Qualité du travail et de l'emploi en Belgique

Synthèse

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

17 février 2012

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. Les différentes contributions sous-tendent 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, en particulier, 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.

Sept types de qualité du travail sur le marché de l'emploi belge

Dans le premier chapitre, Tom Vandenbrande et Sem Vandekerckhove développent le cadre d'indicateurs qui sera utilisé dans tout l'ouvrage. L'EECT réunit de nombreuses informations à propos de la qualité du travail et une analyse de toutes les questions manquerait de clarté. Le premier chapitre a synthétisé ces informations et est parvenu à une liste de 22 indicateurs essentiels de la qualité du travail et 10 indicateurs sur les incidences de la qualité du travail. Dans une deuxième étape, ces informations ont été utilisées pour répartir les travailleurs belges en sept groupes qui sont chacun confrontés à un type particulier de qualité du travail.

La Figure 1 illustre les incidences sur le travail pour deux des sept types de qualité du travail. Le 'travail équilibré à temps plein' supplante le 'travail exigeant émotionnellement' sur pratiquement toutes les incidences de la qualité du travail. Toutes les incidences sur la santé pour les travailleurs exerçant un travail à temps plein et équilibré sont nettement meilleures, leur taux d'absentéisme est inférieur et ils se présentent moins souvent au travail lorsqu'ils sont malades. L'énorme différence dans la soutenabilité est remarquable. Les travailleurs exerçant un travail à temps plein équilibré pensent beaucoup plus souvent qu'ils pourront encore faire le même travail qu'actuellement lorsqu'ils auront 60 ans. La conclusion la plus importante de cette illustration est que la qualité du travail importe. Les personnes avec une qualité de travail différente ont des risques différents d'être confrontées à des problèmes de santé et d'exercer un emploi soutenable.

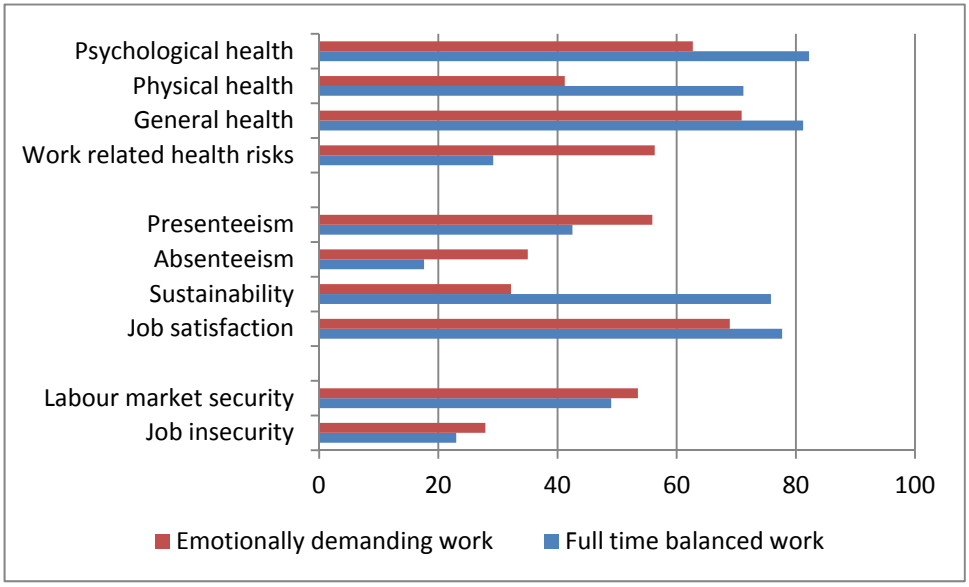

Figure 1 Incidence de la qualité du travail pour le 'travail exigeant émotionnellement' et le 'travail équilibré à temps plein'

Afin de mieux comprendre les facteurs de risque spécifiques, cet ouvrage est consacré à la diversité des constellations de qualités du travail sur le marché de l'emploi belge et aux moteurs et barrières des incidences d'un travail de bonne qualité. Le tableau 1 présente les principales caractéristiques des 7 types de travail sur le marché de l'emploi belge.

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 co-décision 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 appelons 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 travail-

leurs 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.

Tableau 1 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, conducteurs 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 1 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 positifs:* travail d'équipe autonome, tâches complexes, formation, participation *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%**

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 selon des horaires flexibles et inhabituels*. 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, tels 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'.

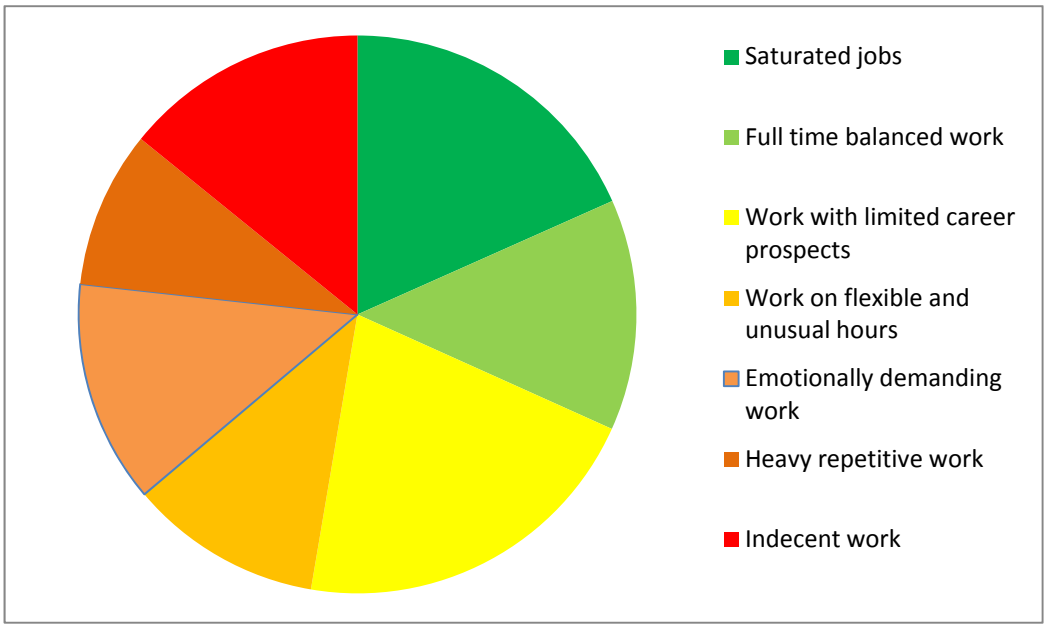

Figure 2 Part des types de qualité du travail dans l'économie belge

La figure 2 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.

La qualité du travail n'est pas distribuée aléatoirement sur le marché de l'emploi. La catégorie professionnelle, l'activité de la société et le niveau d'éducation du travailleur sont des facteurs déterminants importants du type de

qualité du travail des travailleurs. Par ailleurs, nous avons déjà évoqué que l'exposition à un type spécifique de qualité du travail avait des conséquences pour la santé des travailleurs.

Dans le tableau 2, la sélection de 10 incidences de la qualité de l'emploi des travailleurs a été mise en relation avec des clusters différents de qualité du travail. Les statistiques èta² indiquent que les variables de la santé, la satisfaction liée au travail et la soutenabilité sont plus étroitement liées aux clusters que les questions choisies relatives à l'absentéisme/au présentéisme et les questions relatives à l'insécurité du travail/la sécurité du marché de l'emploi.

Tableau 2 Indicateurs d'incidence de la qualité de l'emploi, par type de qualité de travail

	A Emplois saturés	B Travail à temps plein équi-libré	C Travail aux pers-pectives de carrière limitées	D Travail selon des horaires flexible 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.

Les incidences sur la santé pointent un cluster spécifique de qualité du travail aux incidences sur la santé relatives très problématiques. Les travailleurs exerçant un travail exigeant émotionnellement obtiennent de loin le score le plus élevé de risques professionnels pour la santé et enregistrent également les plus mauvais scores sur les trois indicateurs de santé différents. Sans surprise, ils atteignent un score très faible sur le plan de la soutenabilité du travail. Dans le groupe des travailleurs exerçant un travail exigeant émotionnellement, seuls 32% des répondants croient qu'ils pourront faire le même travail qu'actuellement lorsqu'ils auront 60 ans.

Les travailleurs exerçant un 'travail à temps plein équilibré' semblent présenter les meilleures incidences pour la santé. 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. Par ailleurs, un travail sain semble un important facteur déterminant de la soutenabilité. Dans le groupe des travailleurs exerçant un 'travail à temps plein équilibré', 76% croient qu'ils pourront encore faire le même travail qu'actuellement lorsqu'ils auront 60 ans, un score nettement supérieur à ceux obtenus dans les autres clusters de qualité du travail.

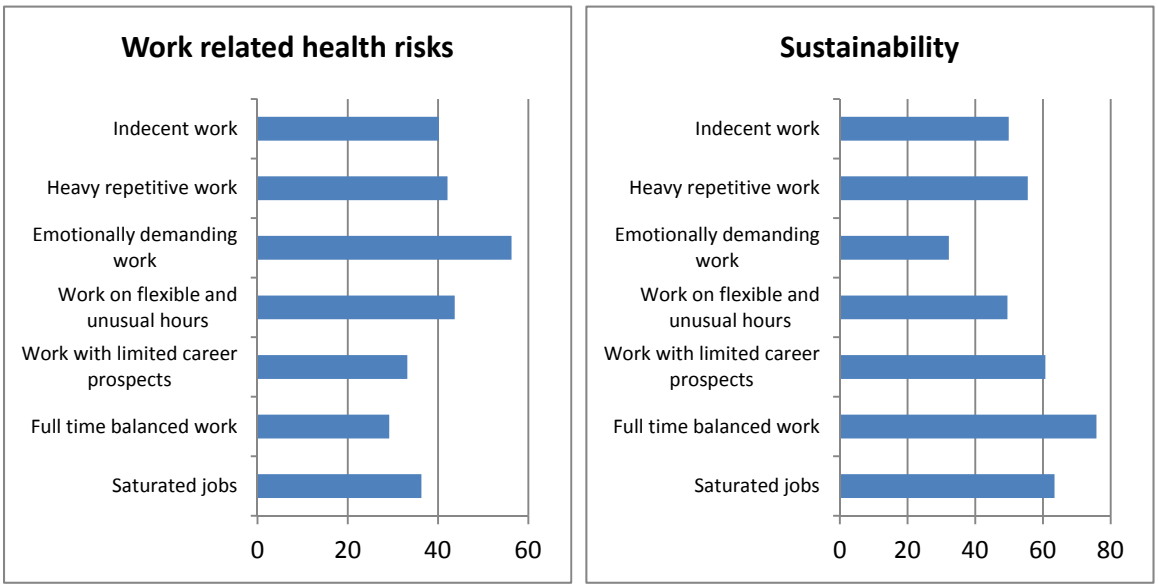

Figure 3 Risques professionnels pour la santé et soutenabilité du travail, par type de qualité de travail

Nous trouvons des différences particulièrement importantes dans la soutenabilité du travail et les incidences sur la santé entre les travailleurs bénéficiant d'une qualité de travail différente. C'est la raison pour laquelle l'ouvrage a consacré les deux

chapitres suivants à une analyse plus poussée de ces deux incidences, à savoir la soutenabilité et les incidences sur la santé.

Soutenabilité

La soutenabilité est au centre du deuxième chapitre rédigé par Patricia Vendramin et Gérard Valenduc. Le travail soutenable est considéré comme une problématique clé pour toute politique visant à augmenter le taux d'emploi des travailleurs plus âgés. Les résultats de l'EECT-2010 permettent d'ajuster le profil de l'emploi et des conditions de travail des travailleurs vieillissants et de développer une compréhension plus ciblée des divers aspects de l'amélioration de la qualité du travail pour eux.

L'analyse des structures professionnelles et de la division sectorielle des travailleurs de 50 ans et plus sur le marché de l'emploi souligne les différences entre les sexes parmi les travailleurs plus âgés. Le chapitre met par ailleurs en lumière les différences entre les hommes et femmes plus âgés, la soutenabilité du travail étant un exemple important. La distribution en fonction du sexe des réponses à la question de savoir si les travailleurs pourront encore faire le même travail qu'actuellement lorsqu'ils auront 60 ans (figure 4) indique que les femmes considèrent que leur travail est moins soutenable que les hommes (avec, en pourcentage, un nombre de réponses positives inférieur de 5,5 points), et l'écart entre les sexes de 5,5 points, en pourcentage, est réparti en écarts inversés de 3,5 points "Je ne le pense pas" et 2,0 points "Je ne le voudrais pas".

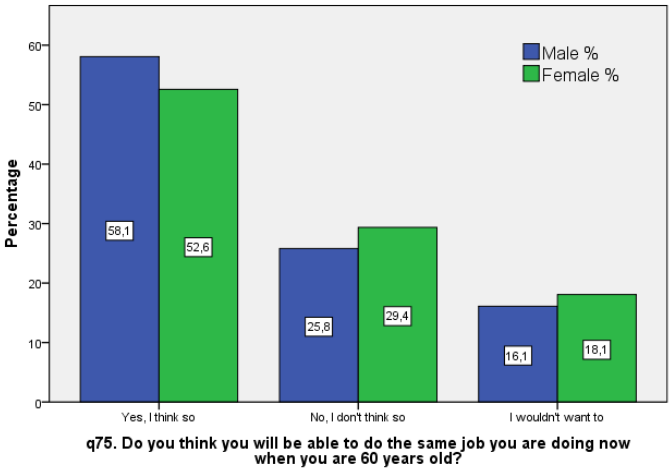

Figure 4 Répartition ou des réponses à la Q75 fonction du sexe

Ces différences entre les sexes à propos de la soutenabilité de l'emploi sont plus marquées parmi les travailleurs plus âgés que parmi les générations plus jeunes. Par exemple, la préférence pour une diminution du nombre d'heures de travail par semaine est plutôt répandue parmi les travailleurs de 50 ans et plus mais

prend des formes différentes entre les hommes et femmes. Les femmes souhaitent davantage une réduction du temps de travail que les hommes. Ce n'est pas surprenant car les hommes exercent plus que les femmes des 'emplois saturés' tandis que les femmes sont plus représentées dans les clusters de qualité du travail avec un 'travail émotionnellement exigeant' et un 'travail indécent'.

Le premier chapitre a souligné les différences énormes sur le plan de la soutenabilité du travail entre différents types de qualité du travail. Ce chapitre analyse quant à lui les corrélations entre les 22 dimensions sous-jacentes de la qualité du travail et la soutenabilité du travail et a dégagé quelques relations 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 continuer à faire le même travail lorsqu'ils auront 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 à la soutenabilité du travail. Dans le domaine des conditions de travail, un meilleur score quant à l'exposition aux risques est mis en corrélation avec un score inférieur pour la soutenabilité du travail. A nouveau, quelques différences significatives sont observées 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 par les femmes. C'est le cas également 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 avec une évaluation négative de la soutenabilité du travail.

En ce qui concerne les incidences de la qualité du travail, les aspects de la santé s'avèrent les variables les plus explicatives de la perception de la soutenabilité du travail. Les 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 sur ce plan. La satisfaction liée au travail est une autre incidence importante, corrélée positivement avec la soutenabilité du travail. En ce qui concerne les différences entre hommes et femmes, l''insécurité de l'emploi' et la 'santé physique' sont les incidences les plus 'liées au sexe'. 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 est 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.

Incidence sur la santé

Le chapitre III, par Isabelle Hansez, approfondit les incidences sur la santé des travailleurs.

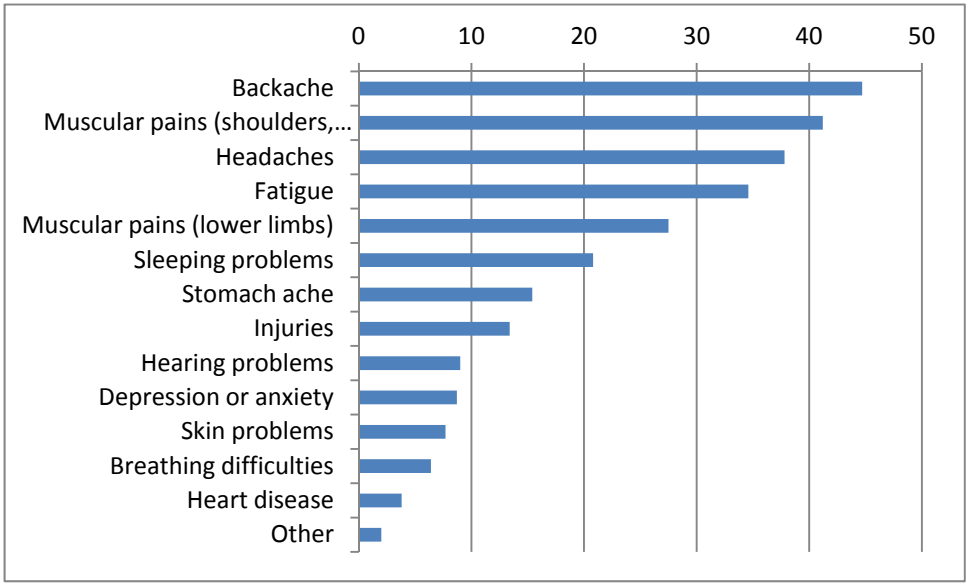

Figure 5 Pourcentage de travailleurs rapportant chaque symptôme individuel

Les résultats généraux (dans la figure 5) à propos des principaux symptômes illustrent que les troubles musculo-squelettiques, y compris les douleurs musculaires et maux de dos, restent les principaux symptômes rapportés par les travailleurs. Même si les troubles musculo-squelettiques d'origine professionnelle sont généralement associés à des tâches répétitives ou au soulèvement de lourdes charges, à des vibrations ou à des postures inadéquates (Van Gyes, 2007), nos résultats étayent la thèse d'une origine multifactorielle (comme le présentent les résultats des analyses de régression dans le tableau 3). Dans ce chapitre, les risques impliquant des troubles musculo-squelettiques professionnels (vibrations, positions pénibles, etc.) constituent le principal indicateur prévisionnel de la santé physique, sans oublier les risques psychosociaux associés 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 perception des symptômes rapportés par les travailleurs dans cette enquête est axée sur la fatigue, les problèmes de sommeil et les maux de tête. A nouveau, la santé psychologique est déterminée par la pression émotionnelle et le support social, en plus de la pression liée à la rapidité, du harcèlement et du management participatif.

Tableau 3 Facteur déterminant des incidences sur la santé

Composants de la qualité du travail	Santé physique	Santé psychologique
Conditions de travail		
Rémunération	0,01	0,04
Opportunités de carrière	0,07***	0,04
Contrat à durée indéterminée	-0,01	0,05*
Travail à temps plein	0,05*	-0,01
Horaires de travail inhabituels	-0,05*	0,00
Formation	0,00	-0,01
Flexibilité du temps de travail	0,03	-0,04
Contenu du travail		
Travail d'équipe autonome	-0,02	0,06**
Pression émotionnelle	-0,11***	-0,18***
Tâches répétitives	-0,02	-0,02
Pression liée à la rapidité	-0,04	-0,12***
Autonomie d'exécution de la tâche	-0,06**	-0,02
Complexité de la tâche	-0,07**	-0,06**
Autonomie du temps de travail	0,04	-0,01
Relations sociales		
Violence et harcèlement	-0,08***	-0,11***
Management participative	0,04*	0,10***
Codécision	-0,02	-0,04
Support social	0,09***	0,11***
Participation	0,01	-0,01
Conditions de travail		
Lieu de travail fixe	0,04*	-0,02
Travail avec des personnes extérieures	0,02	-0,02
Risques	-0,28***	-0,09***
R2	*0,17*	*0,18*
	D=22,1 P=0.000	D=23,1 P=0.000

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

Étant donné que la pression émotionnelle s'avère significative pour la prévision de toutes les incidences sur la santé dans la présente enquête, il est nécessaire de prêter davantage attention aux interventions concernant les demandes émotionnelles et les stratégies de régulation des émotions que les travailleurs développent sur ce plan.

Un autre résultat concerne les ressources du travail comme indicateur prévisionnel essentiel 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 de la santé psychique. Dans cette optique, il est nécessaire de concevoir des interventions destinées à développer un support social solide mais également un excellent management participatif et des opportunités de carrière dans les organisations.

Dans la plupart des diagnostics des risques psychosociaux, les praticiens du travail montrent du doigt les problèmes des ressources du travail en termes de support social de l'organisation, des superviseurs et des collègues et en termes de management participatif et les sociétés ont besoin de directives de meilleures pratiques sur la façon d'améliorer les ressources du travail.

En ce qui concerne les risques, il est important de renforcer ou, à tout le moins, de consolider la culture de la prévention des risques en Belgique. Probablement est-il aussi nécessaire de renforcer une meilleure application des lois existantes sur ce plan, en insistant sur les coûts de l'absence d'une politique concernant les incidences sur la santé. Etant donné que le harcèlement est également un indicateur prévisionnel important de toutes les incidences sur la santé, le même commentaire s'applique au cadre juridique relatif à la prévention de la charge psychosociale.

Hormis ces recommandations générales, les groupes vulnérables selon les caractéristiques individuelles émergent des analyses des incidences sur la santé: les travailleurs vieillissants, peu éduqués et étrangers. Selon les caractéristiques organisationnelles, des efforts doivent être consentis dans la prise en considération des risques psychosociaux et des indicateurs de santé des propriétaires de PME et dans le développement de groupes de soutien entre pairs ou d'actions de sensibilisation. Par ailleurs, les résultats suggèrent une diminution des indicateurs de santé pour les travailleurs confrontés à des changements dans leur travail, une question abordée dans le chapitre suivant.

Une restructuration demande des emplois actifs

Rik Huys et Geert Van Hootegem ont discuté de l'impact des processus de restructuration sur la qualité du travail et de l'emploi dans le chapitre IV. Inévitablement, une restructuration nécessite des changements dans l'organisation du travail. Les tâches nouvelles ou résiduelles doivent 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.

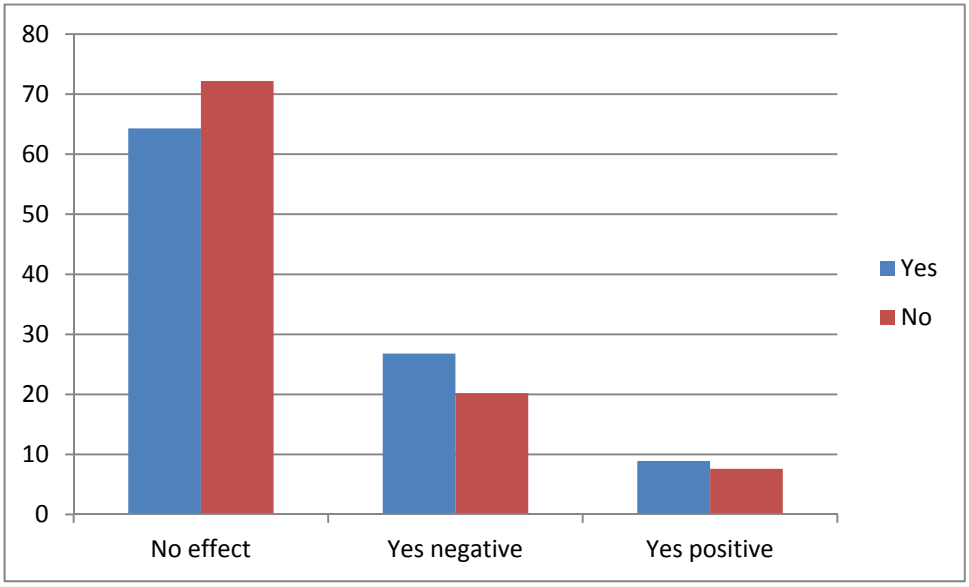

Figure 6 Pourcentage de travailleurs dont la santé est affectée par le travail, en fonction de l'incidence d'une restructuration

Le chapitre commence en affirmant que la restructuration a une influence sur la santé professionnelle et la qualité de vie des travailleurs. Les travailleurs qui connaissent 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 la santé le perçoivent comme négatif, à la fois pour ceux affectés par la restructuration et pour ceux qui ne le sont pas (figure 6). L'impact de la restructuration va au-delà des problèmes de santé mentale et affecte l'humeur générale des travailleurs impliqués dans la restructuration. En effet, une restructuration est associée à une évaluation globale médiocre de leurs conditions de travail par les travailleurs.

Une raison importante de cette perception négative réside dans l'impact qu'a traditionnellement une restructuration sur l'organisation du travail. Le tableau 5 traduit à la fois l'augmentation des demandes du travail et la diminution inférieure du contrôle du travail au cas où les travailleurs sont confrontés à une restructuration. La part des travailleurs exerçant un faible contrôle sur le travail augmente dans les organisations en cours de restructuration de 44,9% à 49,9%. La part des travailleurs avec de fortes demandes du travail augmente considérablement dans les organisations en cours de restructuration de 37,9% à 55,2%.

Tableau 4 Part 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 35,4 **25,2**	Emplois actifs 19,7 **24,9**
Contrôle faible	Emplois passifs 26,7 **19,6**	Emplois très stressants 18,2 **30,3**

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 un sentiment 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'. Étant donné que les emplois très stressants sont associés à davantage de problèmes de la santé psychologique, les processus de restructuration ont souvent un impact négatif sur le bien-être des travailleurs.

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 der-

nière 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'.

Travail précaire sur le marché de l'emploi belge

Dans le dernier chapitre de cet ouvrage, Christophe Vanroelen, Vanessa Puig-Barrachina, Kim Bosmans et Hans De Witte ont utilisé les données de l'EECT pour estimer la prévalence du travail précaire sur le marché de l'emploi belge. 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 formelles (ou leur absence) et les négociations informelles (ou leur absence) ont été composés. Ces huit indicateurs servent à l'analyse, dans le présent chapitre, de la prévalence du travail précaire sur le marché de l'emploi belge.

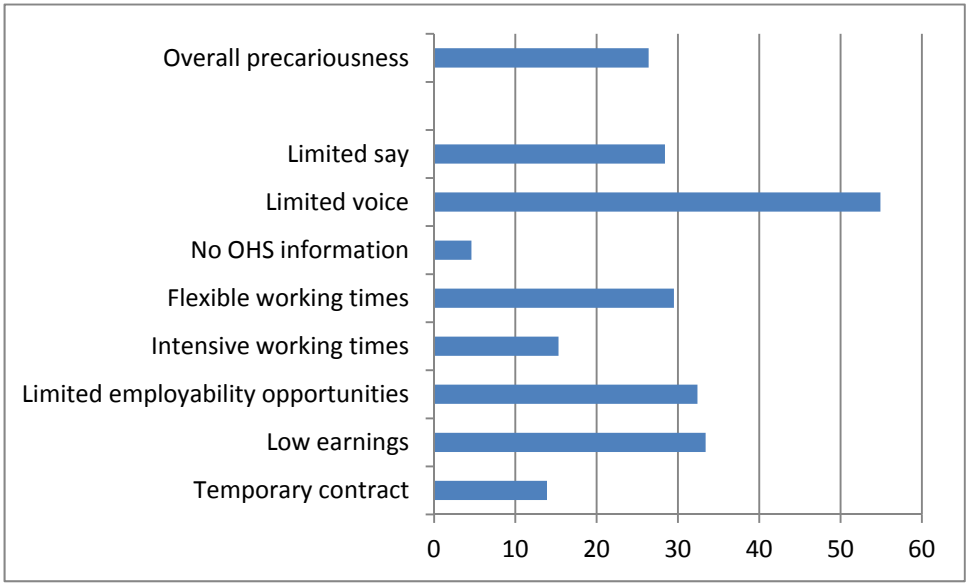

Figure 7 Prévalence de facteurs de précarité et précarité globale au niveau de la population

Dans la figure 7, la prévalence des différentes dimensions de l'emploi précaire dans cet échantillon de travailleurs belges est rapportée. 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.

Comme la qualité du travail en général, la précarité n'est pas répartie uniformément sur le marché de l'emploi. 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.

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.

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'.