42	0,39	***
Etat de santé général	0,78	0,77	0,78		0,77	0,78	*
Santé physique	0,62	0,60	0,63	*	0,59	0,63	**
Santé psychologique	0,79	0,75	0,81	***	0,72	0,81	***
Satisfaction liée au travail	0,74	0,74	0,75	*	0,72	0,76	***
Bien-être psychologique positif	0,68	0,67	0,69	***	0,66	0,69	***

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

Ces résultats sont étayés par la recherche Flexihealth (Politique scientifique belge, 1999-2003) coordonnée par C. Vandenberghe (UCL) concluant que les effets du changement sur le bien-être des travailleurs sont généralement négatifs. En particulier, dans le rapport Flexihealth, un plus grand nombre de changements sont associés à une diminution du soutien perçu et de la satisfaction liée au travail, à une augmentation du stress négatif, à une diminution de la stimulation positive, à une qualité de vie mentale inférieure et à des plaintes médicales plus fréquentes. Les changements de superviseurs et d'affectations ont les effets les plus préjudiciables sur le bien-être.

Les analyses selon l'équilibre entre les sexes au niveau fonctionnel donnent des résultats significatifs (tableau III-14). Un score plus élevé des risques professionnels pour la santé est enregistré mais la santé psychologique est meilleure pour les sociétés employant plus de personnes. En général, les meilleurs résultats sont observés pour les sociétés où règne un équilibre entre hommes et femmes.

Tableau III-14 Incidences sur la santé et le bien-être pour différents degrés de féminisation au niveau fonctionnel (moyenne par catégorie)

		Equilibre entre les sexes au niveau fonctionnel				
		Plus d'hommes	Plus de femmes	Environ	Unique	
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,43	0,39	0,35	0,36	***
Etat de santé général	0,78	0,77	0,77	0,80	0,81	***
Santé physique	0,62	0,61	0,58	0,67	0,69	***
Santé psychologique	0,79	0,81	0,76	0,79	0,78	**
Satisfaction liée au travail	0,74	0,73	0,75	0,74	0,79	***
Bien-être psychologique positif	0,68	0,69	0,67	0,69	0,68	*

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

7. Incidences sur la santé et le bien-être par régions et provinces

Les risques professionnels pour la santé sont perçus comme plus élevés en Wallonie que dans la Région bruxelloise et en Flandre (tableau III-15). Le niveau de la santé en Flandre est nettement meilleur qu'à Bruxelles et en Wallonie. La santé physique, une valeur supérieure indiquant une meilleure santé, est inférieure à Bruxelles et en Wallonie qu'en Flandre. La même observation s'applique à la santé psychologique et au bien-être psychologique positif. En ce qui concerne la satisfaction liée au travail, le score est plus élevé en Wallonie et en Flandre que dans la Région bruxelloise.

Tableau III-15 Incidences sur la santé et le bien-être par région (moyenne par catégorie)

		Regions			
		Bruxelles	Flandre	Wallonie	
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,38	0,36	0,46	***
Etat de santé général	0,78	0,76	0,79	0,75	***
Santé physique	0,62	0,61	0,64	0,58	***
Santé psychologique	0,79	0,75	0,83	0,72	***
Satisfaction liée au travail	0,74	0,71	0,74	0,75	***
Bien-être psychologique positif	0,68	0,64	0,69	0,68	**

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

8. Comparaison des incidences sur la santé et le bien-être entre employeurs et employés

Des risques professionnels pour la santé sont assez rarement perçus (tableau III-16) et la différence n'est pas significative entre employeurs et employés. L'état de santé général, en moyenne, est élevé pour les deux types de travailleurs, le score maximum de 1 'indiquant une très bonne santé'. Il existe une différence significative entre les employeurs et les employés, les employeurs indiquant percevoir leur santé comme meilleure que les employés. La santé physique, en tant qu'indice de trois éléments (maux de dos, douleurs musculaires dans le haut du corps, douleurs musculaires dans le bas du corps), une valeur supérieure indiquant une meilleure santé, fait également l'objet d'une perception nettement meilleure parmi les employeurs. La santé psychologique, un indice de trois éléments (dépression ou angoisse, fatigue et insomnie), est également meilleure parmi les employeurs que parmi les employés. La satisfaction liée au travail est nettement plus élevée chez les employeurs que chez les employés et le bien-être psychologique positif est supérieur dans une mesure modérée mais significative parmi les employeurs.

Tableau III-16 Incidences sur la santé et le bien-être en fonction du type de travailleurs (moyenne par catégorie)

	Type de travailleur			Type de travailleur détaillé			
	Employés	Employeurs		Employés	Indépendants sans personnel	Indépendants avec personnel	
Risques professionnels pour la santé	0,39	0,38		0,39	0,36	0,40	
Etat de santé général	0,78	0,81	***	0,78	0,81	0,81	***
Santé physique	0,62	0,69	***	0,62	0,68	0,71	***
Santé psychologique	0,79	0,83	***	0,79	0,84	0,82	***
Satisfaction liée au travail	0,74	0,86	***	0,74	0,86	0,86	***
Bien-être psychologique positif	0,68	0,73	***	0,68	0,74	0,73	***

Remarque: *p<0.050; ** p<0.010; *** p<0.001.

Le rapport de l'Inserm (2011) suggère également que les indicateurs de santé rapportés pour la catégorie des individus indépendants se situent à un niveau moyen, avec un taux de mortalité inférieur et une perception assez positive de leur santé mais avec des problèmes de santé spécifiques à chaque profession. Ce rapport suggère également que l'état de santé général des individus indépendants est assez bon et, du reste, meilleur que celui des salariés mais conclut que cette différence est en grande partie déterminée par le statut social (revenus, niveau

d'éducation, etc.). La prévalence des maladies mentales dans plusieurs catégories professionnelles révèle que les individus indépendants semblent présenter des scores moins élevés que les ouvriers et employés mais plus élevés que les cadres.

Cependant, le statut d'indépendant couvre des réalités très différentes, à savoir des professions intellectuelles et manuelles, des travailleurs isolés ou des indépendants avec du personnel, aux conditions de travail très différentes. Dans une recherche récente financée par le Fonds SMIL et coordonnée par le Professeur Mairiaux de l'Université de Liège (2011), environ 1 200 entrepreneurs, principalement du secteur de la construction et du commerce, ont été sondés quant à leurs conditions de travail, au stress au travail et à leurs incidences sur la santé. Cette recherche était ciblée principalement sur les propriétaires de PME employant moins de 10 personnes (85% du panel). Les résultats à propos de leur santé sont très différents de ceux observés dans cette étude, loin d'être optimistes. La plupart des propriétaires de PME ont signalé des niveaux élevés de plaintes physiques (douleurs musculaires et maux de dos) et des plaintes psychologiques (dépression, angoisse, fatigue générale mais également score de décrochage et d'épuisement de burn-out). Généralement, ils montrent une détérioration de l'état de santé sur le plan de leur IMC, de l'hypertension artérielle et de l'hypercholestérolémie. Les facteurs de stress au travail sont également montrés du doigt: longues heures de travail (plus de 50 heures par semaine pour 75% des répondants), moins de 10 jours de congé par an pour 24% du panel et une charge de travail très élevée, en particulier en ce qui concerne les tâches administratives et la gestion du personnel.

Face à de tels résultats contrastés liés à l'extrême diversité dans la catégorie des indépendants, nous appelons à des recherches plus approfondies pour l'analyse et la compréhension des incidences sur la santé des entrepreneurs. Une gestion du stress personnalisée spécifique et des interventions en faveur de la santé doivent être conçues afin d'améliorer la sensibilisation des propriétaires de PME.

9. Eléments déterminants des incidences sur la santé et le bien-être

En termes d'éléments déterminants des incidences sur la santé, le tableau III-17 montre que les indicateurs liés aux relations sociales et, plus particulièrement, le harcèlement, le management de soutien et le support social sont des variables essentielles dans l'explication des incidences sur la santé en général. Par ailleurs, les opportunités de carrière, la pression émotionnelle, la pression liée à la rapidité sont également des éléments déterminants essentiels dans cinq cas sur six des incidences sur la santé. Finalement, les risques représentent un élément déterminant dans quatre cas sur six d'incidences sur la santé.

Ce résultat souligne l'importance des ressources du travail pour la santé mentale et physique mais également dans les attitudes face au travail telles que la satisfaction liée au travail. Bakker et Demerouti (2007) définissent les ressources du

travail comme 'les aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels du travail qui: jouent un rôle fonctionnel dans la réalisation des objectifs du travail; réduisent les exigences du travail et les coûts psychologiques et physiologiques associés; stimulent l'épanouissement, l'apprentissage et le développement personnels' (p. 312). C'est la raison pour laquelle les ressources du travail sont considérées comme importantes intrinsèquement et nécessaires pour faire face aux exigences du travail. Bakker et Demerouti proposent également que les ressources du travail puissent être situées au niveau de l'organisation dans son ensemble (par exemple, sécurité du travail), dans les relations interpersonnelles et sociales (par exemple, soutien du superviseur), dans l'organisation du travail (par exemple, participation au processus décisionnel) et au niveau de la tâche (par exemple, autonomie). En Belgique, les interventions visant au développement d'opportunités de carrière, à un management de soutien solide et au support social doivent être proposées afin de préserver la santé des travailleurs sains.

Le tableau III-17 suggère également que les exigences du travail, définies par Bakker et Demerouti (2007) comme 'les aspects physiques, psychologiques, sociaux ou organisationnels du travail qui nécessitent un effort ou des aptitudes physiques et/ou psychologiques (cognitives et émotionnelles) soutenues' (p. 312), sont importantes également pour la prédiction d'incidences sur la santé et le bien-être. Plus particulièrement, la pression émotionnelle et la pression liée à la rapidité sont des indicateurs prévisionnels des incidences sur la santé et le bien-être comme le suggère également la littérature (par exemple Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003; Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Schaufeli & Bakker, 2004). Les interventions doivent être conçues pour aider les travailleurs à gérer les situations exigeantes sur le plan émotionnel. Les contraintes temporelles sont reconnues depuis des années comme un indicateur prévisionnel essentiel des problèmes de santé et doivent être prises en considération dans l'établissement des rythmes de production.

Tableau III-17 Déterminants des incidences sur la santé

Qualité des composants du travail	Santé menacée à cause du travail	Etat de santé général	Santé physique	Santé psychologique	Bien-être psychologique positif	Satisfaction du travail
Conditions de travail						
Rémunération	0,05*	0,03	0,01	0,04	-0,01	0,01
Opportunités de carrière	-0,07***	0,09***	0,07***	0,04	0,13***	0,22***
Contrat à durée indéterminée	0,01	-0,03	-0,01	0,05*	0,02	0,05**
Travail à temps plein	-0,01	0,01	0,05*	-0,01	0,02	-0,02
Horaires de travail inhabituels	0,02	0,07**	-0,05*	0,00	0,02	0,00
Formation	0,01	0,00	0,00	-0,01	-0,03	-0,06***
Flexibilité du temps de travail	0,04	-0,04	0,03	-0,04	-0,06*	0,04*
Contenu du travail						
Travail d'équipe autonome	0,01	0,03	-0,02	0,06**	-0,02	-0,03
Pression émotionnelle	0,05*	-0,08***	-0,11***	-0,18***	-0,13***	0,02
Tâches répétitives	0,00	-0,02	-0,02	-0,02	-0,03	-0,02
Pression liée à la rapidité	0,14***	-0,10***	-0,04	-0,12***	-0,09***	-0,27***
Autonomie dans l'exécution de la tâche	0,04	0,00	-0,06**	-0,02	-0,02	0,05**
Complexité de la tâche	-0,04	-0,02	-0,07**	-0,06**	-0,01	0,10***
Autonomie du temps de travail	-0,01	0,01	0,04	-0,01	0,04	0,07***
Relations sociales						
Harcèlement	0,10***	-0,04*	-0,08***	-0,11***	-0,07***	-0,08***
Management de soutien	-0,07***	0,08***	0,04*	0,10***	0,09***	0,14***
Codécision	0,02	-0,02	-0,02	-0,04	0,00	0,13***
Support social	-0,08***	0,12***	0,09***	0,11***	0,18***	0,20***
Participation	-0,01	-0,05*	0,01	-0,01	0,03	0,05**
Environnement de travail						
Lieu de travail fixe	-0,01	-0,01	0,04*	-0,02	-0,03	-0,01
Relation avec des personnes extérieures	0,01	0,03	0,02	-0,02	0,07**	0,03
Risques	0,31***	-0,16***	-0,28***	-0,09***	-0,02	0,03
R2	*0,24*	*0,13*	*0,17*	*0,18*	*0,16*	0,41
	D=33,7 P=000	D=15,5 P=000	D=22,1 P=000	D=23,1 P=000	D=19,8 P=000	D=73,7 P=000

Remarque. Les entrées sont des coefficients de régression standardisés. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.001$.

En outre, le principal élément déterminant de la qualité du travail relatif aux risques professionnels pour la santé et à la santé physique se compose des risques ergonomiques, biochimiques et ambiants. Ce résultat suggère qu'il est important d'améliorer encore les environnements de travail par le biais de la prévention et de la gestion des risques, telles qu'elles sont définies dans la Loi du 4 août 1996 rela-

tive au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Le résultat pour le harcèlement est significatif également et sous-tend la Loi du 10 janvier 2007 et l'Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale.

Si nous analysons chaque indicateur de santé en détail dans le tableau III-17, nous pouvons observer que les risques professionnels pour la santé s'expliquent principalement par les risques, la pression liée à la rapidité et le harcèlement. Les indicateurs prévisionnels de l'état de santé général sont principalement les risques, le support social et la pression liée à la rapidité. Les risques et le support social sont également des éléments déterminants de la santé physique ainsi que, plus étonnamment, la pression émotionnelle. L'indicateur prévisionnel le plus important de la santé psychologique est la pression émotionnelle, suivie par la pression liée à la rapidité, le harcèlement, le management de soutien et le support social. Les opportunités de carrière, la pression liée à la rapidité et le support social mais également la complexité des tâches, le management de soutien et la codécision sont des indicateurs essentiels expliquant la satisfaction liée au travail. Enfin, l'indicateur prévisionnel principal du bien-être psychologique est le support social, suivi par les opportunités de carrière et la pression émotionnelle.

10. Conclusions et recommandations

Les résultats des principaux symptômes montrent que les troubles musculo-squelettiques comprenant les douleurs musculaires et les maux de dos restent les principaux symptômes rapportés par les travailleurs. Même si des troubles musculosquelettiques professionnels sont généralement associés à des tâches répétitives ou à des tâches impliquant le soulèvement de charges, des vibrations, des postures inadéquates (van Gyes, 2007), nos résultats confirment l'hypothèse de leur caractère multifactoriel. Dans ce chapitre, les risques incluant les troubles musculosquelettiques professionnels (vibrations, positions pénibles, etc.) constituent le principal indicateur prévisionnel de la santé physique mais des risques psychosociaux sont associés également à la santé physique. En particulier, le manque de support social et la pression émotionnelle sont des indicateurs prévisionnels importants de la santé physique.

L'autre vision des symptômes par les travailleurs dans cette étude se concentre sur la fatigue, les troubles du sommeil et les maux de tête. Dans une étude récente à propos de la prévalence du burn-out parmi les travailleurs belges par l'identification des cas de burn-out pendant différents examens de santé effectués par des médecins du travail et des généralistes (Hansez, Braeckman, Firket & Mairiaux, 2010), 60% et 46% de près de 1 000 cas de burn-out ont respectivement rapporté les troubles du sommeil et la fatigue comme principaux symptômes. Les résultats des deux études suggèrent que les travailleurs belges présentent des risques élevés de stress psychologique et de processus de burn-out. La santé psy-

chologique est elle aussi prédite par la pression émotionnelle et le support social, en plus de la pression liée à la rapidité, du harcèlement et du management de soutien.

Les exigences émotionnelles sont reconnues dans la littérature comme une exigence essentielle du travail, en particulier en relation avec le burn-out. Par exemple, dans le cadre du modèle exigences/ressources du travail, les exigences émotionnelles sont considérées comme une exigence principale du travail dans la plupart des documents (par exemple, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003; Bakker et al., 2003; Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Schaufeli & Bakker, 2004). Selon Zapf et al., (2003, p. 314), le travail émotionnel renvoie à 'la qualité des interactions entre les travailleurs et les clients'. Le 'Client' désigne toute personne qui interagit avec un travailleur, par exemple les patients, les enfants, les clients, les passagers ou les hôtes. L'expression d'émotions appropriées pendant des interactions en face à face ou de vive voix est une exigence du travail pour de nombreux travailleurs dans l'industrie des services.' Les mêmes auteurs (p. 322) défendent le point de vue que le travail émotionnel évoque l'exigence, dans le cadre du travail, d'exprimer des émotions plaisantes ou déplaisantes aux clients, la nécessité de développer l'empathie et la connaissance des sentiments actuels des clients (exigences de sensibilité) et la dissonance émotionnelle ou l'exigence de montrer des émotions non ressenties et de supprimer les émotions ressenties mais indésirées (dans une perspective organisationnelle). Etant donné que, dans la présente étude, la pression émotionnelle s'avère significative pour la prévision de toutes les incidences sur la santé, il est nécessaire de se focaliser davantage sur les interventions relatives aux exigences émotionnelles et aux stratégies de régulation des émotions que développent les travailleurs dans ce cadre (par exemple, distance émotionnelle, action en surface ou action en profondeur selon Goldberg & Grandey, 2007).

Un autre résultat concerne les ressources du travail comme indicateurs prévisionnels essentiels des incidences sur la santé parmi les travailleurs belges. Le support social était un indicateur prévisionnel essentiel à la fois de la santé physique et psychologique. Dans ce cadre, il est nécessaire de concevoir des interventions destinées à développer un support social solide mais également un management de soutien solide et des opportunités de carrière dans les organisations. Dans la plupart des diagnostics des risques psychosociaux, les praticiens du travail mettent le doigt sur des problèmes de ressources du travail en termes de support social de l'organisation, des superviseurs et des collègues et en termes de management de soutien et les sociétés ont besoin de directives et de meilleures pratiques pour améliorer les ressources du travail.

En ce qui concerne les risques, il est important de renforcer ou, du moins, de consolider la culture de la prévention des risques telle qu'elle est décrite dans la Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il est probablement nécessaire aussi de renforcer une meilleure application des lois existantes à cet égard, soulignant les coûts de l'absence de politique en matière d'incidences sur la santé. Etant donné que le harcèlement est également

un indicateur prévisionnel significatif de toutes les incidences sur la santé, le même commentaire s'applique à la Loi du 10 janvier 2007 et à l'Arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale.

Hormis ces recommandations générales, des groupes vulnérables selon les caractéristiques individuelles émergent des analyses des incidences sur la santé: les travailleurs vieillissants et la question stratégique du maintien des individus vieillissants à leur poste, les travailleurs à faible niveau d'éducation et les travailleurs étrangers. Selon les caractéristiques organisationnelles, certains efforts doivent être consentis pour tenir compte des risques psychosociaux et des indicateurs de santé des propriétaires de PME et développer des groupes de soutien entre pairs ou des actions de sensibilisation. En outre, les résultats suggèrent une dégradation des indicateurs de santé pour les travailleurs qui rencontrent des changements dans leur travail, en plus des incidences sur la santé les plus médiocres observées chez les individus qui travaillent selon des horaires flexibles et inhabituels ou exercent un travail précaire; la gestion des changements, dans le processus d'accompagnement, nécessite donc plus d'attention à l'avenir.

CHAPITRE IV
LA RESTRUCTURATION DEMANDE DES EMPLOIS ACTIFS

Rik Huys & Geert Van Hootegem

1. Introduction

La restructuration désigne les changements apportés aux activités d'une organisation qui peuvent avoir des conséquences importantes au niveau de la nature de l'emploi du personnel. En général, le but d'une restructuration est de s'adapter à l'évolution des conditions du marché afin de maintenir ou de restaurer la rentabilité. Une restructuration se justifie rarement par une seule cause mais plutôt par une série d'événements qui affectent les opportunités du marché pour les sociétés et, par conséquent, leur compétitivité.

Il y a autant de types de restructuration à mettre en oeuvre que de raisons différentes pour les justifier. L'Observatoire européen du Changement (EMCC), institué pour fournir des informations et analyses sur les restructurations de sociétés en Europe, distingue huit types différents de restructuration: la relocalisation; l'externalisation; la délocalisation; la faillite; la fusion/acquisition; la restructuration interne; l'expansion de l'entreprise et autre. Dans ses conséquences pour l'emploi, la restructuration interne est de loin le type individuel le plus important de restructuration, avec 78% des pertes d'emplois annoncées.

Mais une restructuration peut également impliquer une création d'emplois. Si une société affiche une croissance telle que la structure d'origine ne convient plus pour gérer le processus, la restructuration peut exiger la scission de certains départements en filiales comme moyen de créer un modèle de management plus efficace. Dans ce cas, la restructuration est une indication de la croissance de la société.

Compte tenu de l'augmentation substantielle des restructurations de société, en particulier à l'échelle internationale, et de l'impact énorme potentiel des restructurations sur les travailleurs, l'UE a déjà adopté plusieurs mesures pour assurer la protection des travailleurs et les droits d'information et de consultation en cas de restructuration d'entreprises (Fondation européenne: http://www.eurofound.-europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/restructuring.htm).

De manière similaire, les partenaires sociaux se sont accordés sur un texte commun intitulé 'Orientations for reference in managing change and its social consequences' (11–12 juin 2003), contenant les directives à suivre afin de garantir le succès de la gestion des changements, la transparence, une communication de bonne qualité et l'information et la consultation à différents niveaux. En 2005, une deuxième phase de consultations avec les organisations des partenaires sociaux au niveau de l'UE a conduit à une communication 'Restructuration et Emploi' ébauchant des mesures à développer ou à renforcer dans le but de faciliter l'anticipation du changement et de garantir une meilleure gestion de la restructuration au sein de l'UE. Par conséquent, l'EMCC a été institué pour identifier les cas caractérisés par une approche plus imaginative et réfléchie afin de traiter les effets sociaux de la restructuration industrielle en évitant les licenciements et en gardant le capital humain apprécié.

Ce chapitre a pour but de compléter nos connaissances sur la gestion de la restructuration. Il commence en présentant un point de vue différent. La restructuration implique inévitablement des changements dans l'organisation du travail. A mesure que des emplois sont supprimés ou créés et que des activités d'une nature différente sont accomplies dans l'organisation, des efforts énormes sont nécessaires pour parvenir à une nouvelle répartition du travail dans l'organisation. De nouvelles tâches doivent être exécutées, d'autres doivent passer d'une fonction à l'autre ou être redistribuées entre les emplois restants. Toutefois, cette nécessité de s'atteler à l'organisation du travail est en même temps une opportunité. L'opportunité de mettre en place une organisation du travail qui permette aux travailleurs de faire face aux changements apportés. Ce faisant, l'impact négatif de la restructuration sur le bien-être psychologique des travailleurs, tel qu'il est confirmé par de nombreuses études, peut être atténué.

Les données belges de l'ECCT 2010 permettent d'étudier cette hypothèse puisque le questionnaire contient des questions sur la restructuration, l'organisation du travail et le bien-être psychologique. Dans les paragraphes suivants, nous évoquerons les raisons pour lesquelles la restructuration peut affecter le bien-être psychologique des travailleurs et dans quelle mesure les données de l'EECT confirment ces raisons. Ensuite, nous nous pencherons sur la relation entre la restructuration et l'organisation du travail et nous examinerons dans quelle mesure les données étayent la thèse selon laquelle la restructuration conduit à des exigences de travail plus strictes pour les travailleurs et, par conséquent, à des risques de stress plus élevés. Enfin, nous étudierons dans quelle mesure l'impact perçu de la restructuration sur le bien-être est inhérent au type d'organisation de travail mis en oeuvre. Si celui-ci est substantiel, l'organisation du travail doit être prise en considération pendant la restructuration. Mais, tout d'abord, nous commencerons par une description de l'incidence de la restructuration.

2. Incidence de la restructuration

Les questions dans l'Enquête européenne sur les conditions de travail de 2010 ne permettent pas d'opérer une distinction entre différents types de restructuration, moins encore entre les huit types de restructuration identifiés par l'EMCC. Une seule question est disponible. Elle précise que la restructuration doit être intervenue 'au cours des trois dernières années', qu'elle doit affecter 'l'environnement de travail actuel' du répondant et 'qu'elle doit être substantielle'.

Q15 Au cours des 3 dernières années, les changements suivants se sont-ils produits sur votre lieu de travail qui affectent votre environnement de travail actuel?
B – Une restructuration ou une réorganisation substantielle a été menée.

Le pourcentage de travailleurs qui ont connu une restructuration substantielle affectant leur environnement de travail immédiat au cours des trois dernières années est de 33,9%. Ce pourcentage est légèrement supérieur au pourcentage de 30,4% annoncé dans les publications sur l'EECT de 2010 étant donné qu'il comprend aussi les répondants indépendants. Manifestement, les répondants indépendants sont moins affectés par une restructuration. Aucune comparaison n'est possible avec les phases précédentes de l'EECT étant donné que la question n'était pas encore incluse dans le questionnaire.

Etant donné que trois ans représentent une période de temps assez courte dans une carrière de 40 à 45 ans, une proportion d'un répondant sur trois affecté substantiellement par au moins une restructuration est élevée. A à ce rythme, un travailleur sur trois est confronté à une restructuration environ quinze fois durant sa carrière. De tels changements viennent s'ajouter aux changements de fonction au sein des organisations ou entre elles, qui se produisent de toute façon pendant une carrière. De plus, les travailleurs qui sont affectés par la restructuration au point de perdre leur emploi ne remplissent plus les conditions pour participer à l'enquête. La proportion d'un sur trois est donc inévitablement une sous-estimation du nombre réel de travailleurs affectés par une restructuration.

Le pourcentage de travailleurs affectés par une restructuration en Belgique est similaire au niveau de l'UE 15 (32,7%) ou de l'UE 27 (31,4%). Les travailleurs scandinaves connaissent un niveau beaucoup plus élevé de restructurations, les trois premières places étant attribuées à la Finlande (52,2%), la Suède (50,2%) et le Danemark (48,2%). Les pays d'Europe méridionale tels que l'Italie (23,5%) et l'Espagne (24,8%)[22] montrent des taux nettement inférieurs de restructuration.

Pour ce qui est des travailleurs belges, aucune différence significative n'est observée dans le taux de travailleurs affectés par la restructuration en fonction de caractéristiques personnelles telles que le sexe ou l'âge. Ce résultat est surprenant

22 Ces données comprennent tous les travailleurs, y compris les indépendants.

étant donné que l'on aurait pu penser que les travailleurs plus âgés seraient davantage affectés par une restructuration. Cependant, un 'effet de travailleur sain' peut être responsable de ce résultat étant donné que les travailleurs plus âgés licenciés ne remplissent plus les conditions pour participer à l'enquête.

Aucune différence significative n'est observée non plus dans le taux de travailleurs affectés par une restructuration en fonction des caractéristiques de l'emploi telles que le type de contrat ou la profession. La variable la plus significative est le secteur d'activité. Les travailleurs dans les secteurs tels que l'information et la communication, l'énergie ou l'industrie manufacturière sont deux fois plus susceptibles d'être affectés par une restructuration que les travailleurs dans l'enseignement, les activités de services administratifs et de soutien ou les arts, les spectacles et les activités récréatives (tableau IV-1).

Tableau IV-1 Top 5 des secteurs aux taux élevés et faibles de restructuration (Nace Rev. 2-1 chiffre)

Taux élevé de restructuration	%	Taux faible de restructuration	%
J: Information et communication	54,0	T: Ménages	8,0
D: Energie	53,0	S: Autres services	21,0
C: Industries manufacturières	43,0	R: Arts, spectacles et activités récréatives	22,0
K: Activités financières et d'assurance	42,0	N: Activités de services administratifs et de soutien	25,0
H: Transport et entreposage	42,0	P: Enseignement	26,0

Si les des taux de restructuration sont mis en relation avec les secteurs affichant une augmentation ou une diminution de l'emploi au cours de la dernière décennie, il est évident que les secteurs avec des taux élevés de restructuration souffrent également d'une diminution de l'emploi (Vandekerckhove & Ramioul, 2011). Les secteurs tels que l'industrie manufacturière, les activités financières et d'assurance ou les transports ont accusé une diminution de l'emploi tandis que les secteurs tels que les ménages, les activités récréatives et l'enseignement affichent un emploi en hausse. Bien que la restructuration puisse en principe impliquer aussi une croissance de l'emploi, elle est en réalité plus susceptible de se produire dans les secteurs confrontés à un recul de l'emploi.

3. Impact de la restructuration sur le bien-être psychologique

3.1 Introduction

La restructuration est un processus difficile, souvent associé à des conséquences involontaires. Di Nunzio et al. (2005) soulignent que de nombreux auteurs par-

viennent à la conclusion que la plupart des projets de changement ne réalisent pas les objectifs financiers stratégiques prévus (Clegg & Walsh, 2004; Kramer, Dougherty & Pierce, 2004). En ce qui concerne les fusions et acquisitions, Nguyen et Kleiner (2003) signalent que 75 à 80% des organisations ne parviennent pas à atteindre les objectifs ciblés.

Ces conséquences contribuent aussi à différentes incidences à court et long terme de la restructuration au niveau individuel Di Nunzio et al. (2005) donnent un aperçu des études consacrées à un large éventail d'incidences négatives de la restructuration telles que la morbidité psychologique (Virtanen et al., 2005), la retraite anticipée (Saksvik & Gustafsson, 2004), le stress au travail accru (Korunka et al., 2003), l'absentéisme pour cause de maladie (Nguyen & Kleiner, 2003), les blessures (Quinlan, Mayhew & Bohle, 2001; Virtanen et al., 2005), la diminution de l'engagement, la satisfaction liée au travail, de la confiance et de la satisfaction liée à la carrière, l'augmentation de l'intention de mobilité (Armstrong-Stassen et al., 2001), l'insécurité de l'emploi (Lee & Teo, 2005; Campbell-Jamison et al., 2001; Kivimäki et al., 2001), une santé et un bien-être psychologique médiocres (Cartwright et al., 2007; Swanson & Power, 2001), une qualité médiocre du sommeil (Campbell-Jamison et al., 2001), la détresse psychologique (Kivimäki et al., 2003), la mortalité cardio-vasculaire (Vahtera et al., 2004) et l'augmentation de la prescription de médicaments (Kivimäki et al., 2007)

Actuellement, les recherches empiriques en cours dans le projet PSYRES (Psychological health and well-being in restructuring: key effects and mechanisms: http://www.ciop.pl/21961.html) reproduisent bon nombre de ces conclusions. Sur la base de l'analyse de deux séries de données longitudinales aux Pays-Bas, Wiezer et al. (2011) constatent une différence significative dans le degré d'épuisement émotionnel, l'absentéisme pour cause de maladie, la satisfaction liée au travail et le dévouement entre les répondants qui n'ont connu aucune restructuration au cours des deux dernières années et ceux qui y ont été confrontés. De la même manière, Widerzal-Bazyl (2011) ont procédé à une étude transversale sur deux échantillons d'organisations, une avec une restructuration et une sans. Ils parviennent à la conclusion que les travailleurs des organisations restructurées en 2009 et/ou 2010 éprouvent moins de bien-être psychologique que les travailleurs provenant d'organisations non-restructurées pendant cette période.

En plus de ces facteurs, plusieurs chercheurs ont identifié les processus de changement organisationnel eux-mêmes comme un risque possible pour la santé (Saksvik, 1996; Landsbergis, Cahill & Schnall, 1999; Westerlund et al., 2004; Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2007). Dans cette perspective, il ne faut pas seulement tenir compte du type de restructuration mais également du mode d'exécution de ce processus pour déterminer ses risques pour la santé.

Dans leur revue de la littérature sur la question, Di Nunzio et al. (2009, p. 15) résument les conclusions principales comme suit:

– la restructuration peut exercer une grande influence potentielle sur la santé professionnelle et la qualité de vie des travailleurs;
– l'effet primaire, du point de vue des travailleurs, est négatif, surtout en ce qui concerne les effets psychosociaux, bien que les effets physiques ainsi que la maladie doivent également être envisagés.

3.2 Restructuration et problèmes de santé liés au travail

Une évaluation générale par les travailleurs de leurs problèmes de santé liés au travail est possible grâce à la question 'Votre travail affecte-t-il votre santé?' (Question 67). Les travailleurs confrontés à une restructuration sont plus susceptibles de rapporter un impact sur leur santé (35,6% contre 27,8%). Cet impact est principalement considéré comme négatif. Trois travailleurs sur quatre signalant un impact du travail sur leur santé le perçoivent comme négatif, qu'ils soient ou non affectés par une restructuration (figure IV-1).

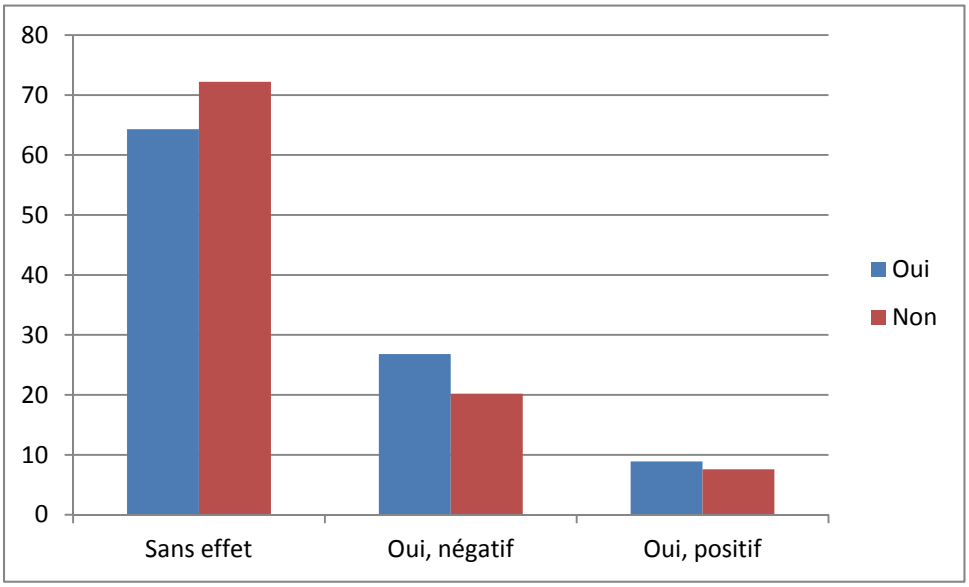

Figure IV-1 Part des travailleurs dont la santé est affectée par le travail, selon l'incidence d'une restructuration (N=3 033)

En ce qui concerne le bien-être psychologique, notre définition des problèmes de santé mentale se concentre sur trois indicateurs qui regroupent une série de problèmes émotionnels liés à l'humeur dont rend compte le travailleur. Nous suivons en ce sens Cottini et Lucifora (2010) qui mesurent la morbidité en utilisant une série de réponses d'autoévaluation aux questions suivantes de l'EECT.

'Durant les 12 derniers mois, avez-vous souffert d'un ou plusieurs des problèmes de santé suivants?' (Question 69):
- dépression ou anxiété;
- fatigue générale;
- problèmes d'insomnie ou difficultés à dormir.

Dans les phases précédentes, le point 'irritabilité' figurait également dans le questionnaire de l'EECT et a été abandonné dans la dernière version de 2010.

La figure 3.2 illustre clairement que l'incidence d'une restructuration au cours des trois dernières années est étroitement liée aux problèmes de santé mentale rapportés par les travailleurs eux-mêmes. Pour chaque point, la proportion de personnes signalant un problème de santé mentale est supérieure de 10 à 15 points de pourcentage pour les personnes affectées par une restructuration que pour celles qui en ont été épargnées. Bien que de tels problèmes puissent avoir de nombreuses causes différentes qui ne sont pas liées au travail du tout, les données traduisent une étroite relation avec l'incidence de la restructuration dans l'organisation.

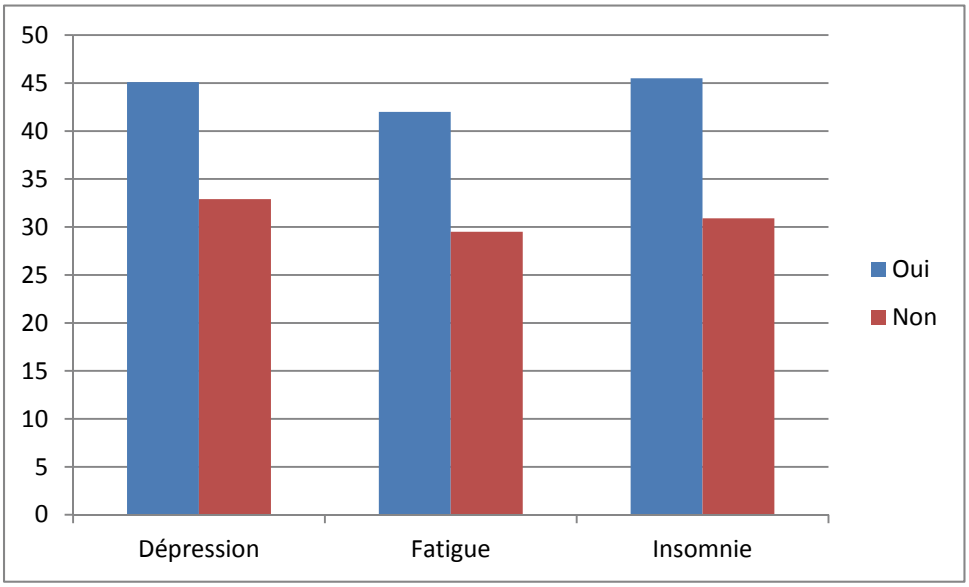

Figure IV-2 Proportion de travailleurs affectés par une restructuration, en fonction de l'incidence d'un problème de santé (N=3 110)

L'impact de la restructuration dépasse les problèmes de santé mentale en tant que tels. Elle affecte l'humeur générale des travailleurs comme l'illustrent manifestement les cinq points inclus dans la question EF4:

'Veuillez indiquer, pour chacune des cinq affirmations, laquelle se rapproche le plus de ce que vous avez ressenti au cours des deux dernières semaines' (Question EF4):
- je me suis senti(e) bien et de bonne humeur;

– je me suis senti(e) calme et tranquille;
– je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se);
– je me suis réveillé(e) en me sentant frais/fraîche et dispos(e);
– ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes.

L'échelle à six points de 'Tout le temps' à 'Jamais' a été dichotomisée entre plus ou moins de la moitié du temps Pour tous les points, le pourcentage de travailleurs de bonne humeur au cours des deux dernières semaines était supérieur de 5 à 10 points pour ceux qui n'ont pas été affectés par une restructuration. La différence n'a été limitée à trois points de pourcentage que pour l'affirmation sur les 'choses intéressantes'. En dépit de ces différences, même pour les travailleurs affectés par une restructuration, environ trois sur quatre sont restés de bonne humeur la plupart du temps au cours des deux dernières semaines.

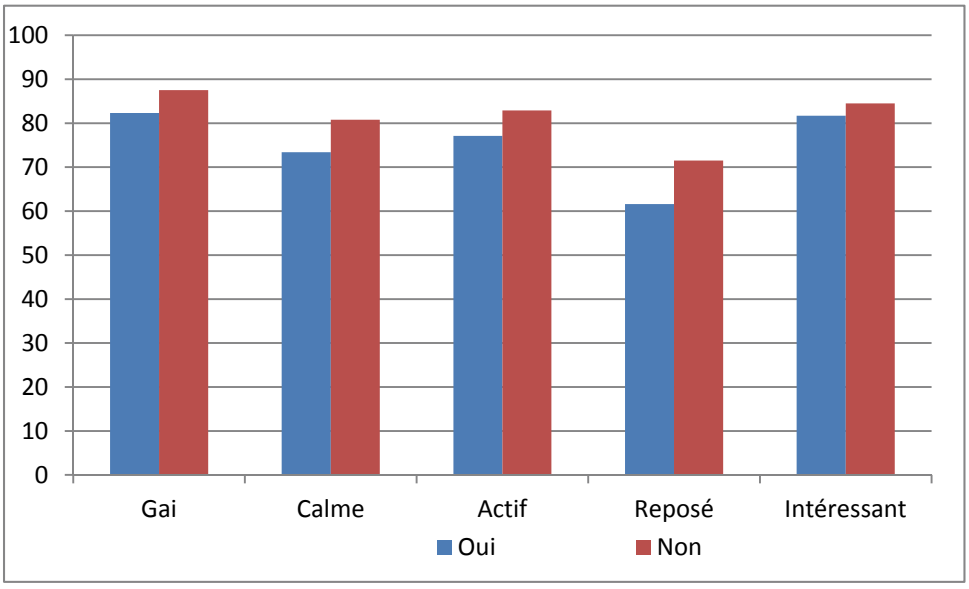

Figure IV-3 Proportion de travailleurs de bonne humeur la plupart de temps au cours des deux dernières semaines, selon l'incidence d'une restructuration (N=3 104)

Les données dans la figure IV-3 montrent que l'impact d'une restructuration va au-delà des problèmes de santé mentale et affecte l'humeur générale des travailleurs impliqués dans une restructuration. En effet, une restructuration est associée à une évaluation générale médiocre de leurs conditions de travail par les travailleurs. La part des travailleurs confrontés à une restructuration va en augmentant de 'très satisfait' à 'pas satisfait du tout' des conditions de travail. Moins d'un travailleur très satisfait sur trois a connu une restructuration au cours des trois dernières années. Pour les travailleurs qui ne sont pas satisfaits du tout de leurs conditions de travail, cette part est pratiquement doublée.

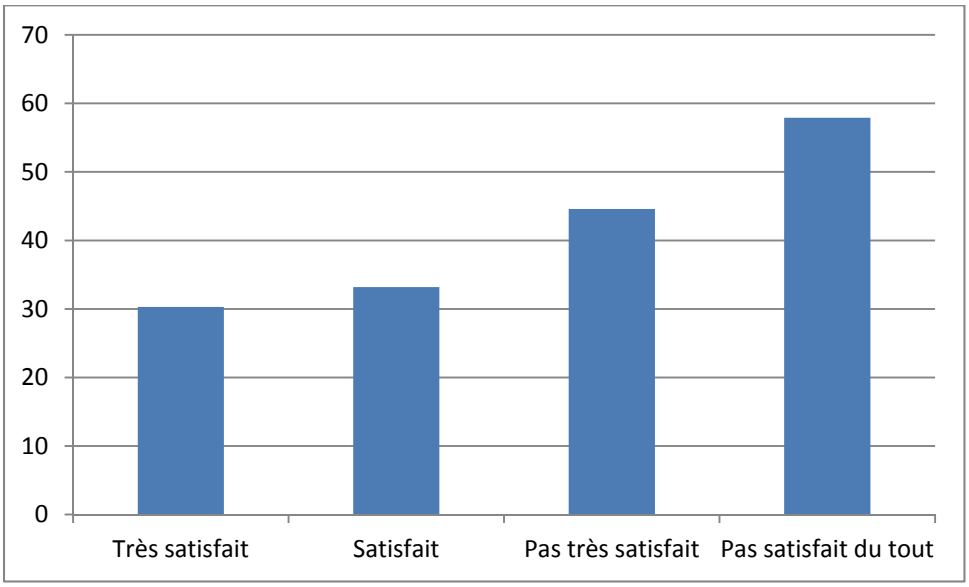

Figure IV-4 Part des travailleurs affectés par une restructuration en fonction de la satisfaction par les conditions de travail (N=3 089)

4. Impact de la restructuration sur l'organisation du travail

4.1 Introduction

Une restructuration implique un travail énorme pour la réaffectation des tâches aux différentes fonctions. Des tâches nouvelles et différentes doivent être exécutées dans l'organisation et celles-ci doivent être réparties entre plus ou moins d'emplois disponibles. Une restructuration nécessite de mettre en place une nouvelle organisation du travail et par conséquent de repenser les fonctions, qui présentent de ce fait d'autres caractéristiques.

Pour analyser l'impact de la restructuration sur le bien-être psychologique, nous nous focaliserons sur les caractéristiques du travail qui sont supposées avoir un impact sur le bien-être psychologique. Nous nous fondons sur le modèle 'demande-contrôle' de Karasek (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Karasek affirme que le stress au travail et les effets consécutifs pour la santé du stress au travail ne résultent pas d'un seul aspect de l'environnement de travail mais des effets conjoints de demandes d'une situation professionnelle et de la latitude décisionnelle offerte aux travailleurs confrontés à de telles demandes. Le modèle conclut que la combinaison de fortes demandes et d'un faible contrôle dans le travail conduiront à des incidences négatives sur la santé. La combinaison idéale consiste à accompagner les fortes demandes d'un degré élevé d'autonomie permettant aux individus de développer une gamme plus large de stratégies d'adaptation.

Dans leur revue de la littérature, Di Nunzio et al. (2009) parviennent à la conclusion que la restructuration est toujours associée à des demandes plus fortes et un

contrôle plus faible sur le travail. Ce phénomène s'explique par la standardisation et la formalisation accrues du processus de travail intervenant après une restructuration et est combiné à une centralisation des pouvoirs de décision et de contrôle. En effet, une telle standardisation est parfois à l'origine de ce processus étant donné qu'elle constitue une condition préalable nécessaire à l'externalisation ou à la restructuration (Hermann & Schönauer, 2007).

L'un des aspects problématiques de la standardisation est une *influence réduite sur le travail* pour les travailleurs parce que les temps et procédés de travail sont strictement régulés et formalisés. La standardisation élevée réduit la créativité et les opportunités de résolution des problèmes pour les travailleurs.

La nécessité de répondre à la demande du marché et des clients est manifestement un élément crucial pour les entreprises et motive par conséquent de nombreux processus de restructuration. Par l'instabilité du marché et les changements fréquents dans les besoins des clients, la charge de travail est difficile à prévoir, ce qui réduit la *prévisibilité*. En effet, souvent, la restructuration n'est pas un événement unique qui débouche ensuite sur une situation plus stable. Au contraire, les organisations qui ont procédé à une restructuration ont plus de chances d'être impliquées aussi dans des changements futurs. Cette situation continue de changement crée l'incertitude et a tendance à diminuer encore l'*influence sur le travail* parce que l'engagement du travailleur est faible, les informations sont limitées et les plans sont souvent modifiés ou n'aboutissent pas comme prévu (Di Nunzio et al., 2005).

En même temps, la standardisation et les procédures sont des outils sur la voie de la *bureaucratie*. Celle-ci conduit à une intensification des rapports, de l'administration et de la documentation et, dès lors, à une augmentation des *demandes du travail*. Des difficultés majeures surviennent en cas de problèmes qui n'ont pas été envisagés par des procédures standardisées. Si une formalisation excessive des relations ne permet pas un contact direct entre les travailleurs et les superviseurs, l'isolement des travailleurs implique *une prise de risque qui retombe sur l'individu seul (Di Nunzio et al., 2005)*.

4.2 Restructuration et demandes du travail contre contrôle sur le travail

L'EECT 2010 contient plusieurs éléments qui peuvent être utilisés pour classer les emplois en fonction de la typologie de Karasek. Les questions relatives aux demandes du travail sont *'des cadences de travail élevées'* et *'de travailler selon des délais très stricts et très courts'* (Question 45) avec une échelle de sept points allant de 'jamais' à 'tout le temps'. Les réponses ont été dichotomisées entre la moitié du temps et plus contre moins de la moitié du temps.

Une augmentation notable de la proportion de travailleurs signalant des cadences de travail élevées plus de la moitié du temps est observée s'ils sont affectés par une restructuration (figure IV-5). Une restructuration au cours des trois dernières années aboutit à une augmentation de 15 points de pourcentage de la proportion de travailleurs rapportant des cadences de travail élevées et de 20 points de pourcentage de ceux rapportant devoir travailler selon des délais très stricts et très courts. Par conséquent, une restructuration est manifestement associée à des demandes plus fortes du travail.

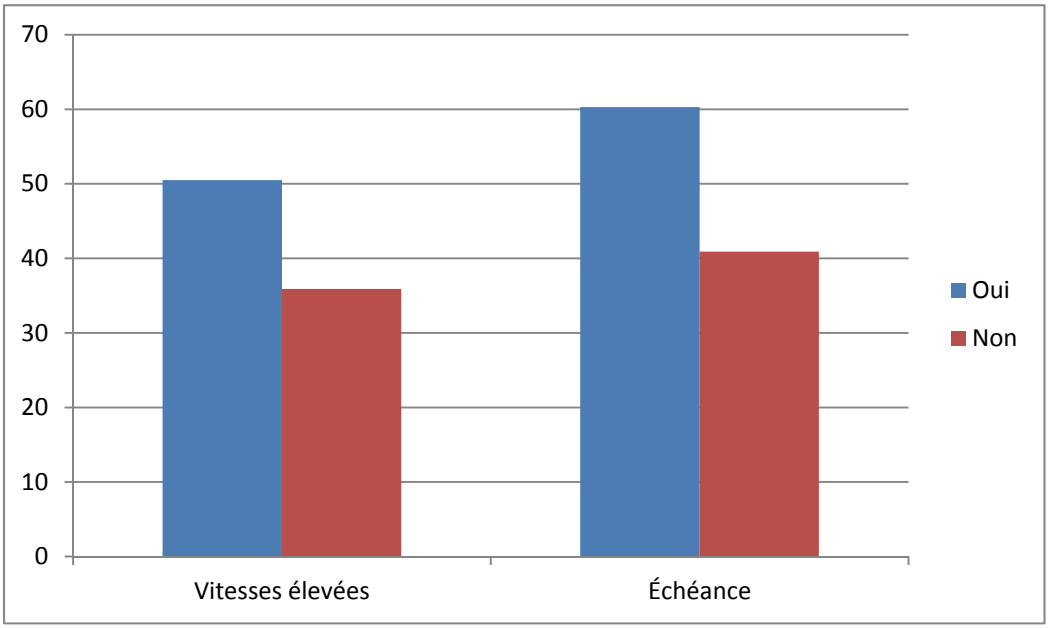

Figure IV-5 Part des travailleurs confrontés à des aspects de demandes du travail la moitié du temps ou plus, en fonction de l'incidence d'une restructuration (N=3 103)

Les questions dans l'EECT 2010 relatives au contrôle dans le travail portent sur la faculté de choisir ou de changer *'l'ordre de vos tâches'*, *'vos méthodes de travail'*, *'votre cadence ou vitesse de travail'* à chaque fois avec une catégorie de réponse oui/non. Pour les trois éléments, la proportion de travailleurs jouissant d'une telle autonomie est inférieure s'ils ont été affectés par une restructuration (figure IV-6). Bien que les différences soient nettement inférieures aux éléments des demandes du travail et limitées à trois à quatre points de pourcentage, elles sont cohérentes. Il est dès lors raisonnable d'affirmer que la restructuration est associée à des niveaux inférieurs de contrôle des travailleurs sur leur travail.

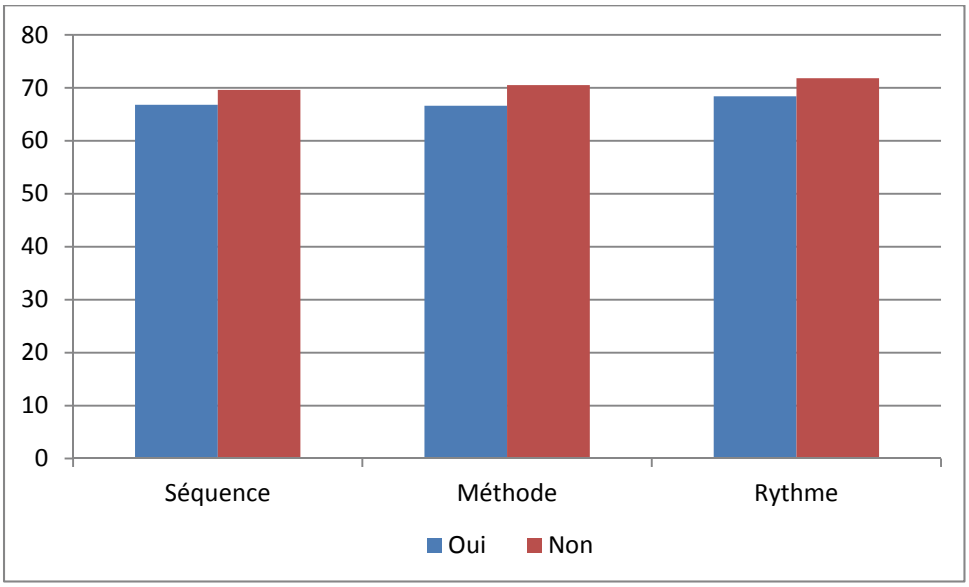

Figure IV-6 Part des travailleurs bénéficiant d'aspects de contrôle sur leur travail, en fonction de l'incidence d'une restructuration (N=3 100)

4.3 Restructuration et demandes du travail contre contrôle sur le travail

Les données de l'EECT confirment qu'une restructuration est associée à une limitation du contrôle sur le travail et, en particulier, à une augmentation des demandes du travail. Cela ouvre la voie au plus stressant des quatre types d'emplois décrits par le modèle de Karasek: Emploi très stressant, caractérisée par une faible influence sur le travail et des demandes fortes.

Pendant une restructuration, les travailleurs sont confrontés à des exigences élevées mais n'ont aucun moyen de contrôler ce qui se passe parce que les procédures sont strictement standardisées. Ils doivent s'adapter passivement aux changements qui deviennent de plus en plus fréquents. Tant les demandes croissantes du travail que la perte d'autonomie à elles seules contribueraient à une augmentation du stress, si aucun autre changement n'était apporté. Les effets combinés sont naturellement pires.

En combinant les éléments relatifs aux demandes du travail et au contrôle sur travail dans l'EECT, nous composons un quadrant avec quatre types d'emplois selon le modèle 'demande et contrôle' de Karasek. En procédant à une dichotomie des scores sur les deux dimensions, nous divisons l'échantillon en quatre catégories (tableau IV-1).

Tableau IV-2 Par des travailleurs dans le quadrant de Karasek, selon l'incidence d'une restructuration (les données en cas de restructuration sont en '**gras**')

	Demandes faibles	Demandes fortes
Contrôle fort	Emplois peu stressants	Emplois actifs
	35,4	19,7
	25,2	**24,9**
Contrôle faible	Emplois passifs	Emplois très stressants
	26,7	18,2
	19,6	**30,3**

Le tableau IV-2 traduit à la fois l'augmentation des exigences du travail et la diminution inférieure du contrôle sur le travail, comme indiqué précédemment. La part des travailleurs exerçant un faible contrôle sur leur travail augmente dans les organisations en cas de restructuration, passant de 44,9% à 49,9%. La part des travailleurs confrontés à des fortes demandes du travail augmente considérablement dans les organisations en cas de restructuration, passant de 37,9% à 55,2%.

D'une part, cela conduit à une augmentation de la proportion des 'emplois actifs' (de 19,7% à 24,9%). Dans ce type de travail, les travailleurs sont en mesure de faire face aux demandes plus fortes, ce qui les préserve d'un stress excessif. Ils peuvent en tirer un apprentissage et une sensation de maîtrise. Ces derniers, à leur tour, aident la personne à faire face aux situations induisant inévitablement un stress dans le travail, ce qui contribue à réduire le stress et même à atteindre le niveau plus élevé de productivité (Karasek & Theorell, 1990).

D'autre part, une augmentation nettement supérieure des 'emplois très stressants' est ainsi engendrée (18,2% à 30,3%). Dans ce type de travail, les travailleurs ne peuvent apporter une réponse optimale aux demandes situationnelles (Karasek & Theorell, 1990). L'évolution principale associée à la restructuration est par conséquent le passage 'd'emplois peu stressants' à des 'emplois très stressants'.

Etant donné qu'il est difficile d'isoler la 'restructuration' des autres développements, à la fois dans l'espace et dans le temps, et tout autant d'identifier ses conséquences sur le bien-être psychologique, l'importance de ce décalage vers des 'emplois très stressants' est étonnamment prononcée. De plus, nous ne pouvons pas évaluer le type de restructuration qui s'est produit au cours des trois dernières années. En fait, la restructuration impliquée peut également être accompagnée par une augmentation de l'emploi et offrir de nouvelles opportunités aux travailleurs. De tels cas pouvaient être supposés améliorer les caractéristiques du travail, compensant ainsi l'effet négatif d'autres types de restructuration. En d'autres termes, le décalage vers des emplois très stressants est susceptible d'être plus flagrant pour certains types de restructuration.

Etant donné que nous n'avons aucune information à propos du type de restructuration à partir des données de l'EECT, le secteur d'activité pourrait éventuellement apporter quelques éclaircissements sur la question. Comme indiqué précédemment, certains secteurs sont nettement plus affectés par les restructurations que d'autres (paragraphe 2). Les restructurations dans les secteurs affichant une croissance de l'emploi au cours des dernières années sont susceptibles d'être d'une nature différente de celles des secteurs confrontés à une diminution de l'emploi.

Cependant, dans tous les secteurs, la restructuration est associée à une augmentation similaire des demandes du travail et à une diminution inférieure du contrôle sur le travail. En effet, dans les 20 secteurs considérés (classification A à T Nace rev. 1), aucun secteur ne s'est écarté du schéma général d'une légère augmentation des emplois actifs et d'une augmentation substantielle des emplois très stressants, associés aux restructurations. Cette constatation confirme les conclusions du projet WORKS: tant les fortes demandes du travail que la perte d'autonomie sont des facteurs observés dans tous les secteurs et elles constituent les facteurs les plus évidents et les plus puissants dans la recherche (Di Nunzio et al., 2009, p. 75).

4.4 Restructuration et bien-être psychologique

Selon Karasek, le décalage observé vers des emplois très stressants devrait avoir un impact négatif sur la santé mentale. Pour corroborer cette hypothèse, nous utilisons les éléments sur les problèmes de santé mentale du questionnaire de l'EECT (voir paragraphe 3.2) et composons un indice mesurant l'intensité des troubles de santé mentale rapportés. Nous choisissons l'approche la plus simple et la plus directe, en donnant une pondération équivalant à chacun des facteurs contribuant aux troubles individuels de la santé mentale. Quelques expériences à partir d'une analyse des principaux composants a donné des résultats très similaires (Cottini & Lucifora, 2010). La composition de cet indice concorde avec les études médicales suggérant que les problèmes plus sérieux de santé mentale impliquent généralement plus d'un symptôme (Rugulies et al., 2008). Dès lors, nous supposons que plus - ou moins - un individu rapporte de troubles dans sa santé mentale, plus grande – petite - est la probabilité que ce trouble trouve son origine dans les conditions de travail.

Tableau IV-3 Scores moyens du bien-être psychologique selon le quadrant de Karasek

	Demandes faibles	Demandes fortes
Contrôle fort	*0,82*	*0,79*
Contrôle faible	*0,81*	*0,67*

Le tableau IV-3 confirme l'hypothèse que les emplois très stressants sont associés à plus de problèmes de santé psychologiques. Par comparaison avec un score

moyen de 0,79 sur l'indice du bien-être psychologique, les emplois très stressants obtiennent un score de 0,67.

De plus, les données étayent 'l'hypothèse du tampon' dans le modèle JDC plutôt que 'l'hypothèse du stress'. Cette dernière prévoit que les demandes du travail et le contrôle sur le travail s'additionnent pour produire des incidences négatives sur la santé dans les environnements caractérisés par de fortes demandes du travail et un faible contrôle sur celui-ci. Cela implique qu'il faut à la fois agir sur les demandes du travail et le contrôle sur le travail pour réduire le stress au travail. 'L'hypothèse de tampon' prévoit que les demandes du travail et le contrôle sur celui-ci interagissent et que le contrôle sur le travail modère l'effet négatif des demandes du travail sur la santé et le bien-être. Cela implique qu'une meilleure santé peut être obtenue en augmentant le contrôle sur le travail sans réduire les demandes du travail. En permettant aux individus de répondre aux demandes lorsqu'ils sont parfaitement en mesure de le faire et selon des méthodes qu'ils trouvent parfaitement acceptables, un contrôle accru réduit les effets des facteurs de stress. Le tableau IV-2 montre qu'avec des niveaux similaires de demandes du travail, une augmentation du contrôle sur le travail réduit les problèmes rapportés de santé mentale à des taux quasi moyens (de 0,67 à 0,79).

5. L'impact de l'organisation du travail sur l'association entre la restructuration et le bien-être psychologique

Jusqu'à présent, l'analyse a révélé une étroite association entre la restructuration et le bien-être psychologique (A) ainsi qu'entre la restructuration et l'organisation du travail (B). De plus, une association évidente est établie entre l'organisation du travail et le bien-être psychologique tel qu'il est prévu par le modèle de Karasek (C, D et E).

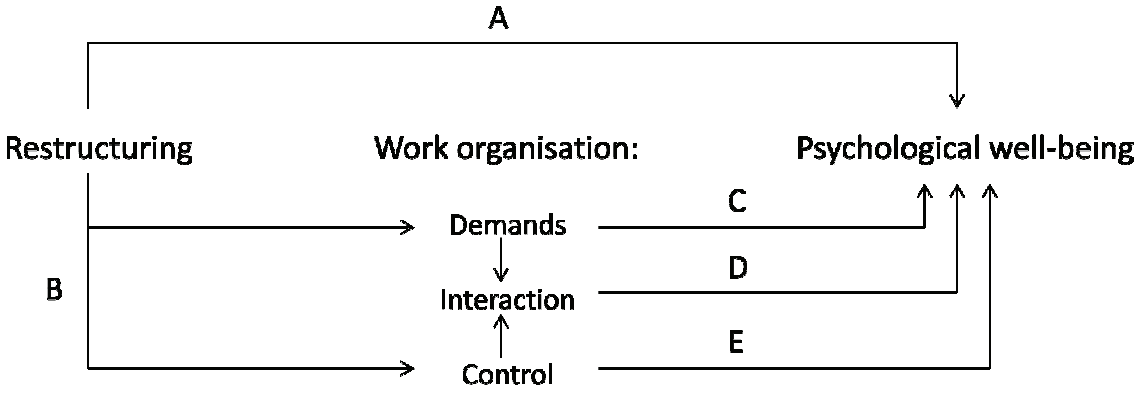

Figure IV-7 Relation entre restructuration, organisation du travail et bien-être psychologique

Ces conclusions soulèvent la question de la mesure dans laquelle l'association entre la restructuration et le bien-être psychologique est due au type d'organisation du travail mis en oeuvre après la restructuration? Les troubles mentaux associés à la restructuration peuvent-ils être attribués à une augmentation des emplois très stressants? Et la restructuration accompagnée d'emplois plus actifs peut-elle réduire le taux de troubles mentaux?

Une analyse de régression sur ce modèle avec le bien-être psychologique et la restructuration, en ajoutant les exigences du travail, le contrôle sur le travail et l'effet d'interaction entre les exigences du travail et le contrôle sur le travail conduit aux résultats suivants.

Tout d'abord, l'analyse de régression répète les conclusions sur l'association entre la restructuration et le bien-être psychologique. Cette relation est très significative et son impact a un coefficient de -0,093. Autrement dit, la valeur moyenne sur l'indice du bien-être psychologique baisse de 0,812 en cas d'absence de restructuration à 0,719 si une restructuration est intervenue au cours des trois dernières années.

Cependant, ce coefficient de la restructuration sur le bien-être psychologique (flèche A dans la figure IV-1) baisse de -0,093 à -0,072 si le modèle demande/contrôle est introduit. Autrement dit, 22,6% de l'effet de la restructuration sur le bien-être psychologique peuvent être attribués au type d'organisation de travail mis en oeuvre. Ce facteur seul apporte par conséquent une contribution importante à la relation entre la restructuration et le bien-être psychologique.

Une analyse de tous les pays inclus dans l'EECT 2010 révèle des conclusions similaires. La vue d'ensemble pour les pays européens confirme qu'une restructuration a un impact négatif sur le bien-être psychologique mais également que l'organisation du travail importe dans cette relation. Les demandes élevées du travail ont un impact négatif sur le bien-être psychologique mais, en même temps, un effet d'interaction positif est observé si elles sont combinées à un contrôle plus élevé sur le travail.

6. Conclusion et recommandations

L'analyse des données belges de l'EECT 2010 montre qu'une restructuration est une réalité pour de nombreux travailleurs. Au cours des trois dernières années, un travailleur sur trois a été confronté à une restructuration au moins dans son organisation, laquelle a eu un impact substantiel sur son environnement de travail immédiat.

Un événement qui affecte considérablement leur santé psychologique générale en termes de dépression, de fatigue et de troubles de sommeil. Bien que la restructuration puisse en principe conduire à la croissance de l'emploi et à de nouvelles opportunités pour les travailleurs, l'impact général est manifestement négatif sur le plan de la santé psychologique.

Inévitablement, la restructuration nécessite des changements dans l'organisation du travail. Les tâches nouvelles ou résiduelles peuvent être redistribuées entre les travailleurs et les fonctions doivent être repensées. Cette nécessité offre cependant une opportunité dans le même temps. L'analyse confirme que la façon dont cette réorganisation du travail est mise en place soit renforce, soit atténue l'impact négatif de la restructuration sur la santé psychologique. Si les fonctions sont conçues de telle manière que le contrôle disponible sur le travail permette aux travailleurs de faire face aux exigences accrues du travail, les effets négatifs de la restructuration sont en partie compensés.

En dépit de son importance, l'aspect de l'organisation du travail est souvent négligé dans le débat relatif à la restructuration. Les recommandations portent généralement sur l'importance de la fourniture d'informations pertinentes, l'adoption d'une bonne stratégie de communication, l'importance de la participation des travailleurs, la définition d'une vision et d'un objectif clairs (Knutstad & Skarholt, 2006; Wiezer et al., 2011). Les recommandations des partenaires sociaux au niveau européen appelant à la transparence, à une communication de bonne qualité et à l'information et à la consultation (voir paragraphe 1) vont dans le même sens. L'analyse précédente, cependant, indique clairement que les partenaires sociaux doivent envisager des aspects de l'organisation du travail dans le débat sur l'atténuation des conséquences négatives de la restructuration sur le bien-être des travailleurs. L'organisation du travail doit être considérée comme un outil efficace de 'restructuration réfléchie ' (EMCC) et d'une 'gestion des changements de qualité' (Saksvik et al., 2007). Puisque nous savons que les emplois actifs, de manière générale, sont profitables à la santé mentale des travailleurs, de tels emplois sont particulièrement nécessaires en cas de restructuration étant donné que cette dernière a des implications négatives majeures sur le bien-être psychologique. La restructuration demande par conséquent une organisation de travail qui débouche sur des 'emplois actifs'.

CHAPITRE V
TRAVAIL PRECAIRE POUR TRAVAILLEURS VULNERABLES

Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans & Hans De Witte

1. La conceptualisation de l'emploi précaire

Dans les sociétés capitalistes occidentales, le travail a connu, sous tous ses aspects, un processus radical de transformation depuis la production industrielle de masse d'après-guerre. Pendant toutes ces années, la 'relation de travail standard' (RTS) du travail à temps plein et à durée indéterminée, pendant une année complète, basée sur l'homme soutien de famille était devenue le modèle normatif du travail. La crise économique à partir de la deuxième moitié des années 70 a modifié le scénario économique et politique, et les relations de travail ont été forcées de changer (Boyer & Durand, 1993). La conséquence visible la plus importante de ce changement est le déclin de la RST en faveur d'une variété de formules de travail flexibles ou non standard.

Pour le moment, il est difficile d'aborder l'emploi non standard dans des recherches empiriques, principalement en raison de problèmes conceptuels et de mesure. Jusqu'à présent, trois approches sont appliquées en principe. (1) l'approche légale se concentre sur les conséquences pour les travailleurs de contrats non standard, par rapport aux contrats standard à durée indéterminée (Quinlan, Mayhew & Bohle, 2001). (2) Une deuxième approche est axée sur (les menaces de) la restructuration et (de) la réduction de personnel et leurs conséquences pour les travailleurs affectés des risques plus ou moins objectifs et immanents pour la stabilité de l'emploi (Ferrie et al., 1998; Kivimaki et al., 2000). (3) Enfin, l'étude de la perception par les travailleurs de l'insécurité de l'emploi a donné des informations importantes à propos de ses conséquences sur des incidences telles que le bien-être mental et l'état de santé général, la satisfaction liée au travail, l'absentéisme pour cause de maladie, la rotation du personnel, etc. (De Witte, 2005; De Witte & Naswall, 2003). Bien que ces trois approches aient apporté une contribution notable à la compréhension des réactions des travailleurs face à un emploi menacé et instable, on peut se demander si les changements apportés aux formules d'emploi contemporaines ne sont pas plus radicaux que les

seules dimensions contractuelles et de la stabilité de l'emploi (Vives, 2010). Il pourrait être utile d'inclure également d'autres caractéristiques importantes du travail lourdes de conséquences potentielles pour la sécurité et le bien-être des travailleurs telles qu'une protection sociale médiocre et des rémunérations indécentes, des relations déséquilibrées ou autoritaires avec les supérieurs, etc. (Benach et al., 2002). Le même raisonnement est défendu dans un ouvrage récent sur 'l'insécurité qualitative de l'emploi' en complément à 'l'insécurité quantitative de l'emploi' (De Witte et al., 2010).

Les limitations des approches exposées précédemment pourraient être contournées en adoptant une approche multidimensionnelle des formules de travail contemporaines. Un exemple souvent cité est l'approche de l'emploi précaire de Rodgers et Rodgers (1989), qui évalue les formules de travail selon quatre dimensions: (1) la certitude de la continuité de l'emploi; (2) le contrôle sur l'emploi; (3) la protection juridique et sociale; et (4) l'adéquation des revenus. Bien que, parfois, la précarité soit envisagée au sens plus large, elle renvoie clairement dans ce contexte à des situations non standard de l'emploi qui, lorsqu'elles sont comparées à la RTS typique, s'avèrent dégradées dans une certaine mesure. En fait, l'emploi précaire intervient dans deux sous-domaines du cadre de la qualité du travail: les relations de travail et les conditions de travail. Les relations de travail sont essentiellement des relations de pouvoir asymétriques dans lesquelles l'équilibre du pouvoir entre travailleur et employeur affecte la nature des conditions de travail et la qualité du travail en général.

L'approche adoptée dans ce rapport est en partie basée sur la recherche EPRES plus récente de Vives et al. (2010). Ici aussi, la précarité de l'emploi porte à la fois sur l'aspect contractuel de l'emploi et la relation de travail. Le concept couvre six dimensions: (1) l'instabilité de l'emploi, (2) l'absence de négociations collectives à propos de l'emploi et des conditions de travail, (3) un revenu faible ou insuffisant généré par le travail, (4) l'absence de droits sur le lieu de travail, de protection sociale et d'avantages non-monétaires, (5) la vulnérabilité face à l'autoritarisme sur le lieu de travail et la discipline imposée par l'employeur, et (6) la capacité (ou non) à exercer effectivement les droits et avantages auxquels le travailleur peut prétendre. Ces deux dernières dimensions renvoient spécifiquement aux relations sociales du travail et à l'équilibre de pouvoir entre les travailleurs et les employeurs. Dans ce cadre et dans les limites des données disponibles, nous évaluons le travail précaire dans une approche multidimensionnelle, en y intégrant l'instabilité de l'emploi, la précarité du revenu, l'employabilité faible dans le sens du développement de la carrière et des possibilités de formation, le temps de travail intensif et flexible, la dégradation des relations collectives formelles et les relations informelles et déséquilibrées entre les travailleurs et les employeurs.

2. Un modèle conceptuel associant l'emploi précaire à ses incidences sur le travailleur individuel

Ci-dessous, nous présenterons un cadre conceptuel simple associant l'emploi précaire à ses incidences néfastes sur le travailleur individuel. Les analyses dans ce chapitre s'inscrivent toutes dans ce type de conceptualisation des effets potentiels de l'emploi précaire. Néanmoins, il faut remarquer que pour le moment, avec l'émergence de l'emploi précaire, les preuves empiriques sont toujours rares - bien que certaines pistes puissent être retrouvées dans les domaines de recherche apparentés. Une première hypothèse importante concerne la relation entre les conditions de travail (précaires) et d'autres caractéristiques de la qualité du travail - telles que les conditions de travail (in)décentes, le contenu (in)intéressant du travail ou le support (ou non) dans les relations sociales au travail. L'existence de ce type de relation a été illustrée précédemment (Benach et al., 2004; Letourneux, 1998; Vosko, 2006). Par conséquent, les effets sur la santé, le bien-être, la satisfaction, etc. des travailleurs ne sont pas les seuls attendus par la nature même du travail dans des conditions de travail précaires - par exemple en raison de l'insécurité ou des efforts soutenus visant à garder son travail (Clarke et al., 2007a; Muntaner et al., 2010). Des effets potentiellement néfastes sont également supposés se produire en raison d'une exposition accrue à des conditions de travail néfastes, un contrôle médiocre, un faible support social, etc. (Muntaner et al., 2010). Enfin, nous émettrons l'hypothèse que la distribution des conditions de travail précaires s'opère au détriment des statuts socio-économiques inférieurs - notamment, nous postulons que les travailleurs moins qualifiés, les travailleurs occupant des emplois manuels ou subordonnés, les immigrés et les femmes sont plus exposés à des conditions de travail précaires (Porthe et al., 2010; Vives et al., 2011; Vosko, 2006).

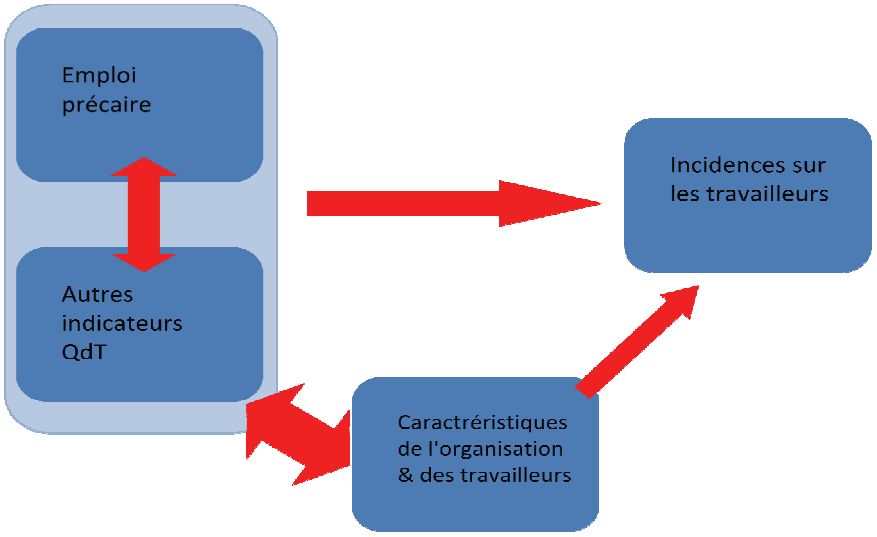

Figure V-1 Modèle conceptuel sur la relation entre l'emploi précaire et d'autres indicateurs de qualité de travail

3. Indicateurs d'emploi précaire dans l'Enquête européenne sur les conditions de travail 2010 (EECT)

Dans ce paragraphe, nous développons plusieurs indicateurs d'emploi précaire basés sur le modèle conceptuel, d'une part, et sur le questionnaire EECT 2010, d'autre part. Nous développerons des indicateurs séparés sur la stabilité (ou l'instabilité) de l'emploi, la décence (ou l'indécence) du revenu, les opportunités d'employabilité (limitées), les temps de travail intensifs, les temps de travail flexibles, les relations collectives informelles (ou leur absence) et les négociations informelles (ou leur absence). Ces huit indicateurs serviront notre analyse dans ce chapitre sur la prévalence du travail précaire sur le marché de l'emploi belge.

3.1 Instabilité de l'emploi: contrat temporaire

La stabilité de l'emploi est liée à la répartition entre les marchés du travail primaire et secondaire (Reich, Gordon & Edwards, 1973). Les formules de travail contemporaines renoncent de plus en plus à l'idée de la continuité de l'emploi en termes contractuels en introduisant différentes formes de travail à durée déterminée au sein d'une certaine partie (secondaire) de la population active (Scott-Marshall, 2005). Cela traduit l'ambition d'une 'flexibilité numérique' comme solution à la volatilité des contextes économiques contemporains (Atkinson, 1984). Dans l'EECT, l'aspect de l'instabilité contractuelle de l'emploi précaire est mesuré par l'indicateur 'contrat permanent'. Cet indicateur est composé du type variable de contrat de travail et dichotomisé pour opérer une distinction entre les contrats temporaires et les contrats à durée indéterminée.

3.2 (In)décence du revenu: faibles rémunérations

L'abandon de l'emploi standard affecte également la sécurité des revenus. Les emplois aux bas salaires sont considérés comme précaires s'ils ne permettent pas un niveau de vie socialement acceptable ou s'ils conduisent à des interruptions de la capacité à générer un revenu (en raison de leur caractère temporaire). L'indécence du revenu peut également apparaître dans les situations de 'petits emplois à temps partiel' – une caractéristique liée à l'idée du 'pauvre actif' (Castel, 1995). Naturellement, la pauvreté est en grande partie véhiculée par d'autres facteurs que les revenus tirés du travail: caractéristiques des ménages, transferts gouvernementaux, programmes sociaux de protection de la rémunération, etc. (Vosko, 2006). Par conséquent, cet indicateur ne peut être interprété comme une mesure de la 'pauvreté des revenus' au niveau du ménage. Dans ce chapitre, nous mesurons la dimension du revenu indécent par l'indicateur relatif aux bas salaires. Les rémunérations sont calculées comme une échelle composite comprenant le salaire mensuel net tiré de l'emploi principal avec les avantages supplémentaires linéaires (heures supplémentaires, travail du dimanche, indemnités pour travail

dangereux) et variables (primes de productivité et de performance, parts de la société, avantages en nature). Le tertile inférieur de cette échelle de rémunération est considéré comme précaire.

3.3 Opportunités d'employabilité limitées

La littérature relative aux relations industrielles émet parfois l'hypothèse que l'ancienne RTS peut être remplacée par deux nouveaux contrats psychologiques possibles. D'une part, un nouveau contrat psychologique dans lequel les travailleurs se voient offrir une amélioration de leurs compétence et une valeur marchande en échange de leur flexibilité contractuelle (Gallagher & McLean Parks, 2001). D'autre part, il existe des situations dans lesquelles les idées de formations sur le terrain et de carrières sur le marché de l'emploi interne de la RTS sont simplement remplacées par un contrat psychologique transactionnel à court terme instrumental du travail en échange d'une rémunération (Rousseau, 1995). Dans ce cas, on peut postuler que les travailleurs sont confrontés à un manque d'opportunités de formation fournies par l'employeur, ce qui conduit, à son tour, à une limitation des perspectives d'employabilité et du pouvoir de négociation sur le marché de l'emploi (et donc à une plus grande précarité). L'indicateur de l'employabilité précaire est une combinaison de la formation (non financée par le travailleur) et des opportunités de carrière. On qualifie de précaires les personnes qui bénéficient d'opportunités de carrière inférieures à la moyenne alors que, dans le même temps, elles ne reçoivent aucune formation payée par l'employeur.

3.4 Temps de travail: temps de travail intensifs

Dans certains cas, les contrats de travail offrent une protection contre les heures supplémentaires en régulant explicitement les heures de travail; cependant, on peut supposer que c'est de moins en moins le cas dans les formules de travail flexibles contemporaines. Dans de tels cas, les temps de travail intensifs peuvent être considérés comme un indicateur qui fait référence aux relations d'autorité et de pouvoir entre employeurs et travailleurs (Amable, 2006; Clarke et al., 2007a). Les relations de pouvoir peuvent devenir manifestes dans les demandes explicites de flexibilité temporelle de la part de l'employeur. Par ailleurs, elles peuvent être induites par le travailleur - en raison des attentes du travailleur d'une rémunération sous la forme d'une rétribution telle que des salaires plus élevés ou des promotions. Cette dernière possibilité est liée à la notion de surengagement (Siegrist & Marmot, 2004). Les temps de travail précaire sont déterminés en répondant à deux questions principales: le nombre d'heures prestées dans l'emploi rémunéré principal et le nombre de jours par semaine prestés dans l'emploi principal. Les travailleurs qui prestent 43 heures par semaine ou plus (90ième percentile) ou les travailleurs qui prestent 6 jours par semaine ou plus

(95ième percentile) sont considérés dans une situation précaire sur la base de cette dimension.

3.5 Temps de travail: temps de travail flexibles

Les temps de travail inhabituels et flexibles peuvent tous deux être considérés comme des indicateurs d'un travail précaire. Les horaires de travail inhabituels, tels que le travail de nuit et le travail posté, le travail du week-end, le travail durant les vacances sont liés à l'organisation du travail. Ces horaires de travail non standard exigent un effort plus grand de la part des travailleurs, par rapport aux horaires de travail standard, étant donné qu'ils vont à l'encontre des cycles sommeil/travail/loisirs humains standard - et cela s'applique spécifiquement pour l'imprévisibilité de l'horaire de travail (Costa et al., 2004; Costa, Sartori & Akerstedt, 2006; Wedderburn, 2000). L'indicateur des temps de travail flexibles est composé en combinant des variables relatives au travail pendant la soirée, la nuit ou les week-ends et à l'imprévisibilité de l'horaire (poste de garde ou changements d'horaire de dernière minute). Les travailleurs avec des scores supérieurs à la moyenne pour les deux indicateurs ont des emplois précaires en ce qui concerne cette dimension.

3.6-7Relations collectives formelles: informations à propos de la santé et de la sécurité et participation limitée

L'érosion du pouvoir des syndicats est supposée avoir des implications sur la relation de travail en ce sens que les procédures bien établies de négociations collectives ou les procédures formelles pour la résolution des problèmes individuels sont menacées dans l'ère postfordiste (Scott-Marshall, 2005). Sur la base de l'EECT 2010 pour la Belgique, nous pouvons développer deux indicateurs liés à cette dimension: les informations sur les questions de santé et de sécurité et la participation des travailleurs. Le premier est considéré comme une mesure indirecte de la présence de structures formelles de négociation et de participation. La présence de syndicats et d'un dialogue social sur les questions de santé et de sécurité a effectivement été associée à de meilleurs flux d'informations adressés aux travailleurs (Broughton, Biletta & Kullander, 2010). Les travailleurs sont considérés comme précaires lorsqu'ils ne sont pas informés du tout des risques pour la santé et la sécurité. La participation des travailleurs se conçoit en répondant simultanément à deux questions: la présence ou non d'un travailleur agissant comme représentant des travailleurs et l'organisation par la direction de réunions au cours desquelles les travailleurs peuvent exprimer leurs opinions à propos de la situation de l'organisation. Si aucune des questions ne donne une réponse affirmative, la situation est considérée comme précaire.

3.8 Relations informelles déséquilibrées entre travailleurs et employeurs: Participation limitée

Cet indicateur prend en considération les relations de travail informelles entre travailleurs et employeurs - plus spécifiquement s il existe une situation de communication et de participation. Cette dimension renvoie à des relations de pouvoir déséquilibrées sur le lieu de travail, ce qui est plus souvent le cas pour les travailleurs précaires, comme cela a déjà été illustré précédemment (Amable, 2006; Clarke et al., 2007a). L'indicateur d'une 'participation limitée' est basé sur les questions suivantes dans le questionnaire: si les travailleurs sont consultés avant que les objectifs de leur travail soient fixés; s'ils sont impliqués dans l'amélioration de l'organisation du travail ou des processus de travail de leur service ou organisation; s'ils ont une influence sur le choix de leurs collègues de travail; et, de manière générale, s'ils sont encouragés par leur superviseur immédiat à participer aux décisions importantes. L'indicateur composite est également dichotomisé, en considérant le quartile le plus faible comme la réponse précaire.

3.9 Précarité globale

Un indicateur de la précarité globale est calculé comme la somme de tous les indicateurs mentionnés précédemment, divisée par le nombre d'indicateurs. Tous les indicateurs sont des dichotomies et reçoivent la même pondération dans la somme totale.

4. Description de l'emploi précaire en Belgique

La prévalence de chacun des indicateurs, ainsi que l'emploi précaire global, seront rapportés au niveau de la population générale ainsi qu'au niveau de sa distribution selon les caractéristiques organisationnelles (secteur, taille de l'entreprise) et les caractéristiques des travailleurs (profession, sexe, catégorie d'âge, niveau d'éducation).

4.1 Prévalence au niveau de la population

Tableau V-1 Prévalence des facteurs de précarité et précarité globale au niveau de la population

	N	%
Contrat temporaire	3 343	13,9
Faible rémunération	2 623	33,4
Opportunités d'employabilité limitées	3 239	32,4
Temps de travail intensifs	3 272	15,3
Temps de travail flexibles	3 306	29,5
Pas d'information SSE	3 278	4,6
Participation limitée	3 281	54,9
Codécision limitée	3 336	28,4
	N	Moyenne
Précarité globale	3 343	26,4

Le tableau V-1 illustre la prévalence des différentes dimensions de l'emploi précaire dans cet échantillon de travailleurs belges. Les résultats doivent être interprétés comme des pourcentages. Autrement dit, 13,9% des travailleurs belges sont par exemple employés sous contrat temporaire. Environ 55% des répondants signalent disposer seulement d'une participation limitée (54,9%) sur leur lieu de travail. La prévalence d'une codécision limitée est de 28,4%. Un tiers des travailleurs belges ont des opportunités d'employabilité plutôt limitées (32,4%), il en va de même pour le travail dans certains types d'horaires de travail flexibles (29,5%). Le nombre de personnes qui ne reçoivent pas d'informations à propos des questions de santé et de sécurité au travail est plutôt limité (4,6%). Le score moyen pour la précarité globale est de 26,4.

4.2 Prévalence par région

Tableau V-2 Précarité en fonction des régions belges (%)

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Contrat temporaire	13,9	16,9	13,2	14,4
Faible rémunération	31,3	20,7	32,6	31,8***
Opportunités d'employabilité limitées	32,4	38,8	33,3	28,4***
Temps de travail intensifs	15,3	13,5	13,5	19,7***
Temps de travail flexibles	29,5	30,7	29,7	28,7
Pas d'information SSE	4,6	5,8	3,3	6,8***
Participation limitée	54,9	55,6	53,9	56,7
Codécision limitée	75,0	74,4	73,3	78,7**
Précarité globale	26,4	27,6	25,9	26,9

* $p < 0.050$; ** $p < 0.010$; *** $p < 0.001$.

Il n'existe pas de différence significative dans la précarité totale selon les régions belges. Cependant, en ce qui concerne les dimensions spécifiques, certaines différences se dégagent. Par exemple, nous observons une fréquence plus grande de bas salaires en Wallonie et à Bruxelles, des opportunités d'employabilité plus problématiques en Flandre, une codécision limitée et des temps de travail intensifs en Wallonie et moins d'absence d'informations sur la santé et la sécurité professionnelle dans la Région bruxelloise.

4.3 Prévalence en fonction des caractéristiques organisationnelles

Tableau V-3 Précarité en fonction de la taille de la société (nombre de travailleurs) – (%)

	Totale	1	2-9	10-99	100-499	500+
Contrat temporaire	13,5	24,0	20,8	13,9	6,1	8,9***
Faible rémunération	32,8	46,5	44,4	33,9	24,4	20,3***
Opportunités d'employabilité limitées	31,4	42,7	39,4	33,0	25,0	19,9***
Temps de travail intensifs	15,5	17,2	16,7	12,6	16,9	21,2***
Temps de travail flexibles	30,1	31,1	24,3	27,6	36,8	37,8***
Pas d'information SSE	4,7	3,7	6,5	5,7	2,6	1,8***
Participation limitée	55,1	71,6	78,5	55,3	35,4	42,6***
Codécision limitée	26,8	38,1	31,2	26,4	23,6	24,1**
Précarité globale	26,1	34,3	32,4	25,8	21,3	22,2***

* $p < 0.050$; ** $p < 0.010$; *** $p < 0.001$.

Les caractéristiques de l'emploi précaire sont manifestement associées à la taille des organisations employeuses. Les répondants de plus petites organisations ont en moyenne un score plus élevé pour la précarité globale. Cela vaut particulièrement pour les micro (1 travailleur) et très petites (2 à 9 travailleurs) organisations. Des tendances très similaires se dégagent pour plusieurs des dimensions spécifiques: contrats temporaires, bas salaires, opportunités d'employabilité limitées, absence d'informations sur la santé et la sécurité professionnelles, participation et codécision limitées. Ensemble, ces deux derniers indicateurs composent la dimension pour les possibilités de négociations formelles. Les opportunités de négociations collectives formelles peuvent être particulièrement difficiles dans les petites organisations en Belgique en conséquence de la faiblesse (ou de l'absence) de représentation syndicale. Le caractère précaire du travail dans les plus grandes organisations semble être associé au temps de travail des travailleurs. Les horaires de travail inhabituels ont tendance à être plus présents pour les travailleurs de plus grandes organisations (plus de 100 travailleurs) et les temps de travail intensifs sont particulièrement courants dans les organisations qui emploient plus de 500 personnes.

Le tableau V-4 montre les relations avec le secteur économique, en utilisant la classification NACE (vers. 2, code 1 car.). Les résultats montrent que certains secteurs présentent une plus grande précarité globale ainsi que des scores plus élevés pour plusieurs dimensions spécifiques. Si la précarité globale est prise en considération, les scores les plus élevés sont observés pour 'l'hébergement et la restauration', les 'activités des ménages', les 'arts, spectacles et activités récréatives', 'l'agriculture et les autres activités de services'.[23]

[23] Il en va de même également pour le secteur des 'activités extraterritoriales', bien que ce résultat soit basé uniquement sur un nombre extrêmement faible d'observations.

Tableau V-4 Précarité en fonction du secteur d'emploi (%)

	Totale	A. Agriculture	B. Industries extractives	C. Industries manufacturière	D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	F. Construction	G. Commerce de gros et de détail; réparation d'automobiles et de motocycles	H. Transport	I. Hébergement	J. Information
Contrat temporaire	13,8	34,0	15,1	16,1	13,8	0,0	10,5	14,3	7,3	22,5	11,8
Faible rémunération	33,5	36,0	6,4	25,4	24,0	40,9	21,5	39,8	20,8	40,9	23,8
Opportunités d'employabilité limitées	32,6	50,3	22,5	33,4	35,0	38,5	27,3	40,6	37,4	45,8	15,8
Temps de travail intensifs	15,4	6,5	56,4	12,7	12,7	3,9	17,5	18,6	23,4	33,9	25,2
Temps de travail flexibles	29,7	21,4	23,3	24,2	9,4	16,7	20,0	25,9	44,5	47,8	44,9
Pas d'information SSE	4,5	13,7	0,0	5,0	0,0	7,2	4,4	3,7	4,2	2,9	6,0
Participation limitée	54,9	59,9	44,4	51,2	69,6	37,0	62,0	66,6	54,0	75,4	51,0
Codécision limitée	28,3	35,9	25,5	29,0	29,2	31,6	25,9	35,9	37,6	31,7	23,0
Précarité globale	26,4	32,3	25,2	24,7	24,6	21,6	23,6	30,3	28,9	37,5	25,2

Tableau V-4 Précarité en fonction du secteur d'emploi (%). Suite

	K. Finance	L. Immo-bilier	M. Activités spécia-lisées	N. Activités admini-stratives	O. Admini-strations publiques	P. Enseigne-ment	Q. Santé humaine	R. Arts & activités récréatives	S. Autres services	T. Activités des ménages	U. activités extrater-ritoriales
Contrat temporaire	3,0	4,7	19,8	14,9	9,8	14,1	10,9	30,2	20,8	22,3	47,5***
Faible rémunération	19,7	31,7	31,2	39,5	40,4	38,5	36,2	51,6	52,5	67,6	36,7***
Opportunités d'employabilité limitées	24,3	52,9	25,5	41,7	26,3	27,0	25,3	29,1	34,8	63,7	44,8***
Temps de travail intensifs	21,3	7,9	15,9	9,5	10,7	9,8	13,0	16,9	21,5	4,2	17,7***
Temps de travail flexibles	24,6	14,4	31,1	22,5	27,3	28,7	43,5	41,6	23,0	3,1	26,6***
Pas d'information SSE	1,8	0,0	5,9	4,1	2,3	7,3	1,7	3,3	7,4	2,7	24,6***
Participation limitée	51,3	76,6	67,4	61,4	54,1	40,3	45,0	71,2	66,3	75,3	49,3***
Codécision limitée	15,2	17,6	20,1	39,1	29,4	19,9	23,6	26,8	21,8	45,5	26,9***
Précarité globale	20,1	25,7	26,8	28,5	24,5	22,7	24,7	33,3	31,0	34,4	34,5***

A. Agriculture, sylviculture et pêche; B. Industries extractives; C. Industries manufacturières; D. Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné; E. Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution; F. Construction; G. Commerce; réparation d'automobiles et de motocycles; H. Transports et entreposage; I. Hébergement et restauration; J. Information et communication; K. Activités financières et d'assurance; L. Activités immobilières; M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques; NActivités de services administratifs et de soutien; O. Administration publique; P. Enseignement; Q. Santé humaine et action sociale; R. Arts, spectacles et activités récréatives; SAutres activités de services; T. Activités des ménages; U. Activités extraterritoriales.
* $p < 0.050$; ** $p < 0.010$; *** $p < 0.001$.

Des scores assez faibles sont enregistrés dans les activités financières et d'assurance, les 'production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution' et 'l'enseignement'. Pour les dimensions séparées, deux secteurs montrent des résultats nettement supérieurs à la moyenne pour cinq des huit caractéristiques de la précarité: 'hébergement et restauration' (affichant une prévalence supérieure des contrats temporaires, des perspectives d'employabilité limitées, des temps de travail intensifs et flexibles et une participation limitée) et les 'activités des ménages' (affichant une prévalence plus grande des contrats temporaires, des bas salaires, des opportunités d'employabilité limitées, une codécision et une participation limitées). Ces deux secteurs présentent manifestement la probabilité la plus élevée d'emplois précaires pour leurs travailleurs.

Ensuite, quatre secteurs enregistrent des scores supérieurs à la moyenne pour un nombre considérable de caractéristiques: 'agriculture, sylviculture et pêche', 'commerce de gros et de détail', 'arts, spectacles et activités récréatives', 'autres activités de services' et 'activités extraterritoriales' (bien que les résultats pour ce dernier secteur doivent être interprétés avec précaution, en raison du nombre minime d'observations). Par ailleurs, plusieurs secteurs affichent des scores plutôt faibles pour chacune ou la plupart des dimensions de la précarité. 'L'industrie manufacturière' et la 'construction' affichent assurément des scores favorables en moyenne.

4.4 Caractéristiques démographiques et socio-économiques des travailleurs individuels

Tableau V-5 Précarité en fonction du sexe et de l'âge (%)

		Sexe			Age		
	Totale	Hommes	Femmes	Totale	-34	35-49	50+
Contrat temporaire	13,9	13,3	14,7	13,7	22,9	9,9	7,4***
Faible rémunération	33,4	21,9	46,3***	33,4	40,7	30,7	27,9***
Opportunités d'employabilité limitées	32,4	31,1	33,9	32,5	29,2	31,7	39,6***
Temps de travail intensifs	15,3	19,4	10,7***	15,3	12,9	15,9	17,7*
Temps de travail flexibles	29,5	31,9	26,7**	29,6	30,4	28,6	30,4
Pas d'information SSE	4,6	4,1	5,2	4,6	5,4	4,8	3,1
Participation limitée	54,9	52,4	57,8**	55,0	61,4	53,5	48,5***
Codécision limitée	28,4	29,1	27,7	28,5	30,3	28,6	25,5
Précarité globale	26,4	25,5	27,4**	26,4	28,8	25,3	25,0***

* $p < 0.050$; ** $p < 0.010$; *** $p < 0.001$.

La population active féminine belge affiche en moyenne un score légèrement supérieur pour la précarité globale. Les principales différences entre les hommes et les femmes tiennent à des salaires inférieurs, définis dans cette étude comme les 33% inférieurs de la distribution des salaires. De plus, une faible participation est également plus prévalente dans la population active féminine. De surcroît, les femmes tendent à relever plus souvent de l'emploi temporaire mais cette conclusion ne peut être illustrée avec certitude par les présents résultats. En revanche, les hommes ont plus de chances de travailler plus intensivement en termes de temps de travail et sont également plus exposés à des horaires de travail flexibles.

La précarité globale est plus élevée parmi les jeunes travailleurs (<34 ans), par rapport aux travailleurs d'âge moyen (35-49 ans) et plus âgés (>50 ans). Si les différentes dimensions sont examinées, les jeunes travailleurs sont les plus confrontés aux contrats temporaires, aux bas salaires et à une participation limitée. En revanche, les travailleurs les plus jeunes ont nettement moins de risques d'être exposés à des temps de travail intensifs par rapport aux travailleurs d'âge moyen ou plus âgés. Ces travailleurs plus âgés, quant à eux, ont plus de probabilités de rencontrer des opportunités d'employabilité limitées.

Un niveau d'éducation inférieur est étroitement associé à la précarité globale et à bon nombre de dimensions distinctes. Les scores pour la précarité globale suivent une gradation claire, des scores de précarité élevés pour les niveaux d'éducation faibles aux scores inférieurs pour les niveaux d'éducation les plus élevés. La même gradation apparaît également pour les pourcentages des dimensions des contrats temporaires, des opportunités d'employabilité limitées, des bas salaires, du manque d'information sur la sécurité et la santé professionnelles, de la codécision et de la participation limitées. Il faut noter que les résultats du manque d'information sur la sécurité et la santé professionnelle ne sont pas significatifs. En revanche, les pourcentages d'horaires de travail inhabituels et de temps de travail intensifs vont dans le sens opposé: Ce sont les effectifs au niveau d'éducation plus élevé qui ont le plus de chances d'être exposés à des horaires flexibles et des temps de travail intensifs.

Tableau V-6 Précarité en fonction du niveau d'éducation

	Totale	Sec. inf..	Sec. sup.	Bachelier	Maîtrise
Contrat temporaire	13,9	17,4	15,5	11,5	11,3**
Faible rémunération	33,4	44,1	40,2	28,9	18,2***
Opportunités d'employabilité limitées	32,2	41,3	41,3	23,8	19,5***
Temps de travail intensifs	15,4	10,4	14,1	13,0	24,2***
Temps de travail flexibles	29,4	26,1	24,6	29,6	40,5***
Pas d'information SSE	4,6	5,8	4,8	4,3	3,8
Participation limitée	54,9	64,0	60,4	51,7	42,9***
Codécision limitée	28,3	39,0	35,6	21,5	16,0***
Précarité globale	26,3	30,6	29,3	22,9	22,2***

* $p < 0.050$; ** $p < 0.010$; *** $p < 0.001$.

En fonction des catégories professionnelles codées selon la CITP, les scores pour la précarité globale sont les plus élevés parmi les 'agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche, le 'personnel des services', les 'conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage' et les 'professions élémentaires'. La catégorie 'agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche' affiche des scores élevés pour sept des huit dimensions de l'emploi précaire (toutes, sauf les temps de travail flexibles). Par conséquent, elle peut être considérée comme la 'catégorie professionnelle la plus précaire' bien qu'il faille noter qu'il s'agit d'un petit groupe de travailleurs dans cet échantillon (N=53).

Tableau V-7 Précarité par rapport aux professions (CITP 88–1 car.)

	Générale	A. Directeurs, cadres de direction et gérants	B. Professions intellectuelles et scientifiques	C. Professions intermédiaires	D. Employés de type administratif	E. Personnel des services	F. Agriculteurs et ouvriers qualifiés	G. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	H. Conducteurs	I. Professions élémentaires
Contrat temporaire	14,0	9,9	13,0	11,3	12,0	19,7	22,2	15,2	11,7	20,4***
Faible rémunération	33,4	13,7	24,5	30,6	41,4	46,7	44,3	24,8	25,8	58,0***
Opportunités d'employabilité limitées	32,4	27,1	19,4	22,6	32,5	39,8	67,4	35,4	42,5	52,7***
Temps de travail intensifs	15,4	33,3	14,5	17,8	7,6	18,6	20,1	10,7	21,7	8,7***
Temps de travail flexibles	29,5	41,6	40,0	30,8	17,0	36,6	10,6	17,0	38,4	15,7***
Pas d'information SSE	4,6	6,4	5,6	1,5	4,3	5,7	9,4	4,5	3,0	5,5*
Participation limitée	55,0	46,8	43,6	51,2	58,1	68,7	79,3	66,0	54,7	58,9***
Codécision limitée	28,4	10,6	20,0	18,5	32,7	29,8	33,2	35,2	39,5	47,3***
Précarité globale	26,4	24,0	22,5	22,9	25,4	33,0	35,2	26,0	29,7	32,3***

A. Directeurs, cadres de direction et gérants; B. Professions intellectuelles et scientifiques; C. Professions intermédiaires; D. Employés de type administratif; E. Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs; F. Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche; G. Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat; H. Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage; I. Professions élémentaires.

* $p < 0.050$; ** $p < 0.010$; *** $p < 0.001$.

La catégorie du personnel des services montre des pourcentages nettement supérieurs pour les contrats temporaires, les bas salaires, les opportunités d'emploi limitées, les temps de travail flexibles, le manque d'informations sur la santé et la sécurité professionnelles et une participation limitée. Les professions élémentaires montrent également une prévalence élevée des contrats temporaires et des bas salaires; de plus, leur prévalence pour les opportunités d'employabilité limitées et la codécision limitée sont aussi particulièrement élevés. Par ailleurs, la catégorie professionnelle des 'conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage' affiche une prévalence élevée de quatre dimensions: des opportunités d'employabilité limitées, des temps de travail intensifs et flexibles et une codécision limitée. Les professions intellectuelles et scientifiques et les directeurs, cadres de direction et gérants, par ailleurs, doivent faire face à des scores élevés des horaires de travail flexibles et du temps de travail intensif, dans le cas des directeurs. Trois catégories professionnelles ont des scores plutôt favorables à la fois sur le plan de la précarité globale et des différentes dimensions: les 'professions intermédiaires', les 'employés de type administratif' et les 'métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat'. Quoi qu'il en soit, dans la dernière catégorie professionnelle, les problèmes d'une participation limitée et d'une codécision limitée sont légèrement plus fréquents.

5. Relation avec d'autres aspects de la qualité du travail et de l'emploi

Dans ce paragraphe, les relations entre la précarité de l'emploi et les autres aspects de la qualité du travail et de l'emploi sont étudiées. Avant tout, les rapports entre la précarité globale et ses dimensions séparées avec les clusters de travailleurs sont présentées. Ensuite, les rapports entre la précarité globale et les indicateurs séparés pour l'environnement de travail, le contenu du travail et les relations sociales au travail sont établis.

5.1 Dimensions de la précarité avec des clusters de travailleurs

Le tableau V-9 présente les rapports entre la précarité et les différents clusters de caractéristiques du travail. Deux clusters enregistrent des scores nettement plus élevés sur le plan de la mesure de la précarité globale: le 'travail lourd et répétitif' et le 'travail à temps plein équilibré'. En revanche, les clusters des 'emplois saturés' et 'emploi à temps plein équilibré' montrent des scores nettement inférieurs pour la mesure de la précarité globale. Les dimensions distinctes de la précarité présentent un profil plus disséminé. Il ne fait aucun doute que les clusters 'travail indécent' et 'travail selon des horaires flexibles et inhabituels' sont problématiques et montrent le nombre le plus élevé de dimensions précaires. Le 'travail indécent' montre une plus grande prévalence pour les contrats

temporaires, les bas salaires, les opportunités d'employabilité limitées, le manque d'informations sur la santé et la sécurité professionnelles et une participation limitée. Pour le 'travail selon des horaires flexibles et inhabituels', une prévalence plus élevée des opportunités d'employabilité limitées, des temps de travail intensifs, des temps de travail flexibles, la participation limitée et la codécision limitée est observée. Toutefois, deux autres profils de cluster sont également caractérisés par des scores médiocres pour les facteurs de précarité. Le cluster du 'travail exigeant émotionnellement' affiche une prévalence élevée des temps de travail intensifs et flexibles, un manque d'informations sur la santé et la sécurité professionnelles et une codécision limitée. Le cluster du 'travail aux perspectives de carrière limitées' montre une prévalence élevée des contrats temporaires, de bas salaires, des opportunités d'employabilité limitées et une participation limitée. Le cluster du 'travail lourd et répétitif' est relativement favorable en termes de caractéristiques d'emploi précaire – seule une prévalence élevée des opportunités d'employabilité limitées et d'une codécision limitée est enregistrée par rapport à la population générale. Il en va de même pour les emplois saturés, seuls les temps de travail intensifs et flexibles affichant un pourcentage relativement élevé. Enfin, le cluster le plus favorable en termes de précarité est le cluster des 'emplois à temps plein équilibrés'.

Tableau V-8 Précarité en fonction des clusters de travailleurs (%)

	Général	Emplois saturés	Emplois à temps plein équilibrés	Travail aux perspectives de carrier limitées	Travail selon des horaires flexible et inhabituels	Travail exigeant émotionnellement	Travail lourd et répétitif	Travail indécent	
Contrat temporaire	12,7	5,4	6,7	17,8	12,5	9,9	8,8	25,7	***
Faible rémunération	32,7	9,6	20,3	29,3	55,3	20,0	63,7	17,2	***
Opportunités d'employabilité limitées	32,1	7,3	14,7	41,4	43,7	14,7	39,1	69,0	***
Temps de travail intensifs	14,2	29,8	4,6	5,8	24,1	20,3	6,7	7,2	***
Temps de travail flexibles	29,9	51,2	3,7	9,5	67,8	58,7	7,0	16,1	***
Pas d'information SSE	4,9	2,4	2,3	5,3	5,5	8,0	4,2	7,2	**
Participation limitée	54,7	31,3	54,2	61,1	64,3	43,9	47,5	82,6	***
Codécision limitée	28,1	4,5	42,9	28,0	28,9	16,7	53,1	34,1	***
Précarité globale	26,2	17,7	18,7	24,8	37,8	24,0	28,8	32,4	***

* $p < 0.050$; ** $p < 0.010$; *** $p < 0.001$.

5.2 Précarité globale par rapport aux indicateurs distincts de qualité du travail

Le tableau V-9 montre le rapport entre la précarité globale et une sélection des indicateurs distincts des conditions de travail, du contenu du travail et des relations sociales au travail. Pour ces analyses, la précarité globale a été recodée en trois catégories: faible (inférieure à la moyenne), moyenne (troisième quartile) et élevée (quartile le plus élevé). Un rapport significatif entre la précarité et la plupart des indicateurs de qualité du travail a été observé, sauf pour la 'pression émotionnelle', les 'relations régulières avec des personnes extérieures' et le 'lieu de travail fixe'. Un gradient évident peut être observé dans la prévalence des éléments de qualité du travail en fonction des catégories de précarité globale croissante. Les personnes enregistrant un score élevé sur l'échelle de la précarité sont confrontées à une complexité inférieure de la tâche, d'une part, mais connaissent également moins d'autonomie du temps de travail, de travail d'équipe autonome, d'autonomie d'exécution de la tâche, de management orienté sur la tâche et de support. En revanche, les travailleurs dans des emplois précaires ont plus de chances d'être confrontés au travail répétitif, à la pression liée à la rapidité, aux risques physiques et au harcèlement. En résumé, on peut affirmer sans se tromper que les travailleurs enregistrant des scores plus élevés pour l'indicateur de précarité globale ont tendance à être nettement plus exposés à d'autres aspects moins favorables de la qualité du travail.

Tableau V-9 Précarité par rapport à des indicateurs choisis de l'environnement de travail, du contenu du travail et des relations sociales au travail (%)

	A. Complexité de la tâche	B. Travail répétitif	C. Autonomie du temps de travail	D. Travail d'équipe autonome	G. Autonomie d'exécution de la tâche	E. Pression liée à la rapidité	F. Pression émotionnelle
Faible	59,9	47,3	29,0	45,8	58,6	21,0	17,6
Moyenne	44,8	51,4	19,3	39,8	49,2	22,1	18,6
Elevée	32,4***	56,0***	13,0***	30,7***	41,9***	27,9**	18,1
	H. Personnes extérieures	I. Risques physiques	J. Lieu de travail fixe	K. Harcèlement	L. Management orienté sur la tâche	M. Support élevé	
Faible	19,8	44,7	56,6	9,2	60,2	22,0	
Moyenne	22,4	51,5	61,2	12,0	51,5	20,3	
Elevée	21,0	59,0***	55,8	15,0***	41,7***	16,4**	

A. Complexité élevée de la tâche; B. Beaucoup de tâches répétitives; C. Grande autonomie du temps de travail; D. Grande autonomie dans l'exécution de la tâche; E. Travail d'équipe autonome fréquent; F. Pression élevée liée à la rapidité; G. Pression émotionnelle élevée; H. Relations fréquentes avec des personnes extérieures; I. Risques physiques élevés; J. Lieu de travail fixe; K. Harcèlement rencontré; L. Fort management orienté sur la tâche; M. Support solide.
* $p < 0.050$; ** $p < 0.010$; *** $p < 0.001$.

6. Effets de l'emploi précaire sur les incidences sur le travailleur individuel

Le tableau V-10 présentent une série de modèles de régression, mettant en relation les dimensions distinctes de l'emploi précaire avec un nombre choisi d'incidences sur le travailleur individuel: absentéisme, présentéisme, insécurité de l'emploi, satisfaction liée à l'emploi, santé physique et santé psychologique. Les résultats de ces analyses de régression sont décrits en termes de rapports de cotes (RC). Un rapport de cotes décrit la différence entre la probabilité d'appartenir à la catégorie d'exposition de l'incidence pour les répondants dans la catégorie précaire et les répondants appartenant à la catégorie non précaire des variables explicatives. La catégorie non précaire sert donc de catégorie de référence. Par exemple, le rapport de cotes pour l'insécurité de l'emploi ressentie par des personnes sous contrat temporaire, par rapport aux personnes qui ne sont pas sous contrat temporaire, est de 4,20. Cela signifie que les personnes sous contrat temporaire ont 4,20 fois plus de chances de ressentir l'insécurité de l'emploi que celles qui ne sont pas liées par un tel contrat. Un intervalle de confiance montre la fiabilité de cette conclusion. En règle générale, l'intervalle de confiance doit exclure la valeur 1,00 de la catégorie de référence - comme c'est manifestement le cas pour l'exemple de 4,20 (3,16-5,58) mentionné précédemment. Pour chacune des incidences, deux modèles sont à chaque fois estimés: Le modèle 1 incorpore toutes les dimensions de l'emploi précaire en contrôlant simultanément les effets du sexe qui prêtent à confusion et la distribution de l'âge de l'échantillon; le modèle 2 incorpore les mêmes variables que le modèle 1 mais est complété des autres indicateurs de qualité du travail tels que les variables de contrôle supplémentaires. Le deuxième modèle montre les 'résultats nets' - c'est-à-dire les résultats lorsque les distorsions potentielles provoquées par les autres caractéristiques incluses dans le modèle sont prises en considération.

Le tableau V-10 (partie 2) illustre que les indicateurs de l'emploi précaire ne sont pas liés à l'absentéisme. Quelques associations sont significatives également pour le présentéisme. Dans les deux modèles, nous constatons que les travailleurs occupant des emplois flexibles sont plus présents au travail, même quand ils sont malades, et que les travailleurs aux bas salaires font preuve de peu de présentéisme.

Pour l'insécurité du travail, une relation étroite prévisible avec le type de contrat peut être observée. Les travailleurs avec un contrat temporaire sont davantage confrontés à l'insécurité de l'emploi que les personnes sous contrat à durée indéterminée. Les différences catégoriques indiquent que les personnes sous contrat temporaire montrent un rapport de cotes de 4,20 par rapport à la catégorie de référence des contrats à durée indéterminée (modèle 2). Par ailleurs, des associations positives significatives limites avec l'insécurité de l'emploi sont observées pour la codécision limitée dans le modèle 1. Ces associations

significatives disparaissent en cas de contrôle des autres variables de qualité du travail.

La satisfaction liée à l'emploi présente des relations positives avec les contrats temporaires, les opportunités d'employabilité limitées, les temps de travail intensifs, la codécision limitée et la participation limitée. Les associations positives avec les temps de travail intensif et la participation limitée disparaissent dans le modèle 2. La différence la plus évidente est observée pour les personnes avec une codécision limitée: dans le modèle 1, elles ont 3,53 fois plus de chances d'y être exposées que la catégorie de référence. Cet effet diminue dans le modèle 2 (RC 2.27).

Des associations significatives positives entre les indicateurs de précarité et la santé psychologique sont observées pour les contrats temporaires, les temps de travail flexibles, les temps de travail intensifs, et l'absence d'informations SSE. Les relations avec les temps de travail flexibles et l'absence d'informations SSE disparaissent après contrôle des autres indicateurs de qualité du travail.

Enfin, pour les plaintes en matière de santé physique, les répondants qui manquent d'informations sur la santé et la sécurité professionnelles et ceux qui indiquent des temps de travail flexibles ou une codécision limitée sont plus souvent confrontés à des plaintes en matière de santé physique (modèle 1). Seule l'association avec des temps de travail flexibles reste significative dans le modèle 2.

7. Conclusion

Les résultats des analyses de l'Enquête européenne sur les conditions de travail 2010 pour la Belgique confirment nos principales hypothèses. (1) L'emploi précaire montre des relations évidentes avec les autres caractéristiques de la qualité du travail: les travailleurs très précaires ont tendance à être nettement plus exposés à d'autres aspects moins favorables de la qualité du travail. (2) Les dimensions de l'emploi précaire telles qu'elles sont conceptualisées dans cette étude montrent un nombre limité d'associations significatives avec les incidences pour la santé, les indicateurs de bien-être et la satisfaction liée à l'emploi. (3) Enfin, comme prévu, l'emploi précaire est manifestement réparti inégalement au sein de la population active en fonction de plusieurs caractéristiques démographiques, socio-économiques et organisationnelles.

7.1 Validité de l'indicateur pour l'emploi précaire

Tout d'abord, les résultats de cette étude apportent plus d'arguments étayant l'utilité d'une approche multidimensionnelle de l'emploi précaire et l'application d'un score cumulé global. L'instrument global montre les associations attendues.

Plus spécifiquement, des associations évidentes sont observées avec des indicateurs tels que la complexité de la tâche, le travail répétitif, l'autonomie d'exécution de la tâche et le harcèlement. En outre, notre analyse confirme la distribution attendue de l'emploi précaire au détriment des statuts socio-économiques inférieurs. Des conclusions similaires peuvent être tirées pour les dimensions séparées de l'emploi précaire, avec deux exceptions: les temps de travail intensifs et flexibles. Ces derniers indicateurs ne suivent pas le schéma des statuts socio-économiques inférieurs. Ils sont plutôt caractéristiques des emplois standard supérieurs nécessitant des temps de travail flexibles et intensifs, des rétributions monétaires élevées et des opportunités d'employabilité élevées. En outre, la comparaison avec l'analyse des clusters permet également de valider à la fois la solution des clusters et les dimensions de l'emploi précaire. En ce qui concerne les conditions et relations de travail, les deux approches montrent des schémas très similaires. En fait, le même schéma double est illustré. D'une part, les clusters 'travail selon des horaires flexibles et inhabituels' et 'travail indécent' montrent de mauvais scores sur le plan de la précarité globale et sur la plupart des dimensions distinctes de l'emploi précaire. Par ailleurs, le cluster 'emplois saturés' montre, malgré ses caractéristiques de qualité du travail généralement favorables, une surexposition manifeste à des temps de travail intensifs et flexibles. Un double schéma similaire pour la distribution d'aspects des conditions et relations de travail a été observé dans les études précédentes, notamment en Flandre (Vanroelen et al., 2010), au Royaume-Uni (Burchell, Ladipo & Wilkinson, 2002), aux Pays-Bas (De Beer, 2002) et pour le marché de l'emploi européen en général en utilisant les données 2005 de l'EECT (Braeckman, 2011).

7.2 Répartition socio-économique de l'emploi précaire

Une répartition de l'emploi précaire en faveur des statuts socio-économiques inférieurs est illustrée. En général, les femmes, les travailleurs jeunes, les travailleurs moins éduqués ou qualifiés ainsi que les travailleurs provenant de micro et de petites organisations et de professions agricoles ou élémentaires ou le personnel des services enregistrent des scores plus élevés pour l'indicateur de précarité globale. Ces résultats généraux sont conformes aux autres études publiées (Vives et al., 2011; Vosko, 2006). Tout d'abord, l'emploi précaire dépend du sexe (Vosko & Clarke, 2009). Plusieurs études ont montré que les femmes sont particulièrement surreprésentées dans les emplois à bas salaire, les emplois temporaires et à temps partiel involontaires (Artazcoz et al., 2005; Cranford, Vosko & Zukewich, 2003; Franco & Winqvist, 2002; Vives, 2010). Cela a également des implications importantes sur le plan des niveaux de revenus inférieurs moyens des femmes sur le marché de l'emploi (Cranford et al., 2003). En outre, nos résultats montrent également que la population active féminine belge est surreprésentée pour la dimension 'participation limitée'. D'une part, cette constatation peut être mise en relation avec les types d'emplois et de postes occupés par les femmes - elles sont

toujours surreprésentées dans les statuts professionnels inférieurs (Walby, 1997), tandis qu'elle peut également être rapprochée du déficit persistant de représentation des intérêts des femmes par les syndicats et du pouvoir inférieur des femmes dans les négociations collectives (Menendez et al., 2007). D'autre part, nos résultats illustrant un niveau plus élevé de précarité et, spécifiquement, des emplois temporaires parmi les jeunes travailleurs concordent avec les descriptions précédentes des emplois précaires et non standard dans les pays riches (Benavides et al., 2000; Laparra, 2004; Rodgers, 1989; Vives, 2010). Par ailleurs, nos conclusions montrent que l'emploi précaire est étroitement lié au niveau d'éducation. Dans le prolongement de nos résultats, une étude sur les jeunes diplômés néerlandais a montré que les jeunes qui quittent l'école avec un faible niveau d'éducation ont plus de risques de se voir offrir des contrats non standard que ceux qui possèdent un niveau d'éducation supérieur (De Vries & Wolvers, 2005). Cependant, les heures de travail inhabituelles et intensives constituent une exception essentielle à cet égard. Ce résultat concorde avec une étude européenne basée sur l'Enquête européenne sur les conditions de travail, 2005 (Puig-Barrachina et al., 2011) et des recherches précédentes effectuées auprès de travailleurs flamands (Vanroelen, Levecque & Louckx, 2010).

7.3 Associations avec les incidences sur les travailleurs individuels

Les dimensions de l'emploi précaire montrent un nombre limité d'associations avec les incidences sur la santé, les indicateurs de bien-être, l'insécurité de l'emploi et la satisfaction liée au travail. La santé psychologique est mise en relation avec l'emploi temporaire et les temps de travail intensifs; l'insécurité de l'emploi montre une étroite relation avec le type de contrat mais également avec les possibilités d'employabilité et les bas salaires. La satisfaction liée au travail est associée à 5 des 8 indicateurs d'emplois précaires. Bien qu'en général, il se soit avéré difficile de mettre en relation l'emploi temporaire avec des incidences néfastes sur les travailleurs individuels (De Cuyper et al., 2008), les rares recherches empiriques sur l'impact sur la santé de l'emploi précaire en tant que concept plus large révèlent effectivement des associations avec des incidences néfastes en termes de santé, de bien-être, de satisfaction liée au travail ou de conflit vie professionnelle/vie familiale (Clarke et al., 2007b; Vives, 2010; Vives et al., 2010; Vosko, 2006). Par ailleurs, l'interprétation des résultats sur la répartition sociale et la relation avec les caractéristiques plus vastes de la qualité du travail amène à conclure que les temps de travail intensifs et inhabituels doivent être écartés du concept de la précarité. En revanche, les temps de travail intensifs et flexibles sont bien mis en relation avec une mauvaise santé psychologique et physique, indiquant un certain impact néfaste qui a déjà été documenté précédemment (De Witte, Vets & Notelaers, 2010; Vanroelen et al., 2010). Par conséquent, on pourrait argumenter que les temps de travail élevés et inhabituels sont des manifestations plus subtiles d'une dégradation des conditions de travail,

resultant de la pression sur les performances afin de maintenir ou d'améliorer les conditions de travail actuelles. Cette déduction peut être mise en relation avec la notion de surengagement de Siegrist dans le modèle de déséquilibre efforts-récompenses (Siegrist, 2002).

7.4 Recommandations et remarques finales

Les formules de travail ont considérablement évolué. L'emploi non standard progresse dans le monde entier et la Belgique ne fait pas exception. De plus, il est possible que la crise économique européenne aggrave la situation, plaçant de plus en plus de travailleurs dans une situation vulnérable lors des négociations relatives à leurs conditions de travail. Dès lors, il est d'autant plus utile de résoudre les problèmes de conception et de mesure relatifs à l'emploi précaire afin de pouvoir mieux contrôler la situation du marché de l'emploi au fil du temps. Bien que cette étude montre seulement quelques premiers résultats empiriques sur une approche alternative d'investigation des conditions et relations de travail dans une perspective plus large qu'auparavant, elle suggère que les effets de la dégradation de l'emploi doivent être pris au sérieux dans la perspective du bien-être des travailleurs et de la dualisation du marché de l'emploi. Nos résultats soulignent la nécessité de développer des stratégies politiques afin de contrer la dégradation des conditions de travail, l'augmentation de l'insécurité contractuelle, d'améliorer la participation des travailleurs et de promouvoir la formation et les opportunités d'amélioration des compétences. A cette occasion, il conviendrait d'accorder une attention particulière aux groupes vulnérables sur le marché de l'emploi tels que les jeunes, les femmes et les immigrés ainsi que les travailleurs 'au bas du marché de l'emploi'. Par ailleurs, un futur agenda de recherche pour étudier les effets des conditions et relations de travail doit également être encouragé.

Tableau V-10 Principaux effets des facteurs de précarité par rapport aux mesures d'incidence choisies (RC–95% IC), partie 1

	Absentéisme		Présentéisme		Insécurité de l'emploi	
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2
Contrat						
Contrat temporaire	0,90 (0,65-1,23)	0,92 (0,67-1,28)	0,94 (0,73-1,23)	0,98 (0,75-1,28)	4,20 (3,16-5,58)	4,35 (3,23-5,86)
Contrat à durée indéterminée	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00***	1,00***
Opportunités d'employabilité						
Limitées	1,01 (0,81-1,25)	1,03 (0,81-1,30)	1,13 (0,94-1,36)	1,2 (0,98-1,46)	1,21 (0,94-1,55)	1,30 (1,00-1,69)
Non limitées	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Temps de travail (flexibilité)						
Flexible	1,02 (0,82-1,28)	0,86 (0,67-1,09)	1,43 (1,18-1,74)	1,38 (1,13-1,69)	1,07 (0,83-1,38)	0,97 (0,74-1,27)
Non flexible	1,00	1,00	1,00 ***	1,00 **	1,00	1,00
Temps de travail (intensité)						
Intensif	0,99 (0,73-1,33)	0,98 (0,71-1,34)	1,07 (0,83-1,37)	1,03 (0,79-1,34)	1,38 (1,00-1,91)	1,31 (0,93-1,84)
Non intensif	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Salaire						
Bas	1,07 (0,85-1,35)	1,08 (0,85-1,37)	0,76 (0,62-0,92)	0,78 (0,63-0,95)	1,23 (0,94-1,60)	1,31 (0,99-1,72)
Non bas	1,00	1,00	1,00 **	1,00 *	1,00	1,00
Informations SSE						
Non	1,13 (0,71-1,78)	0,91 (0,57-1,47)	1,42 (0,94-2,12)	1,25 (0,82-1,9)	1,46 (0,92-2,31)	1,28 (0,80-2,06)
Oui	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Codécision						
Limitée	1,22 (0,98-1,53)	0,97 (0,75-1,24)	0,91 (0,75-1,11)	0,85 (0,69-1,05)	1,41 (1,10-1,81)	1,31 (0,99-1,74)
Non limitée	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00**	1,00
Participation						
Limitée	0,86 (0,70-1,06)	0,87 (0,70-1,07)	1,03 (0,86-1,22)	1,03 (0,86-1,23)	1,05 (0,83-1,33)	1,06 (0,82-1,35)
Non limitée	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Modèle 1 = contrôlé en fonction du sexe e de l'âge.
Modèle 2 = contrôlé en fonction du sexe, de l'âge, de la complexité de la tâche, des tâches répétitives, de l'autonomie du temps de travail, du travail d'équipe autonome, de la pression liée à la rapidité, de la pression émotionnelle, du travail avec des personnes extérieures, des risques physiques, du lieu de travail fixe, du harcèlement, du management orienté sur la tâche et du support.
Valeurs P des statistiques de Wald: * p <.05 ** p < .01 *** p < .001.

Tableau V-10 Principaux effets des facteurs de précarité par rapport aux mesures d'incidence choisies (RC–95% IC), partie 2

	Satisfaction liée au travail		Santé psychologique		Santé physique	
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 1	Modèle 2
Contrat						
Contrat temporaire	1,64 (1,23-2,20)	1,83 (1,33-2,52)	1,50 (1,16-1,94)	1,64 (1,24-2,16)	1,08 (0,83-1,41)	1,08 (0,82-1,44)
Contrat à durée indéterminée	1,00**	1,00***	1,00**	1,00**	1,00	1,00
Opportunités d'employabilité						
Limitées	1,55 (1,25-1,94)	1,46 (1,15-1,87)	0,88 (0,74-1,07)	0,96 (0,79-1,18)	1,08 (0,89-1,31)	1,09 (0,89-1,34)
Non limitées	1,00***	1,00**	1,00	1,00	1,00	1,00
Temps de travail (flexibilité)						
Flexible	0,97 (0,76-1,23)	0,83 (0,64-1,08)	1,47 (1,22-1,77)	1,20 (0,98-1,47)	1,59 (1,31-1,92)	1,33 (1,08-1,64)
Non flexible	1,00	1,00	1,00***	1,00	1,00***	1,00**
Temps de travail (intensité)						
Intensif	1,40 (1,03-1,89)	1,40 (1,00-1,96)	1,56 (1,21-2,00)	1,32 (1,01-1,74)	1,08 (0,84-1,39)	0,98 (0,75-1,29)
Non intensif	1,00*	1,00	1,00***	1,00*	1,00	1,00
Salaire						
Bas	1,04 (0,82-1,32)	1,08 (0,84-1,40)	0,93 (0,76-1,13)	0,99 (0,80-1,22)	0,95 (0,78-1,16)	0,94 (0,76-1,17)
Non bas	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Informations SSE						
Non	1,30 (0,84-2,00)	0,89 (0,56-1,43)	2,20 (1,47-3,29)	1,55 (1,01-2,37)	2,11 (1,43-3,13)	1,51 (0,99-2,29)
Oui	1,00	1,00	1,00***	1,00	1,00***	1,00
Codécision						
Limitée	3,53 (2,84-4,37)	2,27 (1,77-2,90)	1,02 (0,84-1,23)	0,89 (0,71-1,11)	1,09 (0,90-1,32)	0,87 (0,70-1,10)
Non limitée	1,00***	1,00***	1,00	1,00	1,00**	1,00
Participation						
Limitée	1,26 (1,01-1,57)	1,27 (1,00-1,60)	1,06 (0,89-1,26)	1,06 (0,88-1,27)	0,94 (0,78-1,11)	0,95 (0,79-1,15)
Non limitée	1,00*	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00

Modèle 1 = contrôlé en fonction du sexe e de l'âge.
Modèle 2 = contrôlé en fonction du sexe, de l'âge, de la complexité de la tâche, des tâches répétitives, de l'autonomie du temps de travail, du travail d'équipe autonome, de la pression liée à la rapidité, de la pression émotionnelle, du travail avec des personnes extérieures, des risques physiques, du lieu de travail fixe, du harcèlement, du management orienté sur la tâche et du support.
Valeurs P des statistiques de Wald: * p <.05 ** p < .01 *** p < .001.

CONCLUSIONS

Qualité du travail mesurée à l'aide d'une série d'indicateurs

Dans le présent ouvrage, nous avons présenté un aperçu de la qualité du travail et de l'emploi en Belgique sur la base des données recueillies par le biais de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EECT) en 2010. Eurofound a posé aux répondants de tous les pays européens une longue liste de questions sur leur situation professionnelle. Le gouvernement belge a financé une extension de la population de l'enquête, la portant à 4 000 répondants, pour lui permettre des recherches plus approfondies et la rédaction du présent rapport.

Les analyses des données belges de l'EECT 2010 confirment qu'il n'est pas recommandé de chiffrer 'la' qualité de l'emploi des travailleurs. La qualité du travail couvre différentes dimensions qui doivent toutes être prises en considération dans le processus d'évaluation de celle-ci. Nous avons élaboré 22 indicateurs sur la qualité du travail, dont chacun fait référence à une dimension spécifique de la qualité du travail et entretient une corrélation limitée avec les autres dimensions. Dans cette série d'indicateurs, nous avons réuni sept indicateurs qui font référence au contenu du travail, trois à l'environnement de travail, sept aux conditions de travail et cinq aux relations sociales au travail.

Une taxinomie de sept clusters de qualité du travail

Nous avons utilisé cette série d'indicateurs pour développer une taxinomie des types de qualité du travail sur le marché de l'emploi belge. Les travailleurs belges ont été classés en sept types d'emploi différents, chacun représentant une constellation différente de qualité du travail. Ces types d'emploi ont été sélectionnés sur une base empirique. Ces choix sont motivés car les constellations de la qualité du travail sous-jacentes au type en question se retrouvent dans les emplois de travailleurs belges. Tous les types représentent 10 à 20% des travailleurs sur le marché de l'emploi belge.

Deux types traduisent une qualité de l'emploi bonne à excellente. Le cluster des 'emplois saturés' regroupe les travailleurs enregistrant des scores élevés pour pra-

tiquement chaque indicateur de la qualité du travail, le cluster du 'travail à temps plein équilibré' ayant des scores plus que raisonnables pour chaque indicateur. Environ un travailleur belge sur trois bénéficie de ce type de qualité de travail intéressante.

Plus de la moitié de la population active belge fait partie d'un cluster caractérisé par au moins un élément déplaisant de la qualité du travail. Ces problèmes liés au travail peuvent résider dans un contrat à temps partiel et des perspectives de carrière limitées, dans l'organisation du temps de travail, dans les exigences émotionnelles du travail ou dans le caractère lourd et répétitif des tâches. Le premier type de travail regroupe 20% de travailleurs, les trois derniers couvrent environ 10% du marché de l'emploi chacun.

Les caractéristiques distinctives du travail aux perspectives de carrière limitées sont le travail à temps partiel, d'une part, et les perspectives limitées de promotion, d'autre part. Les travailleurs exerçant un 'travail exigeant émotionnellement' doivent souvent traiter avec des personnes extérieures au travail, ne se sentent pas soutenues par leurs collègues et leur management dans l'organisation et doivent effectuer des tâches répétitives sous la pression liée à la rapidité. Les travailleurs dans le cluster avec un 'travail selon des horaires flexibles inhabituels' bénéficient d'une bonne rémunération et d'un travail à temps plein mais sont confrontés à une organisation défavorable du temps de travail. C'est l'employeur qui décide du moment où ils doivent travailler étant donné que l'autonomie du temps de travail est très limitée et que les horaires inhabituels et les changements apportés à ceux-ci se produisent régulièrement. Les travailleurs avec un travail lourd et répétitif doivent accomplir des tâches répétitives, ils n'ont pas d'autonomie ou de codécision au travail et doivent travailler dans un environnement risqué. Parmi leurs avantages, ils sont bien payés dans un emploi à temps plein, ont un lieu de travail fixe et un horaire de travail normal et stable.

Enfin, un travailleur sur six appartient au dernier cluster du 'travail indécent'. Tandis que les clusters précédents comportent tous certains éléments décents de la qualité du travail, ce n'est pas le cas de ce dernier. Ce cluster enregistre un mauvais score pour pratiquement chaque indicateur de la qualité du travail.

La qualité du travail n'est pas uniformément répartie sur le marché de l'emploi

Les chances de bénéficier d'un travail de bonne qualité et le risque d'effectuer un travail de mauvaise qualité ne sont pas uniformément répartis au sein de la population active. Le sexe, la profession, le secteur et la taille de la société sont des éléments déterminants importants de la qualité de l'emploi des travailleurs.

Tout d'abord, la qualité de l'emploi des travailleurs est influencée par le sexe de ces derniers. Les femmes ont plus de risques de problèmes liés au travail que les

hommes étant donné qu'elles sont surreprésentées dans le 'travail indécent', le 'travail aux perspectives de carrière limitées' et le 'travail exigeant émotionnellement'. Les travailleurs de sexe masculin ont plus de chances 'd'emplois saturé' mais également de 'travail selon des horaires flexibles et inhabituels' et de 'travail lourd et répétitif'. Cette répartition entre les sexes traduit dans une certaine mesure que les femmes apprécient plus que les hommes l'autonomie du temps de travail et les contacts sociaux dans leur travail.

La profession est un deuxième élément déterminant la qualité de l'emploi. En termes de qualité de l'emploi, les *cadres* et *professions intermédiaires* ont un meilleur emploi que d'autres catégories professionnelles. Tout d'abord, ils sont surreprésentés dans le 'cluster des emplois saturés'. Ensuite, toutes les catégories sauf les cadres, les professions intellectuelles et scientifiques et les professions intermédiaires, courent un grand risque d'être représentées dans les 'emplois de la moins bonne qualité' ou dans un autre cluster de qualité de l'emploi qui est confronté à des problèmes spécifiques de qualité de l'emploi. Les *conducteurs d'installations et de machines, les ouvriers de l'assemblage et le personnel des services, les commerçants et vendeurs* doivent être préparés à un 'travail selon des horaires flexibles et inhabituels'. Ces catégories professionnelles bénéficient d'une autonomie du temps de travail très limitée. Elles doivent travailler lorsque les machines tournent ou que les clients les attendent. *Les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et les professions élémentaires* sont confrontés plus que la moyenne à un travail lourd et répétitif. Ils accomplissent des tâches répétitives, n'ont pas d'autonomie ou de codécision au travail et doivent travailler dans un environnement risqué. A leur actif, ils sont bien payés dans un emploi à temps plein, ont un lieu de travail fixe et un horaire de travail normal et stable. Les *professions intellectuelles et scientifiques* courent un risque relativement grand d'un travail exigeant émotionnellement.

Dans plusieurs secteurs, nous observons une surreprésentation d'un cluster typique. Le travail industriel est susceptible d'être lourd et/ou répétitif par nature. En revanche, le 'travail aux perspectives de carrière limitées' semble être courant dans les services (privés et publics). Par ailleurs, les services privés offrent assez souvent aussi des horaires de travail flexibles et inhabituels tandis que les agents de l'administration publique ont plus de chance d'un travail exigeant émotionnellement.

En ce qui concerne la taille de la société, il existe une relation entre le nombre de travailleurs dans l'organisation et la qualité du travail. Les plus grandes sociétés offrent plus de travail de bonne qualité et moins de travail de mauvaise qualité que les petites.

Un travail de bonne qualité est un travail sain

Il n'est pas facile de mesurer la qualité du travail en un seul indicateur, ni d'estimer les incidences d'une bonne ou d'une mauvaise qualité du travail en un seul chiffre. Plusieurs incidences doivent être prises en considération dans cette appréciation. Nous évaluons l'impact de la qualité du travail sur la santé des travailleurs, sur les attitudes du travailleur face au travail et sur l'impression de sécurité (ou d'insécurité) de la position sur le marché de l'emploi.

La relation attendue entre la qualité du travail et le bien-être et la santé des travailleurs est confirmée. Les problèmes de santé sont liés à la typologie de la qualité de l'emploi mais la relation n'est pas aussi évidente que prévu. Les clusters de travail de la 'meilleure' et de la 'pire qualité' ne garantissent pas les 'meilleures' et les 'pires' incidences sur la santé. Les travailleurs exerçant un 'emploi équilibré à temps plein' semblent présenter les meilleures incidences pour la santé, ce qui tend à suggérer que les 'emplois saturés', offrant un travail stimulant et d'excellentes conditions de travail, ne sont pas la meilleure option pour la santé des travailleurs. Le 'deuxième meilleur' travail aux attentes assez modérées pour le travailleur semble être un meilleur choix lorsqu'il est question d'optimiser les incidences pour la santé des travailleurs. Par ailleurs, c'est le travail exigeant émotionnellement qui conduit à des incidences relatives très problématiques pour la santé. Ces travailleurs affichent de loin les scores les plus élevées en matière de risques professionnels pour la santé. Ils enregistrent également les scores les plus mauvais sur trois autres indicateurs de santé, la santé générale, la santé physique et la santé mentale.

Par ailleurs, un travail sain semble être un élément déterminant important de la soutenabilité du travail. Nous obtenons le meilleur score à la question 'pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans' dans le cluster avec le 'travail à temps plein équilibré' et le moins bon dans le groupe au 'travail exigeant émotionnellement'.

Un travail de bonne qualité est soutenable

La relation étroite entre la soutenabilité et la santé s'est également traduite dans l'analyse approfondie des questions sur la soutenabilité, c'est-à-dire si les travailleurs croient qu'ils pourront effectuer le même travail lorsqu'ils auront 60 ans. De bons scores dans l'état de santé général, la santé physique et la santé psychologique sont corrélés à de meilleurs scores dans la soutenabilité du travail tandis que les risques professionnels pour la santé sont corrélés à des scores inférieurs pour ce critère. La satisfaction liée au travail est une autre incidence importante, corrélée positivement à la soutenabilité du travail.

La question de la soutenabilité du travail figure en tête des priorités des décideurs politiques belges. Etant donné que le taux d'emploi belge des travailleurs plus âgés est nettement à la traîne par rapport à l'objectif européen de 50%, il est important de savoir comment les travailleurs peuvent être motivés à 'faire leur travail actuel lorsqu'ils auront 60 ans'. On prétend souvent que la soutenabilité du travail est déterminée par le type de travail à effectuer. Les travailleurs resteront seulement sur le marché de l'emploi dans le cas où ils peuvent exercer un emploi de bonne qualité. Le chapitre relatif à la soutenabilité du travail a indiqué quels éléments spécifiques de la qualité de l'emploi influençaient la décision de rester sur le marché de l'emploi ou de le quitter.

La vue d'ensemble est largement favorable aux décideurs politiques qui croient que le taux d'emploi des travailleurs plus âgés peut être influencé en offrant des emplois de bonne qualité. Une corrélation positive est établie entre la soutenabilité du travail et pratiquement chaque indicateur sélectionné de la qualité de l'emploi. Les personnes exerçant des emplois de bonne qualité sont plus susceptibles de croire qu'elles pourront faire le même travail lorsqu'elles auront 60 ans. En ce sens, la liste des points d'action possibles pour assurer la soutenabilité du travail est très longue: éviter trop de pression émotionnelle pour les travailleurs, limiter le nombre de tâches répétitives, contrôler la pression liée à la rapidité, augmenter l'autonomie dans l'exécution des tâches et l'autonomie du temps de travail si possible, garantir un lieu de travail sûr, améliorer les moments de contact avec les personnes extérieures à la société, offrir des opportunités de carrière, un contrat fixe, un emploi à temps plein, des horaires de travail réguliers, consulter les travailleurs dans le processus décisionnel sur le lieu de travail, garantir des opportunités d'apport collectif des travailleurs dans les décisions de la société, assurer un style de management participatif, veiller aux bonnes relations avec les collègues et éviter tout type de violence et de harcèlement au travail. Pratiquement toutes les actions supposent des changements au niveau de la société et les décideurs politiques doivent donc agir en étroite harmonie avec les employeurs dans la gestion de la fin de carrière.

Les politiques de fin de carrière devraient prendre en considération la question du sexe des travailleurs. Dans tout le chapitre consacré aux travailleurs plus âgés, les différences entre hommes et femmes étaient toujours présentes: dans le taux d'emploi, dans la constellation spécifique de la qualité de l'emploi, dans les attentes relatives au travail jusqu'à 60 ans et, également, dans le rôle des éléments de la qualité du travail dans la décision de rester sur le marché de l'emploi. La décision des femmes de cataloguer un emploi comme non soutenable est associée remarquablement souvent aux relations sociales. La codécision, la participation, le support et l'absence de harcèlement sont tous des facteurs qui contribuent à maintenir les femmes au travail. Il en va de même des opportunités de carrière, des horaires de travail réguliers et de l'absence de pression émotionnelle exces-

sive. Pour les hommes, les tâches répétitives et un environnement de travail risqué semble être davantage corrélés à une évaluation négative de la soutenabilité de l'emploi.

Un bon climat social, un lieu de travail sûr et des demandes contrôlées du travail

S'il est primordial de garder les travailleurs au travail pour les décideurs politiques, garantir un travail sain est à tout le moins aussi important. Dans notre économie en cours de mondialisation, les sociétés doivent sans cesse améliorer la productivité et la compétitivité, plaçant ainsi les travailleurs sous une pression sans cesse croissante pour faire 'plus, mieux, plus vite et plus fort'. Il est clair qu'il faut garder un oeil attentif sur l'impact de cette optimisation des performances sur le bien-être des travailleurs. En Belgique, 8% des travailleurs perçoivent positivement les impacts de leur travail sur leur santé tandis que 22% en donnent une estimation négative. Les troubles musculo-squelettiques (par exemple, douleurs lombaires et douleurs musculaires dans la nuque) restent les incidences négatives pour la santé les plus fréquemment rapportées par les travailleurs. Par ailleurs, les travailleurs signalent souvent des troubles mentaux tels que la fatigue, les problèmes de sommeil et les maux de tête provoqués par leur travail.

Comme indiqué précédemment, un 'travail équilibré à temps plein' est une meilleure garantie d'excellentes incidences pour la santé que 'l'emploi de la meilleure qualité'. En outre, le 'travail exigeant émotionnellement' présente les incidences pour la santé les plus mauvaises pour les travailleurs. Des analyses approfondies de l'EECT 2010 ont révélé les indicateurs particulièrement importants de la qualité de l'emploi pour la santé des travailleurs.

Seule une sélection des indicateurs de qualité de l'emploi se sont avérés importants pour les incidences sur la santé des travailleurs. Ce résultat suggère que la politique visant à garantir des lieux de travail sains peut être ciblée sur des questions spécifiques.

Un facteur déterminant essentiel de la qualité du travail sur le plan des risques professionnels pour la santé et la santé physique est un lieu de travail sûr. La violence et le harcèlement sont un deuxième élément aux incidences très négatives pour la santé. C'est la raison pour laquelle le cadre juridique belge actuel est essentiellement ciblé sur la prévention des risques et prête une attention particulière à la lutte contre le harcèlement au travail.

Ensuite, le climat social au sein de la société est un élément déterminant important de la santé des travailleurs. Nous constatons d'importantes relations entre, d'une part, le support social des collègues, le management participatif des superviseurs et les opportunités de carrière pour les travailleurs et, d'autre part, les différents indicateurs relatifs à la santé des travailleurs. Sur ce plan, il est nécessaire de con-

cevoir des interventions destinées à développer un support social élevé mais aussi un management très participatif et des opportunités de carrière dans les organisations.

Enfin, nous constatons un rôle important des demandes du travail dans la prévision des incidences pour la santé des travailleurs qui l'exercent. Plus particulièrement, le rôle de la pression émotionnelle et de la pression liée à la rapidité doit être souligné à cet égard. Des interventions doivent être mises en place pour aider les travailleurs à faire face à des situations exigeantes émotionnellement et limiter les contraintes temporelles auxquelles ils sont confrontés.

L'opportunité de décisions de restructuration

La dernière conclusion, à savoir l'importance des demandes du travail, a été confirmée dans le chapitre relatif aux effets de la restructuration. Ce dernier a été axé sur l'argument que l'événement spécifique d'une décision de restructuration devait intervenir en gardant à l'esprit que les changements inévitables dans l'organisation du travail avaient un effet important sur la santé mentale des travailleurs. L'analyse confirme que la façon dont cette réorganisation du travail est mise en oeuvre soit renforce, soit atténue l'impact négatif de la restructuration sur la santé psychologique. Si les emplois sont conçus de manière telle que le contrôle disponible sur le travail permette aux travailleurs de faire face aux demandes plus fortes du travail, les effets négatifs de la restructuration sont en partie compensés.

La fourniture d'informations pertinentes, l'adoption de bonnes stratégies de communication, la garantie de la participation des travailleurs ou la mise en place d'une vision et d'un objectif clairs, à eux seuls, ne garantissent pas le déroulement aisé des processus de restructuration. Nos analyses ont révélé clairement que les partenaires sociaux devaient envisager les aspects de l'organisation du travail dans la discussion relative à l'atténuation des conséquences négatives de la restructuration sur le bien-être des travailleurs. L'organisation du travail doit être considérée comme un outil efficace dans une 'restructuration réfléchie' (EMCC) et une 'gestion des changements de bonne qualité' (Saksvik et al., 2007). En général, les 'emplois actifs' sont bénéfiques à la santé mentale des travailleurs; de tels emplois sont dès lors particulièrement nécessaires en cas de restructuration étant donné que ce dernier processus a des implications négatives radicales sur le bien-être psychologique. La restructuration appelle par conséquent à une organisation du travail débouchant sur des 'emplois actifs'.

Le travail précaire constitue particulièrement un risque pour les groupes vulnérables

Le dernier chapitre est consacré au travail précaire. Tandis que les chapitres précédents ont regroupé les travailleurs belges en utilisant des indicateurs 'neutres'

de qualité du travail en sept clusters, nous avons adopté un cadre normatif dans le dernier chapitre. Huit indicateurs séparés de la précarité ont été utilisés pour qualifier le caractère précaire d'un emploi. Les indicateurs portaient sur l'instabilité de l'emploi, la décence (ou non) des revenus, les opportunités d'employabilité limitées, les temps de travail intensifs, les temps de travail flexibles, l'absence de relations collectives formelles et l'absence de négociations collectives formelles.

La précarité est corrélée à la plupart des autres éléments qui ont été utilisés pour répartir la population active belge en fonction de la qualité de leur travail. Dans les emplois précaires, les travailleurs ont des tâches moins complexes, ils reçoivent moins d'autonomie de temps de travail ou d'exécution de la tâche, n'ont pas l'opportunité de travailler en équipes mais sont confrontés à un travail plus répétitif, à un management moins participatif, à la pression liée à la rapidité, au risque physique et au harcèlement. Il n'est pas étonnant qu'une relation évidente soit établie entre la précarité d'un emploi et la qualité du travail. Le nombre d'aspects précaires dans un emploi est faible pour le cluster des 'emplois saturés' et élevé pour les clusters présentant plus de problèmes de qualité de l'emploi.

Par conséquent, nous parvenons à des conclusions similaires sur la distribution et les incidences du travail précaire. D'une part, le travail précaire n'est pas distribué aléatoirement parmi la population active. En général, les femmes, les jeunes, les travailleurs peu éduqués ou qualifiés ainsi que les travailleurs provenant de micro ou de petites organisations et issus des professions agricoles et élémentaires ou du personnel des services enregistrent des scores plus élevés sur le plan de l'indicateur de précarité globale. Par ailleurs, les caractéristiques précaires des emplois semblent être corrélées négativement avec la santé des travailleurs, leur bien-être en général, l'insécurité de l'emploi et la satisfaction liée au travail.

Les conclusions politiques des deux approches sont similaires. En raison des chances inégales d'une mauvaise qualité ou d'un travail précaire et des incidences négatives de ces emplois sur le plan de la santé et du bien-être des travailleurs, des efforts continus doivent être encouragés pour réduire le nombre d'emplois enregistrant des scores médiocres pour plusieurs indicateurs de qualité du travail.

REFERENCES

Amable, M. (2006). La precariedad laboral y su impacto en la salud. Un estudio en trabajadores en Espana. Universitat Pompeu Fabra, Barcelone.

Amable, M., Benach, J., Vergara, M., Benavides, F. G., Menéndez, M., & Aubet, M. J. (2006). Flexible employment and health: a critical review. In La Precariedad Laboral y su Impacto en la Salud. Un Estudio en Trabajadores Asalariados en España (Tesis Doctoral) (Barcelone: Universitat Pompeu Fabra.

Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., & Cortes, I. (2005). Social inequalities in the impact of flexible employment on different domains of psychosocial health. Journal of Epidemiology and Community Health, 59(9), 761-767.

Ashby, W. R. (1956): An introduction to cybernetics, Chapman & Hall, Londres.

Askenazy Ph., 2004, Les désordres du travail, Paris, Seuil et République des Idées.

Arnaudo B., Magaud-Camus I., Sandret N., Coutrot T., Floury M.-C., Guignon N., Hamoncholet S., Waltisperger D., 2004, "L'exposition aux risques et aux pénibilités du travail de 1994 à 2003", Premières Synthèses, n° 52.1, Dares, décembre 2004.

Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organisations. Personnel Management (août), 28-31.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22, 309-328.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. European Journal of Work and Organizational Psychology, 12, 393-417.

Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P.J.G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources Modèle in four home care organizations. International Journal of Stress Management, 10(1), 16-38.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources Modèle to predict burnout and performance. Human Resource Management, 43, 83-104.

Barbier, M., Peters, S., & Hansez, I. (2009). Measuring positive and negative occupational states (PNOSI): Structural confirmation of a new Belgian tool. Psychologica Belgica, 49(4), 227-247.

Bech, P. (1998). Quality of life in the psychiatric patient. London: Mosby-Wolfe.

Bech, P. (2001) Male depression: stress and aggression as pathways to major depression. In A. Dawson & A. Tylee (eds.), Depression: Social and economic timebomb (pp.63-66). Londres: BMJ Books.

Benach, J., Gimeno, D., Benavides, F. G., Martinez, J. M., & Torne, M. D. (2004). Types of employment and health in the European Union - Changes from 1995 to 2000. European Journal of Public Health, 14, 314-321.

Benach,J., Muntaner,C., Benavides,F.G., Amable,M., & Jodar,P. (2002). A new occupational health agenda for a new work environment. Scandinavian Journal of Work Environment & Health, 28(3), 191-196.

Benavides,F.G., Benach,J., Diez-Roux,A.V., & Roman,C. (2000). How do types of employment relate to health indicators? Findings from the Second European Survey on Working Conditions. Journal of Epidemiology and Community Health, 54(7), 494-501.

Bertrand, Delagrange en Van Gramberen (1994-1996), Kwaliteit van de arbeid in de sector garagebedrijven/edele metalen/metaalhandel/koetswerk …. Leuven: HIVA

Bertrand F., Hansez I., Peeters S. (2005), Maintien dans l'emploi des travailleurs âgés: enjeux et pistes de travail pour les entreprises, dans Médecine du travail et ergonomie, vol. XLII, n°3, pp. 83-89.

Blau G. (2003), 'Testing for a four-dimensional structure of occupational commitment', Journal of Occupational and Organisational Psychology, vol. 76, n° 4, p. 469-488.

Bordia P., Hobman E., Jones E., Gallois C. & Callan V.J. (2004), 'Uncertainty during organizational change: Types, consequences, and management strategies', Journal of Business and Psychology, vol. 18, n° 4, p. 507-532.

Boyer,R., & Durand,J.P. (1993). L'après-fordisme. Paris: Syros.

Braeckman,M. (2011). A typological approach to employment precariousness. Dag van de sociologie, Gent.

Broughton,A., Biletta,I., & Kullander,M. (2010). Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Bue J., Coutrot T., Puech I., 2004, Conditions de travail: les enseignements de vingt ans d'enquêtes, Toulouse, Octarès.

Burchell,B., Ladipo,D., & Wilkinson,F. (2002). Job insecurity and work intensification. London: Routledge.

CAPA, SPF Emploi, travail et concertation sociale (2006), Réponses aux stéréotypes concernant le travailleur plus âgé, Bruxelles.

Cartwright, S., Cooper, C.L., & Murphy, L.R. (1996). Diagnosing an healthy organization: A proactive approach to stress in the workplace. Dans L.R. Murphy, J.J. Hurrell, S.L. Sauter, & G.P. Keita (éd.), Job stress interventions (pp. 217-234). Washington, DC: American Psychological Association.

Castel,R. (1995). Les métamorphoses de la question sociale, Une chronique du salariat. Paris: Fayard.

Cawsey, T. F. (1995). The Portfolio Career as a Response to a Changing Job Market. Journal of Career Planning and Employment, 56, 41-46.

Clarke,M., Lewchuk,W., de Wolff,A., & King,A. (2007a). `This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. International Journal of Law and Psychiatry, 30(4-5), 311-326.

Clarke,M., Lewchuk,W., de Wolff,A., & King,A. (2007b). `This just isn't sustainable': Precarious employment, stress and workers' health. International Journal of Law and Psychiatry, 30(4-5), 311-326.

Commission européenne (2010), L'emploi en Europe.

Commission européenne (2008), L'emploi en Europe.

Commission européenne (2007), L'emploi en Europe.

Conseil supérieur de l'emploi (2004), Rapport 2004, partie II: la problématique de la fin de carrière Bruxelles.

Cooper, C. L. (2002). The changing psychological contract at work. Occupational and Environmental Medicine, 59, 355.

Costa,G., Akerstedt,T., Nachreiner,F., Baltieri,F., Carvalhais,J., Folkard,S., Dresen,M.F., Gadbois,C., Gartner,J., Sukalo,H.G., Harma,M., Kandolin,I., Sartori,S., & Silverio,J. (2004). Flexible working hours, health, and well-being in Europe: Some considerations from a SALTSA project. Chronobiology International, 21(6), 831-844.

Costa,G., Sartori,S., & Akerstedt,T. (2006). Influence of flexibility and variability of working hours on health and well-being. Chronobiology International, 23(6), 1125-1137.

Cranford,C.J., Vosko,L.F., & Zukewich,N. (2003). Precarious employment in the Canadian labour market: a statistical portrait. Just Labour, 3 6-22.

Daubas-Letourneux V., Thebaud-Mony A., 2003, "Organisation du travail et santé dans l'Union européenne", Travail et Emploi, n°96, octobre, pp. 9-35.

De Beer,P.T. (2002). Over werken in de postindustriële samenleving. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

De Cuyper,N., de Jong,J., De Witte,H., Isaksson,K., Rigotti,T., & Schalk,R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. International Journal of Management Reviews, 10(1), 25-51.

De Keyser, V., & Hansez, I. (2002). Les transformations du travail et leur impact en terme de stress professionnel. In M. Neboit & M. Vezina, Santé au travail et santé psychique (pp.28-34). Toulouse, France: Octarès. Collection Travail et Activité Humaine.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology, 86(3), 499-512.

De Rijker & van der Hallen (1987), Vakbondswerking rond kwaliteit van de arbeid. Leuven: HIVA.

Desmette D., Gaillard M. (2008), When a 'worker' becomes an 'older worker': The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work., Career Development International, 13 (2), p. 168-185.

De Witte H., Vets C. & Notelaers G. (2010), Werken in Vlaanderen: vermoeiend of plezierig? Resultaten van 10 jaar onderzoek naar de beleving en beoordeling van arbeid.

De Witte,H., De Cuyper,N., Handaja,J., Sverke,M., Näswall,K., & Hellgren,J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being. A test in Belgian banks. International Studies of Management and Organisation, 40(1), 40-56.

De Witte,H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. SA Journal of Industrial Psychology, 31(4), 1-6.

De Witte, H., Notelaers, G. & Taeymans, S. (2004), Passioneel aan het werk. Een websurvey naar oorzaken en gevolgen van werkpassie in België. Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV, 14e année, n° 3, p. 171-175.

De Witte,H., & Naswall,K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. Economic and Industrial Democracy, 24(2), 149-188.

De Witte, H. & De Cuyper, N. (2003), Naar een positieve benadering van werkstress: op zoek naar 'bevlogenheid' bij Vlaamse werknemers. In: Herremans, W. (réd.), De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming, p. 115-138.

De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychosocial Well Being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues in 'job insecurity'. European Journal of Work & Organizational Psychology, 8, 155-177.

Enquêtes Chronopost/Ipsos: temps de la vie, jeunes et seniors face au travail, 2005

Erhel, C., and M. Guergoat-Lariviere (2010), Job quality and labour market performance. CEPS Working Document No. 330

Ferrie,J.E., Shipley,M.J., Marmot,M.G., Stansfeld,S., & Smith,G.D. (1998). The health effects of major organisational change and job insecurity. Social Science & Medicine, 46(2), 243-254.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. (1997). Les contraintes de temps et l'autonomie au travail dans l'Union européenne. Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes.

Franco,A., & Winqvist,K. (2002). At the margins of the labour market? women and men in temporary jobs in Europe. Statistics in focus.: Eurostat. Communautés européennes.

Furnham A. (1997), The psychology of behaviour at work. The individual in the organisation, Psychology Press, New York.

Gaillard M., Desmette D., Intergroup predictors of older workers' attitudes towards work and early exit., 2008, European Journal of Work and Organizational Psychology, 17 ((4)), p. 450-481.

Gaillard M., Desmette D., (2010) (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop, Basic and Applied Social Psychology, 32, p. 86-98.

Gallagher,D.G., & McLean Parks,J. (2001). I pledge thee my troth... contingently: commitment and the contingent work relationship. Human Resurce Management Review, 11 181-208.

Goldberg, L.S., & Grandey, A.A. (2007). Display rules versus display autonomy: emotion regulation, emotional exhaustion, and task performance in a call center simulation. Journal of Occupational Health Psychology, 12, 301-318.

Goudswaard, A. & Andries, F. (2002). Employment status and working conditions Dublin: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Hannif, Z. & Lamm, F. (2005). When Non-Standard Work Becomes Precarious. Insights from the New Zealand call centre industry. Management Revue, 16, 324-350.

Hansez, I., & De Keyser, V. (2003). Job control in changing work environments. In F. Avallone, A. Caetano & H. Sinangil (éd.), Identity and diversity in organizations (pp. 42-50). Milan, Italie: Guerini Studio.

Hansez, I., Braeckman, L., Firket, P., & Mairiaux, P. (2010). Recherche sur le burnout au sein de la population active belge. Rapport de recherche. Bruxelles: SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Hansez, I., Mairiaux, P., Firket, P. & Braeckman, L. (2010). Recherche sur le burnout (épuisement professionnel) en Belgique (Projet HUT/P/VC/PSY6/1). Belgique: SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Holman, D., and C. McClelland (2011): Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU. Walqing working paper 2011.3, Deliverable 4 of the WALQING project, SSH-CT-2009-244597. Manchester, mai 2011.

Huys R., Pollet I., Van Hootegem G. & Wouters L. (1997) Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid, Een handboek. Leuven: HIVA.

Inserm (2011). Stress au travail et santé – Situation chez les indépendants. France: Éditions Inserm, Collection Expertise collective.

Johnson J and Hall E. (1988), Job strain, workplace social support and cardiovascular disease: a cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health, 78, 1336-1342.

Karasek R.A. (1979), 'Jobs demands, jobs decision latitude and mental strain: implications for job redesign', Administrative Science Quarterly, vol. 24, p. 285-307.

Karasek R. & Theorell T. (1990), Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life, Basic Books, New York.

Kieselbach, T., Armgarth, E., Bagnara, S., Elo, A., Jefferys, S., Joling, C. et al. (2009). Health in Restructuring: Innovative Approaches and Policy Recommendations (HIRES). Final report Mering: Rainer Hampp Verlag.

Kivimaki M., Vathera J., Elovainio M., Pentti J. & Virtanen M. (2003), 'Human costs of organizational downsizing. Comparing health trends between leavers and stayers', American Journal of Community Psychology, vol. 32, n° 1, p. 57-67.

Kivimaki,M., Vahtera,J., Pentti,J., & Ferrie,J.E. (2000). Factors underlying the effect of organisational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. British Medical Journal, 320(7240), 971-975.

Koh, W. L. & Yer, L. K. (2000). The impact of employee-organisation relationship on temporary employees' performance and attitudes: testing a Signaporean sample. International Journal of Human Resource Management, 11, 366-387.

Korunka C., Scharitzer D., Caratons P. & Sainfort F. (2003), 'Employee strain and job satisfaction related to an implementation of quality in public service organisation: a longitudinal study', Work & Stress, vol. 17, n° 1, p. 52-72.

Lambrechts M. (2004), Oudere werknemers langer aan de slag? Wat kan op organisatieniveau gebeuren?, ESF verslag, HIVA-KU Leuven.

Laparra,M. (2004). Managing labour market related risks in Europe: Policy implications. Rapport final du projet ESOPE.

Lapido, D., & Wilkinson, F (2002). More pressure, less protection. Dans B. Burchell, D. Ladipo, & F. Wilkinson (éd.), Job insecurity and work intensification (pp. 8-38). London: Routledge.

Letourneux,V. (1998). Precarious emplyment and working conditions in the European Union. Luxembourg: Office des publications des Communautés européennes.

Leschke, J., A. Watt and M. Finn (2008) 'Putting a number on job quality? Constructing a European job quality index', WP 2008/03, Bruxelles: ETUI-REHS.

Letourneux, V. (1998). Precarious employment and working conditions in the European Union. Luxembourg: Office des publications des Communautés européennes.

Marquié, J.C., Paumès, D., and Volkoff, S. (1998), Working with Age, Taylor and Francis, London.

Menendez,M., Benach,J., Muntaner,C., Amable,M., & O'Campo,P. (2007). Is precarious employment more damaging to women's health than men's? Social Science & Medicine, 64(4), 776-781.

Merllié D., Paoli P., 2001, Troisième Enquête européenne sur les conditions de travail (2000), Luxembourg, Office des publications des Communautés européennes.

SPF Emploi, Travail et Concertatoion sociale
http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=133:

Molinié A-F, Volkoff S. (2006), "Fins de vie active et pénibilités du travail", dans La qualité de l'emploi, Repères, La Découverte.

Molinié, A.F., 2003, Age and working conditions in the European Union, European Foundation Report. Molinié A-F, Volkoff S., "Fins de vie active et pénibilités du travail", dans La qualité de l'emploi, Repères, La Découverte, 2006.

Moulaert T. (2006), Le pacte de solidarité entre les générations, Courrier du CRISP, n°1906-1907.

Munoz-Bustillo et al (2009), Indicators of job quality in the European Union. Bruxelles: Parlement européen.

Muntaner,C., Solar,O., Vanroelen,C., Martinez,J.M., Vergara,M., Santana,V., Castedo,A., Kim,I.H., & Benach,J. (2010). Unemployment, Informal Work, Precarious Employment, Child Labor, Slavery, and Health Inequalities: Pathways and Mechanisms. International Journal of Health Services, 40(2), 281-296.

Myers, D.G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. American Psychologist, 55, 56-67.

Nguyen H. & Kleiner B.H. (2003), 'The effective management of mergers', Leadership & Organisational Development Journal, vol. 24, n° 8, p. 447-454.

Noel D. (1998), 'Layoff survivor sickness. What it is and what to do about it', in M.K Gowing, J.D. Kraft & J.C. Quick (eds), The new organisational reality, downsizing, restructuring and revitalisation, American Psychology Association, Washington, DC.

OCDE (2003), Vieillissement et politiques de l'emploi en Belgique, Paris.

Passos M., Castro P., Carvalho S., Soares C. (2010), "Self, work and career in a changing environment", dans Vendramin P. (éd.), Generation at work and social cohesion in Europe, Peter Lang.

Porthe,V., Ahonen,E., Vazquez,M.L., Pope,C., Agudelo,A.A., Garcia,A.M., Amable,M., Benavides,F.G., Benach,J., & Itsal,P. (2010). Extending a Modèle of Precarious Employment: A Qualitative Study of Immigrant Workers in Spain. American Journal of Industrial Medicine, 53(4), 417-424.

Proctor T. & Doukakis I. (2003), 'Change management: the role of internal communication and employee development', Corporate Communications, n° 8, p. 268-276.

Puig-Barrachina,V., Vanroelen,C., Martinez,J.M., Vives,A., Levecque,K., Muntaner,C., Benach,J., & Louckx,F. (2011). The social distribution of precarious employment in Europe. [à suivre].

Quinlan, M., Mayhew, C., & Bohle, P. (2001). The global expansion of precarious employment, work disorganization, and consequences for occupational health: A review of recent research. International Journal of Health Services, 31, 335-414.

Reich,M., Gordon,D.M., & Edwards,R.C. (1973). A Theory of Labor Market Segmentation. The American Economic Review, 63(2), 359-365.

Rodgers,G. (1989). Precarious work in Western Europe: The state of the debate. In G. Rodgers, & J. Rodgers (Eds.), Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe: ILO.

Rodgers,G., & Rodgers,J. (1989). Precarious jobs in labour market regulation: the growth of atypical employment in Western Europe. ILO.

Rousseau,D.M. (1995). Psychological contracts in organizations. Understanding written and unwritten agreements. Thousand Oaks: SAGE Publications.

Rubery, J. & Grimshaw, D. (2003). The Organization of Employment. An International Perspective. New York: Palgrave-Macmillan.

Saksvik P.Ø. & Gustafsson O. (2004), 'Early retirement from work. A longitudinal study of the impact of organisational change in a public enterprise', dans Policy and Practice in Health and Safety, vol. 2, p. 43-55.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315.

Scott-Marshall, H. (2005). A political economy lens on work-related insecurity in the new economy: evaluating the consequences for health. Dissertation. Toronto: University of Toronto.

Sennett, R. (1998). (e.g. health and wellbeing, turnover intentions, future employability, presenteism, absenteeism, job satisfaction). New York: W. W. Norton & Co.

Siegrist, J. (2001). A theory of occupational stress. In J. Dunham (Ed.), Stress in the work place. Past, present and future (pp.52-66). London: Whurr Publishers.

Siegrist,J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In P.L. Perrewé, & D.C. Ganster (Eds.), Historical and Current Perspectives on Stress and Health (pp.261-291). Amsterdam: JAI Elsevier.

Siegrist,J., & Marmot,M. (2004). Health inequalities and the psychosocial environment - two scientific challenges. Social Science & Medicine, 58(8), 1463-1473.

Smith, V. (1997). New forms of work organization. Annual Review of Sociology, 23, 315-339.

Somville, P-R., Van Nieuwenhuyse, A., Moens, G., Masschelein, R., Mairiaux, P. BelCoBack. (2005). Une etude prospective sur les facteurs étiologiques et pronostiques des maux de dos liés à la profession. Médecine du Travail & Ergonomie (Arbeidsgezondheidszorg & Ergonomie), 42, 159-164.

Sutela H & Lehto A.-M. (2007). Quatrième Enquête européenne sur les conditions de travail: Analyse post-test qualitative. Rapport Eurofound.

Tangian A. (2004) 'Constructing the composite indicator "Quality of work" from the third European survey on working conditions', WSI Discussion Paper 132, Düsseldorf: Hans Böckler Foundation.

Tucker, D. (2002). 'Precarious' Non-Standard Employment – A Review of the Literature Wellington: Labour Market Policy Group.

Valeyre A. (2006), Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union européenne: des situations contrastées selon les formes d'organisation, Document de travail n° 73, CEE.

Vandenberghe, C., De Keyser, V., D'Hoore, W. & Vlerick,P. (2004). Organizational changes, employee stress and customer satisfaction: emergence of the flexihealth concept. Programme d'appui scientifique à la protection des travailleurs en matière de santé, contribution au rapport de recherche final du 29/02 (PS/12/29 – 1999/2003), Belgique.

van Gyes, G. (2007). Managing musculoskeletal disorders — Belgium. OECT – Observatoire européen des conditions de travail. Rapport consulté dans http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn0611018s/be0611019q.htm

Van Hootegem, Huys, Van Beek & Beens (2008). In het land van Flanders Synergy. Leuven: ACCO.

Vanroelen,C., Levecque,K., & Louckx,F. (2010). The socio-economic distribution of health-related occupational stressors among wage-earners in a Post-Fordist labour market. Archives of Public Health, 68 14-29.

Vanroelen,C., Moors,G., Levecque,K., & Louckx,F. (2010). The clustering of health-related occupational stressors among contemporary wage-earners. European Journal of Work and Organizational Psychology, 19(6), 654-674.

Ver Heyen W. & Vandenbrande T. (2005) Werken in de gezinszorg. Kwaliteit van de arbeid van de verzorgenden. Leuven: HIVA.

Villosio, C. (2008), Working conditions of an ageing workforce, Rapport de la Fondation européenne.

Virtanen M., Kivimaki M., Joensuu M., Virtanen P., Elovainio M. & Vahtera J. (2005), 'Temporary employment and health: a review', International Journal of Epidemiology, n° 34, p. 610-622.

Vives,A. (2010). A multidimensional approach to precarious employment: measurement, association with poor mental health and prevalence in the Spanish workforce.: UPF.

Vives,A., Amable,M., Ferrer,M., Moncada,S., Llorens,C., Muntaner,C., Benavides,F.G., & Benach,J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. Occupational and Environmental Medicine, 67(8), 548-555.

Vives,A., Vanroelen,C., Amable,M., Ferrer,M., Moncada,S., Llorens,C., Muntaner,C., Benavides,F.G., & Benach,J. (2011). Employment precariousness (EPRES) in Spain: prevalence, social patterning and population attributable risk of poor mental health. Forthcomming.

Vosko, L. F. (2006). Precarious employment. Understanding labour market insecurity in Canada. Montreal: McGill-Queen's University Press.

Vosko,L.F., & Clarke,M. (2009). Gendered precariousness and social reproduction. In L.F. Vosko, M. MacDonald, & L. Campbell (Eds.), Gender and the contours of precarious employment New York: Routledge.

Warr, P. (2009). Environmental "Vitamins", Personal Judgments, Work Values, and Hapiness. In The Oxford Handbook of Organizational Well-Being. 57-85.

Wedderburn,A. (2000). Best 1/2000 European studies on time. Shiftwork and health. Dublin: European foundation for the improvement of living and working conditions.

WORKS (2009), Impact of restructuring on health and safety and quality of work life. Psychosocial risks. Project number: CIT3-CT-2005-006193: Bruxelles.

Worrall L. & Cooper C.L. (1998), Quality of working life survey of managers' changing experiences, Institute of Management, London.

Zapf, D., Isic, A., Bechtoldt, M, & Blau, P. (2003). What is typical for call centre jobs? Job characteristics, and service interactions in different call centres. European Journal of Work and Organizational Psychology, 12, 311-340.