

LA QUALITE DE L'EMPLOI EN BELGIQUE EN 2015

Analyse sur la base de l'Enquête européenne sur les conditions de travail EWCS 2015 (Eurofound)
- Résumé analytique -

Novembre 2016

Miet Lamberts, Lise Szekér, Sem Vandekerckhove et Guy Van Gyes
Geert Van Hootegem et Yennef Vereycken
Isabelle Hansez et Philippe Mairiaux
Hans De Witte
Kim Bosmans, Karen Van Aerden et Christophe Vanroelen

HIVA KULeuven
CeSO-KULeuven
ULg
WOPP-KULeuven
Interface
Demography -
VUB
UCL et FTU

Gérard Valenduc et Patricia Vendramin

Étude commandée par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, Direction générale Humanisation du travail



Federale Overheidsdienst
**Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg**



Service public fédéral
**Emploi, Travail
et Concertation sociale**

Publié par
KU Leuven
HIVA ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, Belgique
hiva@kuleuven.be
www.hiva.be

D/typ het jaartal/4718/typ het depotnummer – ISBN typ het ISBN

CONCEPTION DE LA COUVERTURE typ de naam van het ontwerpbureau
ILLUSTRATION DE COUVERTURE typ de bronvermelding

© typ het jaartal HIVAKU Leuven

Aucune partie de cette publication ne peut être reproduite et /ou rendue publique par le biais d'impressions, de photocopies, de microfilms ou de tout autre moyen sans l'accord écrit préalable de l'éditeur.
No part of this book may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Table des matières

| | |
|--|----------|
| Liste des figures | 5 |
| Résumé | 7 |
| 1.1 Partie 1 : qualité de l'emploi en Belgique | 7 |
| 1.2 Partie 2 : approfondissement thématique | 12 |

Liste des figures

| | | |
|------------------|--|----|
| Figure 1 | Cadre conceptuel | 8 |
| Figure 2 | Caractéristiques de l'emploi en 2010 et 2015. Les lignes vert vif indiquent une augmentation significative entre 2010 et 2015 tandis que les lignes rouge vif indiquent une diminution significative. Les lignes estompées indiquent une évolution moins significative. Les lignes grises indiquent une évolution non significative. | 9 |
| Figure 3 | Bien-être et santé en 2010 et 2015. Les lignes vert vif indiquent une augmentation significative entre 2010 et 2015 tandis que les lignes rouge vif indiquent une diminution significative. Les lignes estompées indiquent une évolution moins significative. Les lignes grises indiquent une évolution non significative. | 10 |
| Figure 4. | Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? Salariés, regroupés par classes d'âge, Belgique, 2015 (%) | 18 |

Résumé

Dans le contexte de l'agenda pour le « travail faisable et la flexibilité dans l'emploi », la qualité de l'emploi occupe, en 2016, le rang de priorité politique. Le travail faisable est défini comme le travail qui vous motive intrinsèquement, qui vous donne suffisamment d'occasions d'apprendre, qui ne vous mène pas au surmenage et qui vous offre un espace suffisant pour la famille, le sport et les loisirs (Peeters, 2016). Les entreprises peuvent aussi être organisées de façon à permettre de continuer à travailler en meilleure santé et plus longtemps. Ainsi, l'interdépendance entre l'organisation du travail et la qualité de l'emploi, d'une part, et le bien-être du travailleur, d'autre part, est également reconnue et placée à l'agenda politique.

Dans ce rapport, nous présentons une analyse détaillée des données concernant la Belgique collectées sur la base de l'Enquête européenne sur les conditions de travail 2015 d'Eurofound.

Dans la lignée d'une grande variété d'approches de la qualité de l'emploi dans des perspectives académique et stratégique, nous examinons aussi, dans ce rapport, la qualité de l'emploi sous différents angles. La première partie du rapport adopte un regard plutôt général sur la qualité de l'emploi, tandis que la seconde partie place l'accent sur les relations spécifiques entre les caractéristiques de l'emploi et les conséquences directes ou indirectes sur le travailleur.

1.1 Partie 1 : qualité de l'emploi en Belgique

La première partie de notre étude (aux Chapitres 1^{er} à 4 inclus) dresse un état des lieux et décrit l'évolution (à court et long termes) des caractéristiques des emplois en Belgique.

Au *Chapitre 1^{er}* (Vandekerckhove, Szekér & Lamberts), une introduction conceptuelle trace le cadre dans lequel nous présenterons ces analyses dans cette première partie. Dans un souci de clarté du champ de la qualité de l'emploi, les différentes *caractéristiques de l'emploi* seront, la plupart du temps, classées dans différentes catégories ou dimensions plus larges. En Belgique, on utilise par exemple le modèle des 4 T (Huys, Pollet, Van Hootegem, & Wouters, 1997), qui a récemment été étendu au modèle des 5 T (Flohimont e.a., 2013) : organisation du Travail, contenu du Travail, circonstances de Travail, conditions de Travail et relations de Travail. Ces catégories sont reliées d'un point de vue davantage logique ou thématique qu'empirique. Nous pouvons, par ailleurs, les réduire à *trois dimensions* qui reflètent également le gros de la littérature en la matière (Muñoz de Bustillo, Fernández-Macías, Antón, & Esteve, 2009) : *Travail, Emploi et Relations de travail (TER¹)*. La dimension *Travail* englobe le contenu du travail, l'organisation du travail et les circonstances de travail. La deuxième dimension, *l'Emploi*, recouvre les transferts du travail vers la vie privée, c'est-à-dire les revenus du travail, le volume de travail et la flexibilité, mais aussi la formation, qui augmente le capital humain (conditions de travail). La troisième dimension, les *Relations de travail*, renferme les relations sociales et le dialogue, tant via les canaux formels que par les canaux informels.

Le cadre est tracé à la figure 1. Celle-ci illustre le chemin *depuis les caractéristiques de l'emploi jusqu'aux conséquences personnelles et professionnelles indirectes*.

¹ En néerlandais, Werk, Tewerkstelling, Arbeidsverhoudingen (WTA) et en anglais, Work, Employment, Social relations (WES). L'utilisation des vocables de « qualité de l'emploi » permet d'éviter la confusion avec la « qualité du travail » qui en ressort.

Figure 1 **Cadre conceptuel**



Les *caractéristiques de l'emploi* forment le point de départ, sur la base d'une description aussi objective que possible. La combinaison des caractéristiques de l'emploi et des caractéristiques personnelles produit des conséquences *directes* (situation psychique, physique et sociale directement liée à l'emploi, par exemple la satisfaction professionnelle, un accident de travail ou du stress) et *indirectes* (des conséquences qui se font également sentir sur le plan professionnel ou personnel en dehors de l'entreprise, telles que la maladie ou l'invalidité (de longue durée), le bonheur, le malheur et l'employabilité).

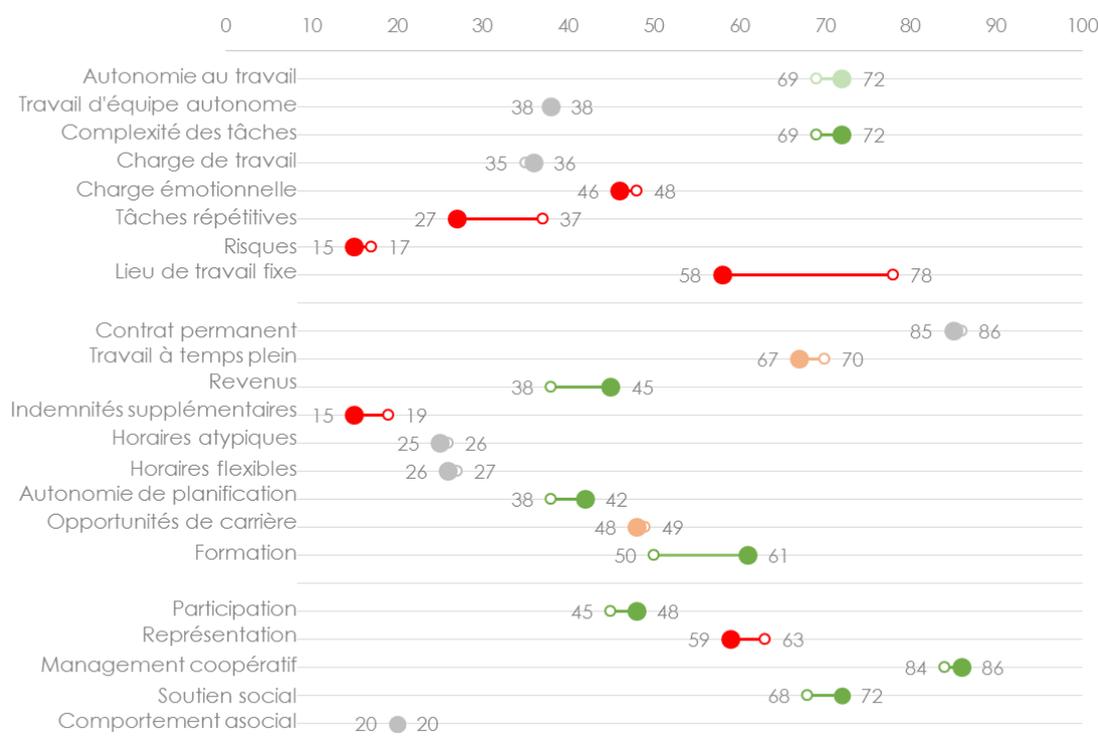
Le *Chapitre 2* (Szekér, Vandekerckhove & Lamberts) fournira, pour l'essentiel, une *description* de la *qualité de l'emploi* en Belgique en 2015. La qualité des emplois en Belgique en 2015 sera décrite à l'aide de 22 indicateurs pour les dimensions pertinentes de la qualité des emplois, sur la base du cadre conceptuel au sens large (modèle TER). Ensuite, la qualité de l'emploi sera évaluée grâce à la comparaison avec la situation en 2010 et entre différents groupes sur le marché du travail (par exemple, sur la base du sexe, du niveau de formation, du secteur, etc.). Nous nous intéresserons également à la qualité de l'emploi des indépendants.

Au niveau de la dimension « *travail* », nous observons, dans l'ensemble, une évolution positive entre 2010 et 2015. On constate une augmentation limitée de l'autonomie et de la complexité des tâches, tandis que le travail d'équipe autonome et la pression du travail n'ont pas évolué (et ne se sont donc pas dégradés). Par ailleurs, on note une diminution limitée de la charge émotionnelle et des risques (TMS, biochimiques et autres), ainsi qu'un important recul des tâches répétitives. En 2015, on travaille nettement moins sur un lieu de travail fixe.

En ce qui concerne la dimension « *emploi* », nous observons peu de changements entre 2010 et 2015. On constate une baisse très limitée des temps pleins et des contrats fixes et une hausse du revenu moyen. Du reste, nous ne relevons que peu de changements au niveau de la mesure dans laquelle le travailleur travaille à des heures inhabituelles et flexibles, mais notons une augmentation de l'autonomie en matière de planification. En comparaison avec 2010, les travailleurs reçoivent beaucoup plus souvent la possibilité de suivre des formations.

Pour la dimension « *relations de travail* », nous notons essentiellement une amélioration du soutien et du contexte social, de même qu'une augmentation de la participation directe dans l'organisation concrète du travail. Par contre, la participation au niveau de l'organisation affiche un net recul.

Figure 2 **Caractéristiques de l'emploi en 2010 et 2015.** Les lignes vert vif indiquent une augmentation significative entre 2010 et 2015 tandis que les lignes rouge vif indiquent une diminution significative. Les lignes estompées indiquent une évolution moins significative. Les lignes grises indiquent une évolution non significative.



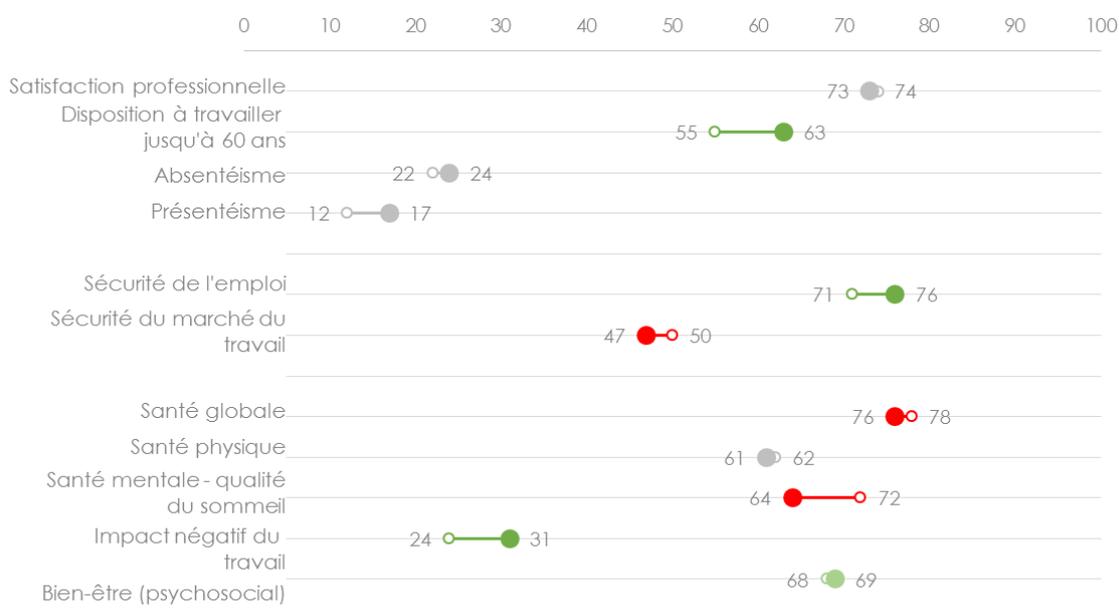
Source: EWCS 2010 et 2015 (eigen bewerkingen HIVA)

En marge de cette évolution générale – plutôt positive – de la qualité de l'emploi entre 2010 et 2015, nous observons des tendances différentes pour certains groupes spécifiques de travailleurs (non représentés dans la figure), qui ne suivent pas cette tendance générale. Pour les groupes de travailleurs les plus jeunes et les plus âgés, notamment, ainsi que les travailleurs possédant un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur ou un diplôme de master, nous notons une évolution de la qualité de l'emploi qui diffère de la tendance moyenne. De même, nous remarquons une tendance très différente dans le secteur agricole (pour plus de détails, nous référons au rapport de recherche).

Si l'on considère la qualité de l'emploi des indépendants (non représentée dans la figure), il s'en dégage principalement un niveau plus élevé d'autonomie, de complexité et de liberté de choix – dans toutes sortes de domaines (autonomie des tâches, autonomie de planification, possibilités de carrière). De plus, les indépendants travaillent avec plus de flexibilité que les salariés : ils travaillent davantage à des heures inhabituelles, ont des temps de travail plus flexibles et sont moins souvent cantonnés à un lieu de travail fixe. On observe peu de différences significatives entre 2010 et 2015. La flexibilité avec laquelle les indépendants travaillent augmente encore, avec plus de travail à des heures inhabituelles et sur des lieux de travail flexibles. Par ailleurs, on note, en 2015, une forte augmentation du nombre d'indépendants qui ont suivi une formation par rapport à 2010.

Afin de fournir une estimation *du bien-être et de la santé* des salariés et indépendants belges, nous procédons également, au Chapitre 2, à une comparaison entre 2010 et 2015 sur la base de 9 indicateurs.

Figure 3 Bien-être et santé en 2010 et 2015. Les lignes vert vif indiquent une augmentation significative entre 2010 et 2015 tandis que les lignes rouge vif indiquent une diminution significative. Les lignes estompées indiquent une évolution moins significative. Les lignes grises indiquent une évolution non significative.



Source: EWCS 2010 et 2015 (eigen bewerkingen HIVA)

En ce qui concerne la satisfaction professionnelle, l'absentéisme et le présentéisme, nous ne constatons pas de changement net. La disposition à travailler jusqu'à 60 ans (« Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ? ») a considérablement augmenté en 2015, de même que, dans une mesure plus restreinte, la sécurité d'emploi. D'autre part, nous remarquons une baisse de la sécurité du marché de l'emploi. La santé générale et mentale ainsi que la qualité du sommeil des travailleurs s'est considérablement détériorée en 2015. De plus, le nombre de travailleurs qui déclarent que le travail a un impact (négatif) sur leur santé a augmenté. Plus positivement, on remarque une amélioration limitée du bien-être psychologique des travailleurs en 2015.

Dans quelques sous-groupes, nous observons une tout autre évolution, en particulier chez les travailleurs possédant un diplôme de master, les travailleurs les plus jeunes et les plus âgés, les travailleurs qui sont le seul salarié d'une organisation et les travailleurs du secteur agricole ((pour plus de détails, nous référons au rapport de recherche).

En 2015, les indépendants sont plus satisfaits de leur emploi que les salariés. En outre, ils déclarent moins souvent de l'absentéisme et plus souvent du présentéisme, et leur santé physique est, en moyenne, meilleure que celle des salariés. Entre 2010 et 2015, nous ne remarquons que peu de changement pour les indépendants. On constate, en 2015, une augmentation du présentéisme et une légère diminution de la santé générale et du bien-être.

Le *Chapitre 3* (Vandekerckhove, Szekér & Lamberts) s'intéresse à la qualité de l'emploi en tant que tendance par rapport à un passé un peu plus éloigné (1995-2015). Dans ce même chapitre, nous examinerons l'évolution des quatre fondements de la qualité de l'emploi : *les compétences, la sécurité, la faisabilité et l'équilibre du temps de travail*. Il s'agit d'indicateurs objectifs présents dans le questionnaire depuis la deuxième édition de l'EWCS et qui se prêtent donc à une analyse longitudinale.

En nous basant sur une perspective à long terme, nous sommes en mesure d'attribuer une signification relative (amélioration, dégradation) à des chiffres qui, dans le cas d'une photographie

instantanée, ne permettraient que difficilement de juger s'ils atteignent un niveau satisfaisant (par ex. 80/100 pour la sécurité). Nous constatons ainsi que la dimension *compétences* est celle qui a connu la progression la plus marquante, avec plus de 25 % depuis 1995, stimulée surtout par la forte augmentation des formations payées par l'employeur. La dimension *sécurité* se situe à un niveau équivalent à celui d'il y a 20 ans, mais se trouvait à un niveau inférieur entre 1995 et 2015. La *faisabilité* du travail a reculé d'environ 10 % depuis 1995, en raison principalement des délais plus courts impartis pour l'exécution des tâches, mais aussi de la diminution de l'indépendance dans la réalisation de la tâche, c'est-à-dire parce que le rythme de travail est de plus en plus déterminé par les autres, les machines ou les ordinateurs. Enfin, *l'équilibre du temps de travail* s'est amélioré, sous l'effet d'une plus grande délimitation du temps de travail (semaines de travail plus courtes), bien que cette évolution se soit dessinée très spécifiquement entre 1995 et 2000, par le biais de l'adaptation des CCT.

Nous avons effectué *deux contrôles* sur ces tendances observées : a) les évolutions sont-elles égales pour tous les travailleurs ou constatons-nous des divergences entre les groupes ? b) constatons-nous des changements au sein des emplois, ou bien est-ce la structure de l'emploi ou la population des travailleurs qui a changé, causant ainsi les tendances observées (biais de composition) ? Une réponse est apportée à la première question à l'aide d'un modèle de croissance latente pour pseudo-panels, c'est-à-dire des groupes de travailleurs délimités sur la base du sexe, de l'âge et soit de la profession, soit du secteur. Nous n'observons, au fil du temps, aucune différence entre ces groupes en termes d'évolution des dimensions de qualité de l'emploi choisies. Ces résultats s'avèrent solides. Pour répondre à la seconde question, nous simulons une tendance contrefactuelle, en conservant les mêmes variables de l'emploi (profession, secteur) et variables personnelles (âge, sexe) pour toute la période. Nous constatons une différence entre la tendance observée et la tendance simulée qui indique que la structure de l'emploi et la population de travailleurs ont évolué, ce qui signifie qu'une partie de l'augmentation observée des compétences est imputable à la composition de la population professionnelle. Le biais de composition atténue quelque peu la diminution de la faisabilité du travail et ajuste la diminution, certes limitée, du niveau de sécurité au sein des emplois. Il n'y a qu'en ce qui concerne l'équilibre du temps de travail que nous ne notons aucun effet de composition.

En résumé, au cours de la période 1995-2015, le travail semble être devenu plus complexe, avec plus d'investissements dans les compétences, mais aussi plus intensif. Ceci influence la faisabilité du travail, bien que le partage entre travail et loisirs semble s'être amélioré. En matière de sécurité (environnement de travail, risques de TMS), nous ne faisons pas mieux qu'il y a 20 ans. La perception est parfois différente, soit parce qu'il manque une perspective historique, soit parce qu'il subsiste des aspects non mesurés, de sorte que le temps libre, par exemple, est perçu autrement que dans le passé, en raisons d'exigences différentes de l'environnement ou du travail. Le fait que les tendances soient très fortement généralisées et non spécifiques à certains groupes suppose, d'une part, une direction très centralisée, qu'elle soit institutionnelle, économique ou culturelle, sur laquelle la politique peut influencer mais aussi, d'autre part, qu'il subsiste une importante variation résiduelle individuelle, suggérant la nécessité d'une approche individuelle sur mesure.

Alors que les chapitres précédents s'attachaient à décrire la qualité de l'emploi en Belgique sur la base d'une série d'indicateurs, nous nous mettons, dans le *Chapitre 4* (Szekér, Vandekerckhove & Lamberts), en quête d'un *certain nombre de profils d'emplois*. À partir de 22 indicateurs de la qualité de l'emploi, *six types d'emploi* – profils d'emploi présentant une combinaison spécifique de caractéristiques professionnelles et d'interrelations mutuelles – ont été identifiés au moyen d'une analyse « Latent Profile » sur les ensembles de données regroupés des EWCS 2010 et 2015.

Nous réalisons une estimation de la *qualité générale* de ces types d'emploi sur la base des caractéristiques qui sont propres à chacun d'eux. Pour deux de ces types d'emploi, la qualité de l'emploi s'avère être bonne à excellente, à savoir pour le « *travail saturé* » – avec des scores élevés pour la plupart des caractéristiques de l'emploi – et le « *travail équilibré* » – où nous observons un modèle équilibré d'autonomie et de possibilités de choix ainsi que des contraintes professionnelles telles que

la pression du travail et des exigences de flexibilité. Pour le troisième type d'emploi, « *travail encadré* », nous notons également une image généralement positive de la qualité de l'emploi. Le caractère de temps partiel ainsi que la rémunération moins élevée et les opportunités de carrière plus restreintes sont les principaux aspects qui influent ici sur la qualité de l'emploi. Le groupe « *travail avec encadrement et opportunités de développement limités* » présente une combinaison de caractéristiques d'emploi favorables et défavorables diverses, parmi lesquelles le travail à temps partiel, des bas salaires, un soutien social restreint et une plus grande mesure de comportements asociaux, ce qui se traduit par une image générale moins positive de la qualité de l'emploi pour ce type d'emploi. Les deux derniers types d'emploi présentent, eux aussi, des éléments négatifs plus prononcés pour la qualité de l'emploi. Pour le « *travail pénible, répétitif et flexible* », le travail physique pénible, mais aussi la forte pression du travail, l'importante part de travail répétitif et à risques, ainsi que les exigences élevées en matière de flexibilité, principalement, exercent une influence négative sur la qualité générale de l'emploi. Dans le groupe « *travail de faible valeur* », l'image est négative sur toute la ligne. Pour ce type d'emploi, nous n'observons aucune caractéristique d'emploi favorable compensant les caractéristiques négatives.

Nous pouvons prudemment parler d'une certaine *amélioration de la qualité de l'emploi en Belgique en 2015* en comparaison avec 2010. Nous notons essentiellement une augmentation des types d'emploi plus favorables – « travail saturé », « travail encadré » ainsi que « travail avec encadrement et opportunités de développement limités » – et une plus forte diminution des types d'emploi les plus défavorables – « travail pénible, répétitif et flexible » et « travail de faible valeur » – ainsi qu'un recul limité du « travail équilibré ».

Enfin, nous comparons les types d'emploi à l'aide de quelques indicateurs en ce qui concerne le *bien-être et la santé*, afin de déterminer si ces types d'emploi sont associés à des conséquences spécifiques pour les salariés en termes de bien-être et de santé. Nous trouvons ainsi des indications d'un meilleur bien-être et d'une meilleure santé chez les salariés dans les types d'emploi plus favorables. La satisfaction professionnelle et le fait de se sentir capable de faire le même travail jusque 60 ans se situent à un niveau considérablement plus élevé dans les types d'emploi plus favorables. Ces salariés sont également en meilleure santé que leurs collègues exerçant des types d'emploi moins favorables. Nous constatons, en outre, une influence négative plus forte du travail sur la santé chez les salariés des types d'emploi avec une plus mauvaise qualité d'emploi, et ce groupe déclare plus souvent l'absentéisme. Il existe peu de différences entre les types d'emploi en ce qui concerne la sécurité du marché du travail et la sécurité d'emploi.

1.2 Partie 2 : approfondissement thématique

Non seulement les données disponibles sur la base de l'EWCS 2015 permettent une description plutôt générale de la qualité de l'emploi et de ses conséquences directes et indirectes en Belgique, mais cette riche source de données offre aussi aux experts la possibilité d'explorer plus en profondeur certaines questions à investiguer, liées *aux actuels défis, problèmes et discussions stratégiques à l'échelle de la société*, et d'y répondre. Aussi la **deuxième partie** de ce rapport d'enquête offre-t-elle un forum à quelques experts, qui approfondissent un certain nombre de questions thématiques sur la base des données de l'EWCS.

Le *Chapitre 5* (Vereycken & Van Hootegem) examine ainsi le rapport entre les formes innovantes d'organisation du travail et le travail faisable. 2016 s'inscrit sous le signe du travail faisable. Une organisation innovante du travail est perçue comme un important levier pour rendre à nouveau le travail faisable. Nous identifions *le travail d'équipe, la rotation des tâches et le travail sans endroit ni horaire fixes* en tant qu'importantes formes d'organisation du travail innovantes exerçant un impact potentiellement positif sur les salariés et l'organisation. Nous examinons ensuite le lien que ces concepts d'organisation du travail entretiennent avec le contenu du travail et les circonstances de travail, mais aussi leur répartition en termes de caractéristiques des salariés et de l'organisation et,

finalement, leur rapport avec quelques résultats individuels et organisationnels, tels que la santé ou l'absentéisme.

L'étude nous permettra de constater qu'il existe effectivement un rapport positif entre une organisation innovante du travail et le contenu du travail et les circonstances de travail des salariés. Les formes de travail innovantes sont étroitement liées à un travail de meilleure qualité et plus sain. Ce constat se reflète également, par exemple, dans la durabilité de l'emploi : les salariés bénéficiant d'une organisation innovante du travail se voient travailler plus longtemps dans la même fonction que les salariés dont l'emploi est régi par des formes d'organisation du travail moins favorables. Ainsi, les formes innovantes d'organisation du travail font littéralement travailler plus longtemps.

Il convient toutefois de formuler certaines remarques. Premièrement, il est clairement question d'un principe « *winner-takes-it-all* », étant donné que les salariés bénéficiant d'une bonne organisation du travail ont aussi plus de chances d'avoir un contenu du travail et des circonstances de travail favorables. On ne peut donc pas parler d'une sorte de *trade-off* entre des circonstances de travail défavorables et une bonne organisation du travail. L'organisation du travail est une affaire de gagnants et de perdants. Ici, en outre, la différence entre les gagnants et les perdants se situe au niveau des lignes de fracture classiques, telles que le niveau d'étude, l'origine et la profession.

Deuxièmement, nous n'observons qu'une augmentation limitée de la prévalence de ces formes d'organisation du travail. Le travail d'équipe autonome, par exemple, n'a pas augmenté depuis 2010.

Troisièmement, un changement dans l'organisation du travail ne se traduit pas automatiquement par un travail plus faisable. Nous démontrons que les possibilités et exigences de régulation doivent également s'accroître afin que l'organisation du travail puisse mener à un meilleur contenu et de meilleures circonstances de travail. L'introduction du travail d'équipe ou de la rotation des tâches sans prise en compte de l'autonomie du salarié a de fortes chances d'influencer négativement la qualité du travail.

Enfin, soulignons qu'une organisation innovante du travail implique aussi de nouveaux risques. Le risque de métier sédentaire augmente à mesure que diminue l'exposition aux risques classiques (exposition musculosquelettique et biochimique).

C'est pourquoi le titre du Chapitre 5 évoque un chemin sinueux : si l'organisation du travail peut constituer un puissant levier pour l'avènement du travail faisable, il convient de mûrement réfléchir quant à l'approche à adopter à cet égard.

Le *Chapitre 6* (Hansez & Mairiaux) porte sur les circonstances de travail et leurs effets sur la santé des travailleurs. Les résultats mettent en évidence une dégradation sensible des perceptions sur l'état de santé par rapport aux données de l'enquête Eurofound 2010 sur les données belges (Vandenbrande et al., 2013). Même si les types de problèmes liés à la santé au travail rapportés par les travailleurs en 2015 sont essentiellement identiques à ceux rapportés en 2010, parmi lesquels les troubles musculosquelettiques, la fatigue et les maux de tête, on constate une augmentation en 2015 des problèmes liés aux angoisses et à la dépression. Les troubles du sommeil sont rapportés par au moins 20-25% des répondants en 2015. Concernant les caractéristiques individuelles, les travailleurs plus âgés, les répondants ayant un niveau d'enseignement plus faible et les travailleurs confrontés à des restructurations restent des groupes à risques en 2015. Par contre, on constate une amélioration par rapport à 2010 pour les répondants qui ne sont pas nés en Belgique. Par ailleurs, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, les conducteurs d'installations et de machines, les ouvriers de l'assemblage, les professions élémentaires et les travailleurs du secteur de la construction rapportent toujours plus de problèmes de santé physique et un impact négatif du travail sur leur santé. On retrouve ici aussi les industries extractives et l'industrie manufacturière ainsi que le groupe comprenant les arts, spectacles et activités récréatives, autres activités de service, activités des ménages et activités extraterritoriales. Ensuite, le secteur de l'agriculture, bien que rapportant un niveau élevé de satisfaction, obtient des scores plus faibles pour la santé physique mais aussi la santé psychologique

et l'équilibre travail-famille. Enfin, le groupe incluant les administrations publiques et la défense, la sécurité sociale obligatoire, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale est plus à risques que les autres secteurs d'activité en ce qui concerne la santé psychologique.

Quelques constats intéressants peuvent être dressés par rapport aux circonstances de travail. Premièrement, il faudrait s'interroger sur l'influence du numérique dans nos environnements de travail, les répondants qui utilisent les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) au moins la moitié de leur temps de travail étant plus à risques que les autres au niveau de leur bien-être psychologique et de leur équilibre travail-famille. L'analyse met également en évidence des contraintes élevées relatives à la pression liée à la rapidité de travail, la prépondérance de comportements asociaux (violence/harcèlement) et dans une moindre mesure, des problèmes liés à la pression émotionnelle, à la complexité de la tâche et aux risques physiques. L'analyse souligne aussi l'importance des ressources mises en œuvre au travail pour expliquer la santé et le bien-être. Plus spécifiquement, le management de soutien, le support social et les opportunités de carrière sont prépondérants dans l'explication, ainsi que la codécision et l'autonomie dans l'exécution des tâches. Il est donc utile de s'interroger sur les dispositifs pédagogiques les plus pertinents pour former les managers de proximité. Enfin, vu la récurrence des résultats au niveau des circonstances de travail et d'une nette détérioration de l'état de santé perçu, on peut légitimement se poser la question de l'efficacité des politiques et des techniques de prévention des risques, psychosociaux notamment. Vu la difficulté de passer du diagnostic à l'intervention, il faut réfléchir aux facteurs de succès des interventions. Il faut aussi s'interroger sur la continuité des démarches de prévention dans l'entreprise. Les résultats nous amènent également à nous poser aujourd'hui des questions concernant la responsabilisation des employeurs et les motivations réelles de l'employeur à développer un système dynamique de gestion des risques au sein de son entreprise, au-delà des contraintes légales. Se pose aussi la question de la place à accorder aux stratégies de prévention secondaire et tertiaire dans les politiques de prévention. La question de l'approche individuelle (comprenant notamment la relaxation, les approches cognitives et comportementales, les formations à la gestion du stress, etc.) fait toujours débat, tout comme dans d'autres pays européens. La prévention tertiaire, et plus spécifiquement les dispositifs d'accompagnement pour le retour au travail après une absence pour cause de maladies liées au travail, ne font l'objet d'aucun consensus aujourd'hui.

Le *Chapitre 7* (Mairiaux & Hansez) analyse les relations de certains facteurs individuels et des facteurs professionnels, d'une part, avec le fait de souffrir d'un problème de santé de longue durée (> 6 mois) et avec le nombre de jours d'absence déclaré par les travailleurs pour l'année écoulée, d'autre part. Les données de l'enquête montrent que 22,9 % des répondants travaillent en dépit d'une maladie chronique, et parmi eux, 16 % se disent fortement limités dans leurs activités. Ces derniers travailleurs (soit 3,6 % des répondants) constituent probablement le groupe le plus exposé à une perte du lien d'emploi. La prévalence d'une maladie chronique est plus élevée chez les travailleuses et elle augmente avec l'âge du travailleur ; elle est également plus élevée dans certains métiers ou secteurs, notamment ceux impliquant des exigences physiques importantes (forces armées, agriculture, construction, soins de santé...). Une adaptation du poste ou de l'activité de travail est une réponse classique face à ces problématiques de santé ; elle n'a cependant été obtenue que par 23 % des travailleurs concernés, et elle est jugée insuffisante par 39 % de ces bénéficiaires.

Au sein de l'échantillon, 54,5 % des travailleurs ont déclaré au moins 1 jour d'absence au cours des 12 derniers mois. L'absentéisme déclaré est plus élevé chez les femmes, il augmente avec l'âge, mais il est indépendant du niveau d'enseignement. L'absentéisme est fortement associé à la profession exercée et au secteur d'activité, et cela de façon concordante avec les variations observées pour la prévalence d'une maladie chronique. Il est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé et il varie également avec la taille de l'entreprise : plus l'entreprise compte d'employés, plus la proportion de travailleurs non absents est faible. L'absentéisme est inversement lié à la qualité des indicateurs de santé perçue et au niveau de satisfaction au travail. De nombreux facteurs liés aux

circonstances de travail augmentent très significativement l'absentéisme, et en particulier la pression émotionnelle, la pression temporelle, les risques physiques, le manque d'autonomie dans la gestion du temps de travail, le manque d'opportunités de carrière, la non-participation aux décisions, le manque de soutien social et l'exposition à des comportements asociaux. Ces constats soulignent que les interventions secondaires ou tertiaires, par la mise en place de dispositifs de réintégration au travail, sont insuffisantes, et qu'une prévention primaire s'impose également, par une amélioration des circonstances de travail et de l'organisation du travail afin de réduire au moins en partie les facteurs à l'origine de l'absentéisme et ainsi promouvoir l'efficacité des entreprises.

Le *Chapitre 8* (De Witte) examine de manière plus approfondie deux indicateurs de la crise économique en Belgique, à savoir *les restructurations et la sécurité de l'emploi*. Nous considérerons les *antécédents* des deux phénomènes pour pouvoir définir les groupes à risques. Ensuite, nous nous pencherons sur les possibles conséquences des restructurations et de l'insécurité d'emploi sur la *santé* et le *bien-être* des travailleurs, ce qui devrait mettre en évidence la nécessité d'accorder à ces deux phénomènes une attention au niveau politique. Le souhait de continuer à travailler plus longtemps sera également étudié. Sur cette base, nous explorerons quelques pistes de solution au niveau de l'organisation, et plus spécifiquement l'atténuation des conséquences négatives des restructurations et de l'insécurité d'emploi par le biais de la participation.

Le Chapitre 8 sondera la prévalence, les antécédents, les conséquences et possibles solutions de ces deux indicateurs de la crise économique en Belgique : la confrontation avec *les restructurations et l'insécurité d'emploi*. Il ressort des résultats qu'environ 21 % des répondants, en Belgique, ont été confrontés, au cours des trois dernières années, à une restructuration ou une réorganisation au travail qui a eu une influence majeure sur leur travail. En outre, environ 15 % des répondants déclarent qu'ils pourraient perdre leur travail dans les six prochains mois et sont donc incertains quant au maintien de leur travail. Ensemble, ils représentent près du tiers des répondants (32 %).

L'étude des *antécédents* de ces deux phénomènes livre un constat surprenant : dans une certaine mesure, les deux expressions de la crise économique touchent des catégories de travailleurs *différentes*, et parfois même *complémentaires*. Pour la restructuration, les groupes à risques sont (par ordre d'importance) : les techniciens et employés de soutien, les salariés avec un contrat fixe, le personnel plus qualifié et les salariés de plus de 35 ans. Pour l'insécurité de l'emploi, les groupes à risques sont : les salariés avec un contrat temporaire, le personnel peu qualifié, les ouvriers, les jeunes et les travailleurs d'origine étrangère. Par conséquent, si elles entendent se consacrer à l'atténuation des conséquences de la crise économique, les autorités doivent porter leur attention sur *différents* groupes à risques.

En ce qui concerne les *conséquences* des restructurations et de l'insécurité de l'emploi, la correspondance entre les résultats relatifs aux deux indicateurs est frappante. Tant les restructurations que l'insécurité de l'emploi ressortent des analyses comme des facteurs de risques psychosociaux. Les deux phénomènes sont en lien avec la réduction du bien-être lié au travail, tel que la satisfaction professionnelle et l'enthousiasme (« work engagement ») et avec une augmentation de l'état d'épuisement. Ils sont, de plus, associés à d'autres conséquences négatives pour le bien-être mental et la santé (par exemple, les problèmes de sommeil). Il existe une corrélation entre les restructurations et l'insécurité de l'emploi, d'une part, et un risque accru d'être victime de harcèlement au travail et d'interférence négative entre vie privée et vie professionnelle, d'autre part. Ce constat souligne la nécessité d'agir au niveau politique afin de réduire ces facteurs de risque au travail (et leurs conséquences).

C'est pourquoi, enfin, nous étudions la mesure dans laquelle les conséquences négatives des restructurations et de l'insécurité de l'emploi peuvent être *atténuées* (« analyse de modération »). La *consultation* des travailleurs et leur *implication* dans les décisions, surtout, jouent un rôle dans la réduction des conséquences négatives des restructurations et de l'insécurité de l'emploi sur le bien-être. Le renforcement de l'employabilité (« employability ») des salariés semble moins efficace, tandis que la

présence du mouvement syndical et son fonctionnement n'exercent aucun effet réducteur clair. Les résultats des analyses de « modération » suggèrent que les autorités et les entreprises ne sont pas tout à fait impuissantes face aux conséquences de la crise économique sur leurs salariés. Accorder de l'attention au renforcement du *droit de regard* et de la *participation* peut réduire les conséquences négatives des restructurations et de l'insécurité de l'emploi. Il est donc recommandé de miser pleinement sur le renforcement de ces formes de « fair treatment ».

Le *Chapitre 9* (Bosmans, Van Aerden & Vanroelen) accorde une place centrale au phénomène du *travail précaire*. Nous définissons le travail précaire comme un concept multidimensionnel composé de différents aspects des conditions de travail et des relations de travail qui pointent une mauvaise qualité d'emploi. Le travail précaire est ainsi opérationnalisé sur la base de sept dimensions : (1) la dimension du contrat (instabilité du travail), (2) la dimension du revenu (faible rétribution matérielle), (3) le caractère flexible ou non des heures de travail, (4) le caractère involontaire ou non du travail à temps partiel, (5) la dimension de la formation (manque de possibilités d'apprentissage), (6) les relations formelles de travail (manque de possibilités formelles de participation directe) et (7) les relations de travail informelles (relations informelles défavorables au travail). Ces dimensions forment ensemble un indicateur générique du travail précaire. Les différentes dimensions et l'indicateur générique sont mis en rapport avec les caractéristiques individuelles du salarié, d'autres caractéristiques de la qualité du travail et les indicateurs de santé et bien-être.

Il ressort de notre analyse que, premièrement, le travail précaire est *distribué de façon inégale* parmi la population de salariés belge. Les dimensions et l'indicateur générique du travail précaire présentent un certain nombre de liens clairs avec les variables socioéconomiques et démographiques et avec les caractéristiques de l'organisation et de l'entreprise. Ainsi le travail précaire concerne-t-il plus souvent les femmes, les jeunes travailleurs et les travailleurs faiblement qualifiés. Il existe une exception à la règle : la dimension des heures de travail flexibles. La fréquence élevée d'heures de travail flexibles s'avère plus souvent présente chez les hommes et les travailleurs hautement qualifiés. Par ailleurs, le travail précaire se rencontre plus souvent dans les petites organisations et est distribué de manière inégale entre les différents secteurs et professions.

Deuxièmement, le travail précaire se caractérise par des relations claires avec les *indicateurs des circonstances de travail et du contenu du travail*. De manière générale, les travailleurs précaires sont plus souvent exposés à des circonstances de travail désavantageuses et le contenu de leur travail est moins intéressant. Les travailleurs précaires rencontrent des tâches moins complexes, travaillent moins dans des équipes autonomes, disposent de moins d'autonomie par rapport à leurs tâches, éprouvent une charge émotionnelle moindre, entrent moins en contact avec des personnes et sont plus souvent confrontés à des risques physiques que le groupe qui présente de faibles valeurs pour l'indicateur de précarité.

Enfin, certaines associations significatives entre les dimensions du travail précaire et, d'une part, l'indicateur générique et, d'autre part, *les indicateurs de santé et de bien-être* seront exposées. Pour plusieurs dimensions du travail précaire, des liens significatifs ont été identifiés avec l'insécurité de l'emploi, l'absentéisme, le présentéisme, l'insatisfaction professionnelle, la santé mentale et la santé générale.

Étant donné que le travail précaire va souvent de pair avec un « contenu de travail pauvre » et de mauvaises circonstances de travail, et entraîne des résultats de santé et de bien-être désavantageux, il est important de développer des orientations politiques visant à contrer la précarisation du travail. Lutter contre la précarisation est possible entre autres en renforçant la participation des travailleurs et en multipliant les possibilités de formation, mais aussi en veillant à ce que la flexibilisation des temps de travail reste sous contrôle (collectif). À cet égard, une attention particulière doit être accordée aux groupes vulnérables tels que les femmes, les jeunes et les travailleurs peu qualifiés.

Enfin, le *Chapitre 10* (Vendramin & Valenduc) se penche sur la qualité de l'emploi des plus de 50 ans et la perspective d'un travail faisable à la fin de la carrière.

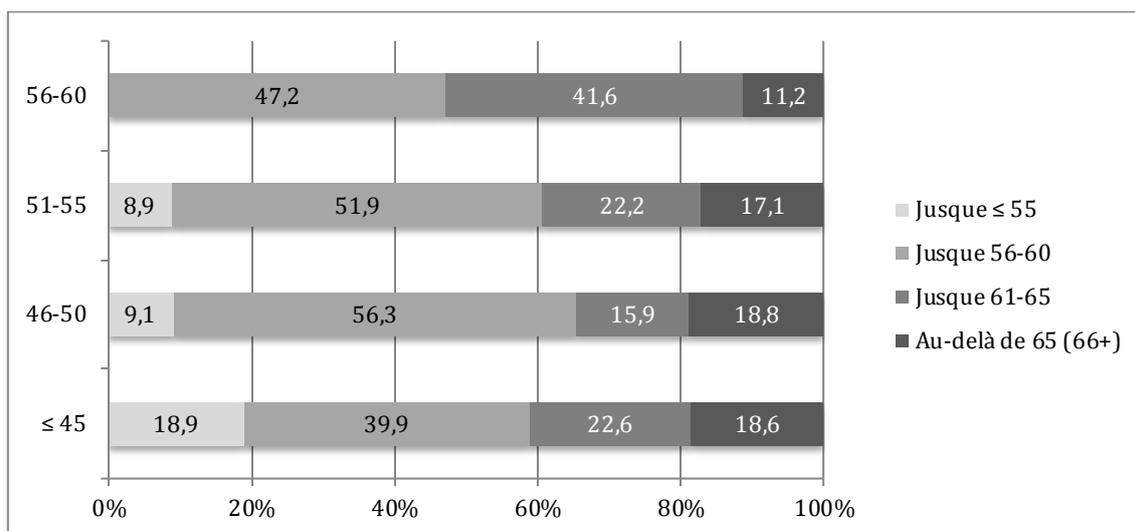
Entre 2010 et 2015, le taux d'emploi des 55-64 ans, qui sert d'indicateur de référence pour les politiques de vieillissement au travail, s'est significativement accru, surtout parmi les femmes. Le nombre de travailleurs âgés a donc considérablement augmenté. En cinq ans, l'emploi des hommes de 50 ans et plus a augmenté de 36 500 unités, celui des femmes de 103 700 unités, principalement dans les professions intermédiaires et dans les emplois peu qualifiés, ce qui influence la composition du groupe des travailleurs plus âgés. Une autre tendance est la poursuite de l'augmentation du temps partiel en fin de carrière, qui concerne aujourd'hui 50 % des femmes et 13 % des hommes au-delà de 50 ans.

Les situations de travail des 50 ans et plus restent marquées par une forte exposition aux risques. On note à cet égard les postures douloureuses et fatigantes, qui concernent 30 % des salariés. Toutefois, l'exposition au travail par roulement et au travail de nuit diminue au-delà de 50 ans. Les salariés de 50 ans et plus ne disposent pas de moins d'autonomie que les plus jeunes, leur accès aux formations diminue légèrement avec l'âge, tandis que le manque de perspectives de carrière augmente avec l'âge, davantage pour les femmes que pour les hommes. Du point de vue des conditions socioéconomiques, la proportion de femmes vivant dans des ménages d'une seule personne augmente nettement avec l'âge, alors qu'elle reste assez stable chez les hommes. Avec l'âge, la crainte de ne pas pouvoir retrouver un emploi si on venait à perdre le sien devient plus importante : elle atteint 70 % chez les hommes et 85 % chez les femmes dans la tranche d'âge 56-60 ans. D'une manière générale, le sentiment d'insécurité de l'emploi s'est accru entre 2010 et 2015 chez les 50 ans et plus.

Certains impacts sur la santé deviennent plus répandus avec l'âge, notamment les maux de dos et le sentiment de fatigue générale (respectivement 53 % et 39 % des salariés au-delà de 50 ans). Le sentiment de voir sa santé menacée par son travail connaît une recrudescence entre 46 et 50 ans (un salarié sur trois), plus marquée chez les femmes que chez les hommes. La proportion de salariés déclarant un faible niveau de bien-être psychique augmente avec l'âge, pour atteindre 25 % chez les femmes et 18 % chez les hommes entre 51 et 55 ans ; elle est plus importante parmi les employés moyennement qualifiés des services commerciaux et administratifs, parmi les emplois féminins peu qualifiés et dans les professions intermédiaires. Quant à l'insatisfaction générale à l'égard des circonstances de travail, elle connaît un pic à près de 20 % chez les hommes entre 36 et 40 ans et chez les femmes entre 46 et 50 ans ; au-delà de 45 ans, elle est plus répandue chez les femmes que chez les hommes. C'est d'ailleurs dans des catégories de métiers à majorité féminine (employés des services, métiers peu qualifiés) que l'insatisfaction augmente le plus après 50 ans.

Les attitudes face au travail après 50 ans sont marquées par l'horizon de la fin de carrière ; 34 % des salariés voient cet horizon à 60 ans, 17 % à 65 ans. Cet horizon évolue avec l'âge. Dans tous les groupes d'âge, près de 60 % des salariés envisagent leur départ dans un horizon égal ou inférieur à 60 ans, sauf les 56-60 ans, qui sont partagés entre les horizons inférieurs ou égaux à 60 ans et ceux inférieurs ou égaux à 65 ans ; dans cette tranche d'âge, seuls 11 % des salariés souhaitent travailler au-delà de 65 ans. Jusqu'à 55 ans, les hommes sont plus nombreux que les femmes à se projeter dans des carrières longues. Au-delà de 55 ans, les proportions s'inversent. Les femmes, qui ont plus fréquemment des carrières discontinues, se rendent compte qu'elles doivent travailler plus longtemps pour atteindre les conditions optimales de départ à la retraite.

Figure 4. Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? Salariés, regroupés par classes d'âge, Belgique, 2015 (%)



Source: EWCS 2015

Souhaiter travailler plus longtemps est une chose, se sentir capable de le faire en est une autre. La proportion de salariés qui en doutent augmente après 55 ans, ce qui contraste avec les résultats obtenus en 2010, où les opinions positives augmentaient entre 50 et 59 ans, ce qui avait été interprété comme un « effet de sélection » (*healthy worker effect*). Toutefois, depuis cinq ans, les possibilités de départ anticipé se sont raréfiées et l'EWCS 2015 met en évidence de réels doutes en matière de soutenabilité du travail. Ce sentiment est le plus répandu parmi les métiers peu qualifiés et dans les professions intermédiaires, qui sont des métiers majoritairement féminins. Dans les métiers majoritairement masculins, c'est parmi les métiers manuels qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et parmi les opérateurs et conducteurs de machines que les doutes sont les plus répandus. Concernant la durée hebdomadaire du travail, 26 % des salariés de 50 ans et plus souhaiteraient travailler moins.

Les facteurs les plus favorables au fait de se sentir capable de faire le même travail jusque 60 ans sont l'autonomie dans l'organisation de son temps, de meilleures opportunités de carrière, de meilleures possibilités d'expression et le soutien de la hiérarchie. Les facteurs les plus défavorables sont des rythmes de travail élevés, une exposition à des risques physiques, biochimiques ou TMS et la confrontation à des comportements agressifs ou au harcèlement. Une analyse selon le sexe fait apparaître certains facteurs plus défavorables aux femmes (pression émotionnelle, variations dans les lieux de travail, horaires atypiques ou flexibles) ou plus favorables aux hommes (bon contrat, bon niveau de salaire et panier de rémunération flexible), ce qui confirme l'importance de la dimension du sexe dans l'évaluation de la soutenabilité du travail.