



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

# Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne



# Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne

### **À propos des auteurs**

Véronique Daubas-Letourneux est chargée d'études au CRES (Centre de Recherche sur les Enjeux contemporains en Santé Publique) et sociologue, hébergée à la Maison des Sciences de l'Homme de Nantes.

Annie Thébaud-Mony est directeur de recherche à l'INSERM (Institut National Sur les Études et la Recherche Médicale), sociologue et responsable de l'équipe Santé au Travail au CRES (Centre de Recherche sur les Enjeux contemporains en Santé Publique - Université de Paris XIII).



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

# Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne

Véronique Daubas-Letourneux et  
Annie Thébaud-Mony

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés européennes, 2002

ISBN 92-897-0158-7

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

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne créé pour aider à la formulation de politiques sur les problèmes sociaux liés au travail. Pour toute information supplémentaire, veuillez consulter le site de la Fondation <http://www.eurofound.eu.int/>.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail  
Wyattville Road  
Loughlinstown  
Dublin 18  
Irlande  
Tél. (353-1) 204 31 00  
Fax (353-1) 282 64 56  
E-mail : [postmaster@eurofound.eu.int](mailto:postmaster@eurofound.eu.int).  
**[www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)**

Printed in Ireland

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.

# Sommaire

<b>Avant-propos</b>	<b>1</b>
<b>Introduction</b>	<b>3</b>
<b>1 – La santé au travail dans l'Union Européenne: état des lieux</b>	<b>9</b>
Les problèmes de santé liés au travail ressentis par les travailleurs de l'UE	9
Les conditions de travail des européens: quels risques pour la santé?	17
Évolutions et tendances observées depuis les enquêtes européennes de 1990 et 1995	20
<b>2 – Organisation du travail en question</b>	<b>25</b>
Construction des typologies d'organisation du travail pour les femmes et les hommes salariés de l'UE	27
Principes et méthodologie	27
Répartition structurelle des types d'organisation du travail	40
Types d'organisation du travail et santé au travail	50
Évolutions et tendances observées depuis cinq ans concernant les caractéristiques d'organisation du travail	66
<b>Conclusion</b>	<b>69</b>
<b>Références bibliographiques</b>	<b>75</b>
<b>Annexes</b>	<b>79</b>
I Répartition des femmes et des hommes par secteur économique (NACE) et par groupe professionnel (ISCO) dans l'UE, en 2000	81
II Codes ISCO et NACE	82
III Variables utilisées dans l'analyse	88
IV Agricultrices et agriculteurs: quels risques pour la santé au travail?	91
V Construction de la variable «secteu11» (regroupement du code NACE en 11 catégories)	94
VI Répartition des catégories structurelles dans les typologies	95
VII Spécificités structurelles des pays de l'UE: regard sur le statut de l'emploi, le secteur économique et le groupe professionnel	97
VIII Risques liés aux conditions de travail dans les types d'organisation du travail pour les femmes salariées	99
IX Altérations de la santé au travail dans les types d'organisation du travail pour les femmes salariées	100

X	Risques liés aux conditions de travail dans les types d'organisation du travail pour les hommes salariés	101
XI	Altérations de la santé au travail dans les types d'organisation du travail pour les hommes salariés	102

# Avant-propos

Les conditions de travail en Europe se sont dégradées au moins au cours des 10 dernières années. C'est ce que montrent les enquêtes sur les conditions de travail de la Fondation européenne. Aux risques traditionnels qui perdurent (par exemple, 1 travailleur sur 3 déclare tenir des positions douloureuses ou fatigantes au moins la moitié du temps, et presque 1 sur 4 doit porter des charges lourdes pendant au moins la moitié du temps) s'ajoutent désormais des risques liés à l'intensification du travail qui concerne un travailleur sur deux pendant au moins la moitié de son temps de travail.

Basé sur la troisième enquête des conditions de travail, ce rapport étudie les liens entre organisation du travail et conditions de travail. Une typologie des formes d'organisation peut être dégagée. Quatre groupes peuvent être ainsi construits: travail de «servitude», travail «flexible», travail en «autonomie» et travail «sous automatisme». Chacune de ces formes d'organisation correspond à des risques et des atteintes à la santé ou à la dignité particulières. Cette approche met en évidence des groupes plus exposés que d'autres et montre que les choix d'organisation du travail ne sont pas neutres du point de vue de la santé et de la sécurité.

Ce rapport, nous l'espérons, permettra aux lecteurs, acteurs de l'entreprise et des gouvernements, d'enrichir leurs réflexions afin de mettre en œuvre des politiques et des actions pour une meilleure prévention professionnelle au travail.

Raymond-Pierre Bodin  
Directeur

Éric Verborgh  
Directeur adjoint





# Introduction

La Directive-Cadre communautaire N° 89/391 sur l'organisation de la prévention sur les lieux du travail créait pour la première fois en 1989 un cadre européen pour «l'harmonisation dans le progrès» des législations nationales et des pratiques visant la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail. Or, la Troisième Enquête Européenne sur les Conditions de Travail de la Fondation Européenne de Dublin met en évidence, dix ans après l'adoption de cette directive, une évolution préoccupante quant aux risques pour la santé des travailleurs de l'UE.

En effet, l'évolution observée fait apparaître la juxtaposition de risques professionnels «classiques» (physiques et chimiques) et de contraintes de temps et de productivité de plus en plus fortes, confirmant en cela les résultats d'enquêtes nationales (notamment en France) qui témoignent de la persistance des risques physiques et chimiques et de la montée de l'intensification du travail. Par ailleurs, l'amiante est le révélateur de l'épidémie de cancers d'origine professionnelle. Enfin, même lorsque des réglementations existent (valeurs limites d'exposition, dispositifs techniques obligatoires), des millions de salariés sont soumis au bruit, au froid ou à la chaleur et aux risques d'accidents. Autre fait inquiétant: l'épidémie de lésions pour efforts répétitifs sous fortes contraintes de temps, à laquelle aucun pays n'échappe.

Si cette persistance des risques est statistiquement connue, en revanche, les mécanismes par lesquels elle est rendue possible ne sont pas précisément identifiés et les atteintes à la santé qui en résultent sont pour une large part rendues invisibles par les formes mêmes de l'organisation du travail et la transformation des rapports sociaux dans le travail et dans la société. Une analyse de cette évolution a été menée, dans le cadre d'une action thématique de l'INSERM, du CNRS et de l'IRESO, publiée sous la forme d'un ouvrage collectif [Thébaud-Mony, Appay, 1997]. Par ailleurs, la conférence organisée à Bruxelles en septembre 2001 par l'Institut Suédois pour la Vie au Travail et le Bureau Technique Syndical Européen pour la santé et la sécurité a permis, à travers l'échange entre chercheurs et syndicalistes des différents pays de l'UE, d'amorcer, à partir de résultats de recherche récents, une réflexion sur les relations entre les choix d'organisation du travail et l'évolution des conditions de la santé au travail.

Les questions relatives aux conséquences et implications des conditions de travail sur la santé et sur l'emploi intégrées aux Enquêtes Européennes sur les Conditions de Travail menées par la Fondation de Dublin vont dans ce sens et l'intégration de nouveaux indicateurs au fil des trois enquêtes est révélatrice de l'enjeu de la question. Ainsi pour la première fois, des indicateurs sur les accidents du travail ont-ils été intégrés à l'enquête réalisée en 2000. Ces enquêtes ouvrent des perspectives d'analyse des enjeux dans le domaine de la santé au travail qui tiennent compte des déterminants du travail mais aussi des déterminants sociodémographiques et structurels.

C'est autour de l'axe de la santé au travail que nous avons mené l'exploitation statistique secondaire des données issues de la Troisième Enquête Européenne sur les Conditions de Travail réalisée en 2000. Nous posons la question des liens existant entre formes d'organisation du travail et risques pour la santé au travail dans l'Union Européenne. Pour cela, nous proposons d'étudier les réponses aux questions sur la santé et sur les risques pour la santé émanant des conditions de travail en référence aux contraintes d'organisation du travail et aux caractéristiques structurelles du marché de l'emploi.

Nous situant dans une approche sociologique des questions de santé au travail, nous accordons une importance de premier ordre à l'influence des rapports sociaux de domination sur l'évolution des formes d'organisation sociale du travail, dont la précarisation mais aussi la division sexuelle du travail et l'émergence de nouveaux clivages au sein même du salariat entre précaires et travailleurs «stables», entre travailleurs permanents et travailleurs extérieurs, sont la traduction dans la réalité sociale du travail. Thomas Coutrot [1999] souligne lui aussi que «les formes de la division sociale du travail résultent de processus historiques où la politique, l'éthique, les rapports de force sociaux jouent des rôles déterminants». Partant de cette position sociologique, nous rejoignons la critique établie par Laurent Vogel [1997] concernant les approches technicistes de la plupart des politiques de prévention en matière de santé et de sécurité, pour tenter, comme il le propose, d'intégrer à l'analyse «les déterminants sociaux essentiels» que sont le sexe ou le statut d'emploi, par exemple.

### **La division sociale du travail**

Ainsi, en cohérence avec ce qui précède, nous faisons le choix de mener l'exploitation statistique sur les sous-populations des hommes et des femmes observées séparément. Il ne s'agira pas de comparer hommes et femmes, mais de mener une analyse sur les formes d'organisation du travail tenant compte de la division sociale du travail entre les femmes et les hommes produite par les rapports sociaux de sexe, en sachant leur influence dans la détermination de la place des unes et des autres, simultanément, dans le système productif et dans la famille [Kergoat, 1998]. En effet, dans l'enquête 2000, on peut constater que la répartition structurelle des hommes et des femmes diffère: il existe bien deux marchés de l'emploi (voir annexe I). D'autre part, au sein de mêmes secteurs d'activité, la plupart du temps, hommes et femmes n'occupent pas les mêmes types de postes. Ils sont exposés à des contraintes différentes. Le choix de mener l'analyse sur ces deux sous-populations est guidé par l'hypothèse que les risques pour la santé des travailleurs sont différents pour les hommes et les femmes.

Le lien entre statuts d'emploi précaires (à savoir, contrat non permanent et/ou temps partiel subi) et conditions de travail pénibles a été établi [Letourneux, 1998; Fondation de Dublin, 1999]. Nous faisons l'hypothèse qu'au-delà, des liens existent entre cette facette de la flexibilité externe et la division sociale des risques et des atteintes à la santé. D'autres formes de domination économique sont également à l'œuvre dans l'organisation du travail, à travers la généralisation des relations de sous-traitance, des programmes de qualité, de la valeur absolue accordée à la flexibilité et à la réduction des coûts. Des processus de division des risques et des contraintes de travail en sont la conséquence, comme le montre le cas de l'industrie nucléaire [Thébaud-Mony, 2000]. Danièle et Robert Linhart [1998] ont souligné, par ailleurs, les contradictions qui sont apparues dans ces «nouvelles formes d'organisation du travail», en particulier entre l'extrême resserrement des contraintes de temps et la responsabilité de chaque salarié, pris individuellement, dans l'accomplissement des objectifs productifs imposés par l'employeur ou le donneur d'ordre. D. et R. Linhart font l'hypothèse que ces contradictions sont source de souffrance pour les salariés qui les vivent. Nous tenterons à travers l'analyse des types d'organisation du travail de saisir comment ceci s'inscrit dans la réalité des risques perçus et dans l'expression des atteintes à la santé.

Compte tenu de la taille de l'échantillon, des comparaisons fines par pays ne seront pas possibles. Toutefois, nous observerons les spécificités par pays en ce qui concerne la répartition des catégories issues des typologies des formes d'organisation du travail réalisées. Ayant à l'esprit les

différences structurelles existantes au sein de l'UE, nous verrons dans quelle mesure il existe des zones géographiques en Europe plus ou moins exposées à des formes d'organisation du travail liées à des risques pour la santé au travail. Pour une réelle comparaison, il serait utile d'aller plus loin et d'observer, par exemple, les législations nationales en matière de santé et de sécurité au travail. En outre, la connaissance comparée du rapport de subordination induit par le contrat de travail dans chaque pays (découlant de la tradition juridique du pays, mais aussi des rapports de force sociaux et institutionnels en œuvre dans la naissance du droit du travail) est indispensable à une bonne analyse comparée<sup>1</sup>.

### Concepts

L'étude s'organise autour des trois axes: santé, risques et organisation du travail. Les définitions et les dimensions conceptuelles présentées ci-après émanent des travaux de recherche déjà réalisés dans le domaine de la santé au travail. Les *variables retenues* comme indicateurs de ces différentes dimensions sont présentées dans *l'annexe III*.

### Santé

Nous partons d'une définition de la santé comme construction sociale, sur laquelle se fonde la problématique sociologique de nos travaux de recherche menés depuis plus de dix ans au sein des équipes «Inégalités sociales, industrialisation et santé» (INSERM U 292) et «Santé au travail» (INSERM E99-05): «La santé est un processus dynamique par lequel l'individu se construit et chemine, processus qui inscrit dans le corps de la personne, les empreintes du travail, des conditions de vie, des événements, des douleurs, du plaisir et de la souffrance, de tout ce dont est faite une histoire individuelle dans sa singularité, mais aussi collective par l'influence des multiples logiques au cœur desquelles elle s'insère.» [Thébaud-Mony, 1996]

La dimension historique est difficile à intégrer dans toute approche statistique. Partant du ressenti des personnes, nous faisons cependant l'hypothèse que les formes d'altération de la santé au travail ne proviennent pas toutes de la situation précise des personnes au moment de l'enquête, mais correspondent à l'accumulation des années de travail et d'exposition aux risques.

### Risques - Conditions de travail

Les risques pour la santé et la sécurité au travail sont définis à partir de la description des conditions de réalisation du travail et de l'environnement de travail fournie par les personnes. Nous avons ajouté à l'environnement physique l'environnement humain, en intégrant les formes de violence physiques et morales vécues dans le cadre du travail. «Définir un risque, c'est juger que la durée ou l'intensité de l'exposition à une contrainte ou à une nuisance est suffisante pour provoquer une atteinte éventuelle à la santé du salarié» [Héran-Leroy, 1999]. En ce sens, nous avons défini des seuils au-delà desquels l'exposition à des conditions de travail pénibles ou dangereuses pouvait être qualifiée de risque: à partir d'une exposition durant la moitié du temps de travail pour les risques d'ordre physique, et à partir d'une exposition durant un quart du temps de travail pour les risques toxiques.

Nous partons de la définition des trois formes d'atteintes à la santé conceptualisée par Ph. Davezies [1999] pour décliner les risques du travail:

<sup>1</sup> Voir notamment à ce sujet A. Supiot, 1992, *Les notions de contrat de travail en Europe*, Rapport pour la Commission des Communautés Européennes et A. Supiot, 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Flammarion, Paris.

**Atteintes directes à l'intégrité physique:** ces atteintes émanent de l'exposition aux risques physiques tels que les chutes, les produits toxiques mais aussi le bruit, la chaleur ou le froid excessif, etc. Des seuils d'exposition supportables ont été élaborés pour certains types d'atteinte, mais d'autres ne sont pas encore évalués.

**Hypersollicitation:** ces atteintes sont dues à un usage inapproprié ou excessif des hommes et des femmes au travail. Elles sont dues à l'activité elle-même: forte répétition dans le travail, pression permanente, etc. Ce type d'atteinte est à relier au phénomène d'intensification du travail [Gollac & Volkoff, 1996].

**Atteintes à la dignité:** les manifestations de brimades au travail, le déni de la souffrance, le rejet de l'individu, toutes ces atteintes psychologiques menacent la santé des personnes selon des modalités nouvelles.

### **Organisation du travail**

Le concept d'organisation du travail recouvre plusieurs niveaux de réalité:

1- Un niveau macrosociologique constitué par l'ensemble des régulations de l'emploi, des conditions et contraintes de travail sur le marché de l'emploi et des institutions représentatives des travailleurs.

2- Un deuxième niveau est constitué par l'entreprise au sens large: un réseau incorporant des travailleurs de différents statuts et de différents établissements.

3- Le troisième niveau est constitué des conditions de travail et des contraintes d'organisation du travail sur le lieu même du travail.

C'est essentiellement à ce troisième niveau, conditionné bien évidemment par les deux premiers, que nous nous situons pour définir les dimensions conceptuelles de l'analyse. Nous avons regroupé l'ensemble des indicateurs liés à l'organisation du travail dans l'enquête selon trois sous-ensembles:

**le cadre temporel**, comprenant les variables liées à la flexibilité interne du temps de travail (quantitative et qualitative)<sup>2</sup> et les contraintes de rythme de type industriel (automatisation, normes quantitatives de production)

**les marges de manœuvre** des salariés dans leur travail: degré d'autonomie dans l'organisation du travail réalisé et degré de contrôle sur le travail via des normes qualitatives et l'auto-évaluation.

Les travaux de Damien Cru [1987] ont montré les liens existant entre les marges de manœuvre dans le travail et la possibilité de conduites individuelles et collectives de prévention sur le lieu de travail. L'autonomie sera aussi observée au regard de ce que B. Appay [1994] appelle «autonomie contrôlée», concept reflétant les antagonismes pouvant exister entre marges de manœuvre et

---

2 Nous nous reportons à la définition proposée par M.T. Join-Lambert (1994):

- La flexibilité interne quantitative consiste en la possibilité de faire varier la durée du travail et les rémunérations.
- La flexibilité interne qualitative consiste en la possibilité de modifier l'organisation du travail et l'affectation des salariés.
- La flexibilité externe quantitative porte sur le recours à l'externalisation, sur l'assouplissement du droit du licenciement et sur le recours au travail temporaire.

responsabilisation des salariés d'un côté et de l'autre, contrôle et impératifs de résultats de plus en plus stricts.

**les rapports sociaux dans l'entreprise**<sup>3</sup>: possibilité de discussion dans l'entreprise, influence de la demande directe extérieure (clients, patients, élèves, public, ...) sur les rythmes de travail et possibilité de formation continue.

Les travaux de Tom Dwyer (1991) et d'Annie Thébaud-Mony (1995) sur les accidents du travail ont montré l'importance de prendre en considération les rapports sociaux induits par l'organisation du travail pour comprendre la construction sociale des accidents du travail.

Les contraintes temporelles de type marchand [Gollac, Volkoff, 1996] sont considérées comme un indicateur des rapports sociaux sur le lieu de travail dans la mesure où le rapport marchand est un rapport social: un rapport de pouvoir du client vers l'exécutant. La relation au client peut se définir à trois niveaux: 1) une relation directe (de guichet, de service) au public; 2) la pression mise dans le discours managérial en faisant du travail la réponse immédiate à une demande du client; 3) la relation client-fournisseur dans le cadre des relations de sous-traitance [Morin, 1994; Thébaud-Mony, 2000].

La formation continue s'inscrit aussi dans un rapport social au sens où la possibilité de se former dans le cadre de son entreprise, et donc les perspectives d'évolution dans l'emploi sont liées à une intégration dans un collectif de travail et ont des conséquences sur les rapports entretenus avec les collègues ou la hiérarchie, et avec le travail en général. En outre, Antoine Laville et Serge Volkoff (1993) ont montré les liens existant entre l'absence de possibilité d'évolution dans le travail et des processus d'usure au travail accélérés.

### Population étudiée

La population étudiée concernant l'observation des atteintes à la santé liées au travail correspond à la totalité de l'échantillon de l'enquête. En effet, à partir de la définition conceptuelle adoptée pour la santé, nous partons de l'idée que les réponses apportées à ces questions peuvent être liées à l'emploi occupé au moment de l'enquête, mais aussi à l'histoire professionnelle de la personne tout au long de sa vie. Par conséquent, nous n'excluons aucun cas, même si la position occupée au moment de l'enquête est marginale. (N = 21703; 11906 hommes et 9797 femmes)

Pour l'étude des risques issus des conditions de travail, nous considérons que les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine sont trop marginales<sup>4</sup>. Même si nous savons que pour certains risques (notamment les cancérigènes), il n'y a pas de seuil d'innocuité, nous avons adopté des durées d'exposition (par exemple, le quart du temps de travail) pouvant refléter une certaine probabilité d'atteintes à la santé associée à l'existence de ces risques. Dès lors, il nous a semblé qu'en deçà de 10 heures hebdomadaires, ces durées d'exposition n'avaient pas grande signification. (N = 21303; 11775 hommes et 9528 femmes)

3 Concernant cette dimension des rapports sociaux, il serait intéressant d'intégrer aux prochaines enquêtes des variables sur l'appartenance à un syndicat, l'existence d'instances de représentation du personnel ou encore l'existence de comités d'hygiène et de sécurité (ou équivalents européens) dans l'entreprise.

4 Les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine représentent 2 % de l'échantillon global (N = 400). Cette catégorie marginale est composée de 61 % de femmes et 39 % d'hommes. Nous excluons 3 % du total des femmes de l'enquête et 1 % des hommes

Pour la deuxième partie de l'étude sur les formes d'organisation du travail, nous avons exclu de l'analyse les non-salariés. En effet, la problématique sur les liens existant entre formes d'organisations du travail et risques pour la santé des travailleurs est construite pour la population salariée, qui subit, et non choisit, l'organisation du travail. Le secteur de l'agriculture, trop atypique, a également été exclu de l'analyse pour la constitution des typologies d'organisation du travail<sup>5</sup>. La sous-population des salariés étudiée exclut, pour les mêmes raisons que précédemment, les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine. (N = 17464; 9213 hommes et 8251 femmes)

Toutes les analyses statistiques sont réalisées sur les données pondérées.

### **Étapes de l'analyse**

La première partie de l'analyse consiste en un état des lieux des atteintes à la santé telles qu'elles sont perçues par les travailleurs de l'UE. Puis nous observerons quelle est la réalité des risques liés au travail à partir de la description par les travailleurs de leurs conditions de travail (environnement, poste de travail) cumulée avec la durée d'exposition. Enfin, nous observerons les tendances et les évolutions depuis dix ans.

La seconde partie de l'analyse présente une typologie des formes d'organisation du travail construite à partir du cadre théorique présenté précédemment. À partir de cette construction théorique, nous verrons dans quelle mesure il est possible d'interroger l'organisation du travail au regard des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs dans l'UE. Cette partie se terminera, comme la première, par un regard rétrospectif sur les dix dernières années concernant l'évolution de l'organisation du travail dans l'UE.

Nous ne situons pas l'analyse dans une recherche de liens de causalité. Les modèles statistiques utilisés permettent d'établir des liens statistiques entre variables ou groupes de variables: tableaux croisés, analyse des correspondances multiples et classification mixte.

---

5 La sous-population des agriculteurs (salariés et non-salariés) est néanmoins observée du point de vue des atteintes et des risques d'atteintes à la santé (voir annexe IV).

# La santé au travail dans l'Union Européenne: état des lieux

Les relations entre travail et santé ne s'expliquent pas sur une base monocausale et instantanée; aussi ne s'agit-il pas dans cette première partie d'établir un lien causal entre risques et symptômes exprimés. Cependant, la plupart des risques évoqués et des contraintes temporelles ont, on le sait, des effets sur la santé et peuvent être considérés comme des risques d'atteintes immédiates ou à plus long terme [Volkoff et Thébaud-Mony, 2000]. Dans cette première partie, il s'agit donc d'établir un état des lieux, un regard «à plat» sur la santé au travail tel qu'exprimé par les travailleurs européens, de leurs problèmes de santé spécifiques liés au travail d'une part, et de leur situation et environnement de travail d'autre part. Cet état des lieux est utile pour montrer combien la santé au travail doit être une préoccupation de premier ordre – et les préconisations du Sommet de Lisbonne sur la qualité de l'emploi vont dans ce sens – et sera nécessaire comme référence globale lors du travail plus précis que nous ferons dans la deuxième partie à partir des typologies d'organisation du travail.

## Les problèmes de santé liés au travail ressentis par les travailleurs de l'UE<sup>6</sup>

Globalement, 28 % des travailleurs de l'UE pensent que «leur santé ou leur sécurité est menacée à cause de leur travail». Si l'on interroge précisément les travailleurs européens sur des problèmes de santé spécifiquement liés à leur travail<sup>7</sup>, presque deux sur trois (60 %) déclarent au moins un problème de santé causé par leur travail et 40 % répondent que leur travail «n'affecte pas leur santé». Ces deux indicateurs renvoient à des moments différents de l'histoire personnelle des travailleurs: les réponses sur des problèmes de santé spécifiquement nommés portent sur l'état de santé ressenti au moment de l'enquête; la question plus générale sur la menace du travail sur la santé reflète une projection des personnes dans leur avenir. À ce titre, la proportion de 28 % est forte: plus d'un travailleur sur quatre, dans l'UE, vit dans une insécurité personnelle (intégrité physique menacée) du fait des risques présentés par son travail sur sa santé et sa sécurité.

Le graphique 1 montre qu'au moins un travailleur européen sur quatre déclare souffrir de problèmes de dos (34 %), de stress<sup>8</sup> (28 %), de fatigue générale (24 %) ou/et de douleurs musculaires dans le cou et les épaules (23 %). Le premier constat qui s'impose est que le travail reste physique: les maux de dos constituent le problème de santé le plus fréquemment cité, touchant un travailleur sur trois. D'autres problèmes de santé d'ordre physique (les douleurs musculaires dans les épaules et le cou, et, dans une moindre mesure, dans les bras et dans les jambes) témoignent aussi de situations de travail fatigantes, voire usantes. Lorsque ces douleurs musculaires deviennent chroniques et véritablement handicapantes, elles sont appelées (entre autres) «troubles musculo-squelettiques» (TMS).

6 Parce que les conséquences du travail sur la santé peuvent provenir du travail occupé au moment de l'enquête, mais aussi d'un emploi antérieur, nous observons l'ensemble de l'échantillon d'enquête, sans aucune exclusion (contrairement aux étapes ultérieures de l'analyse statistique).

7 Le questionnaire comporte une question sur les problèmes de santé spécifiques ressentis par les travailleurs de l'UE. Cette question établit d'emblée le rapport entre le travail des personnes et ces problèmes de santé. Elle est formulée comme suit (Q35):

«Votre travail affecte-t-il ou non votre santé?

(SI OUI) En quoi affecte-t-il votre santé? (MONTRER CARTE - LIRE - PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

Non, il n'affecte pas ma santé.....1

Oui, problèmes d'audition ..... 2

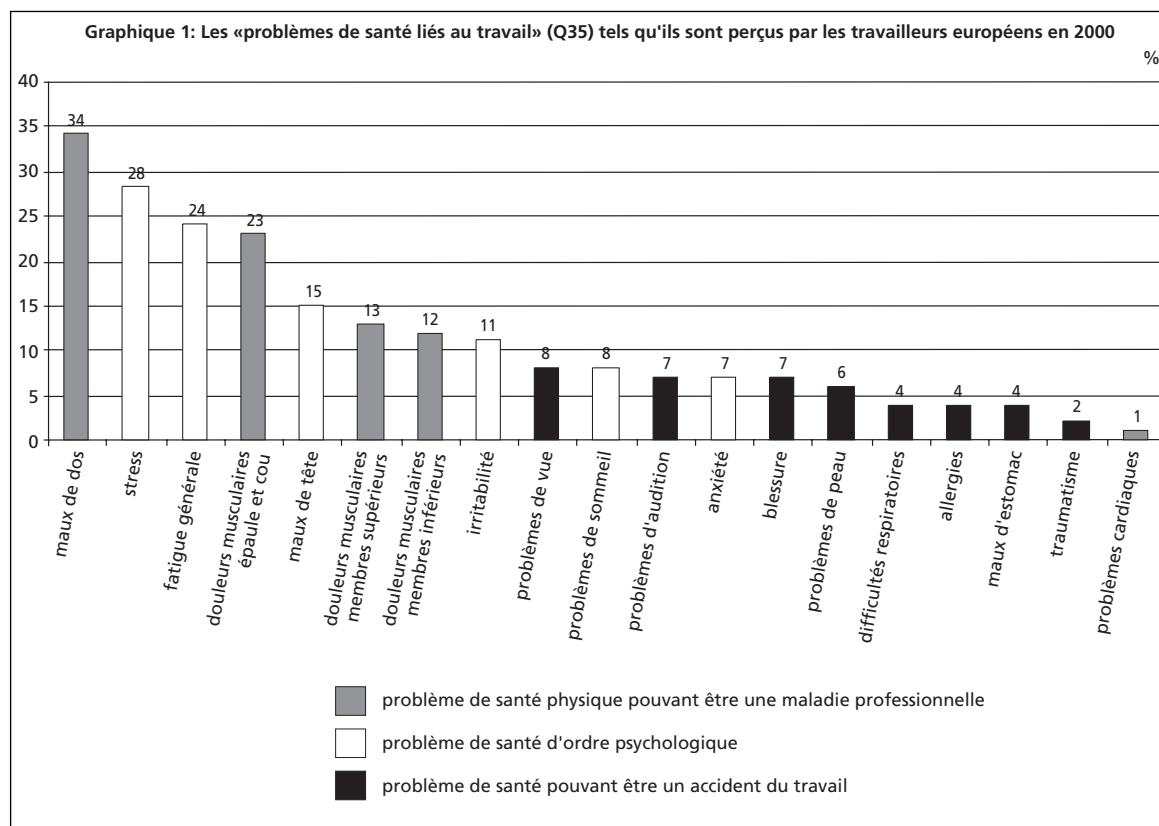
Oui, problèmes d'yeux.....3

Oui, problèmes de peau.....4

etc.»

8 Le stress est ici approché uniquement par la modalité 14 de la question Q35. Il s'agit donc de la sensation de stress. Nous considérons que le stress perçu constitue de fait un indicateur de la pression psychologique exercée sur les salariés. Le modèle *job control-job demand* de Karasek et Theorell [1991] fournit une approche intéressante de la pression vécue au travail. Néanmoins, nous ne l'utiliserons pas ici, compte tenu qu'elle supposerait en elle-même une étude complète (voir S. Dhondt, 1998).





Les TMS, «ces maladies professionnelles qui progressent de plus en plus, désignent un large éventail de pathologies. Leurs effets sont multiples et prennent la forme de troubles musculaires, squelettiques, mais aussi vasculaires et nerveux. D'autres pays les nomment lésions attribuables au travail répétitif (LATR) ou maladie des mouvements répétitifs (repetition strain injuries). (...) Ces pathologies ont un caractère multifactoriel. En milieu professionnel, ce sont des lésions attribuables au travail répétitif sous fortes contraintes spatio-temporelles.» [Bourgeois & al., 2000]. Les TMS sont en très forte augmentation ces dernières années: en France, reconnues comme maladies professionnelles, elles sont ainsi passées de 673 cas reconnus pendant l'année 1985 à 8972 cas en 1998 [Données de la Caisse Nationale d'Assurance Maladies]. Pourtant ce chiffre ne reflète très probablement qu'une faible part du nombre réel de travailleurs, hommes et femmes, atteints<sup>9</sup>. Le problème des TMS est posé à l'échelle de l'UE depuis plusieurs années et des réflexions sont en cours afin d'améliorer les dispositifs statistiques de comptage [Karjalainen & al., 1999].

En 2000, dans l'UE, plus d'un travailleur sur quatre (28 %) est touché par au moins un type de TMS: 7 % des travailleurs souffrent des 3 types de TMS cumulés (8 % des hommes et 6 % des femmes) et 21 % du total souffrent d'un ou de deux TMS cumulés, soit un travailleur sur cinq (20 % des hommes et 23 % des femmes). L'observation des combinaisons de réponses entre les trois variables de l'enquête montre que sur les 23 % de travailleurs déclarant souffrir de TMS au cou et aux épaules, 11 % souffrent en même temps de TMS aux bras et aux jambes et 5 % sont affectés par un autre TMS (4 % souffrent en même temps des bras et 1 % souffrent en même temps des jambes). L'observation selon le sexe montre que les hommes sont plus exposés à un cumul des

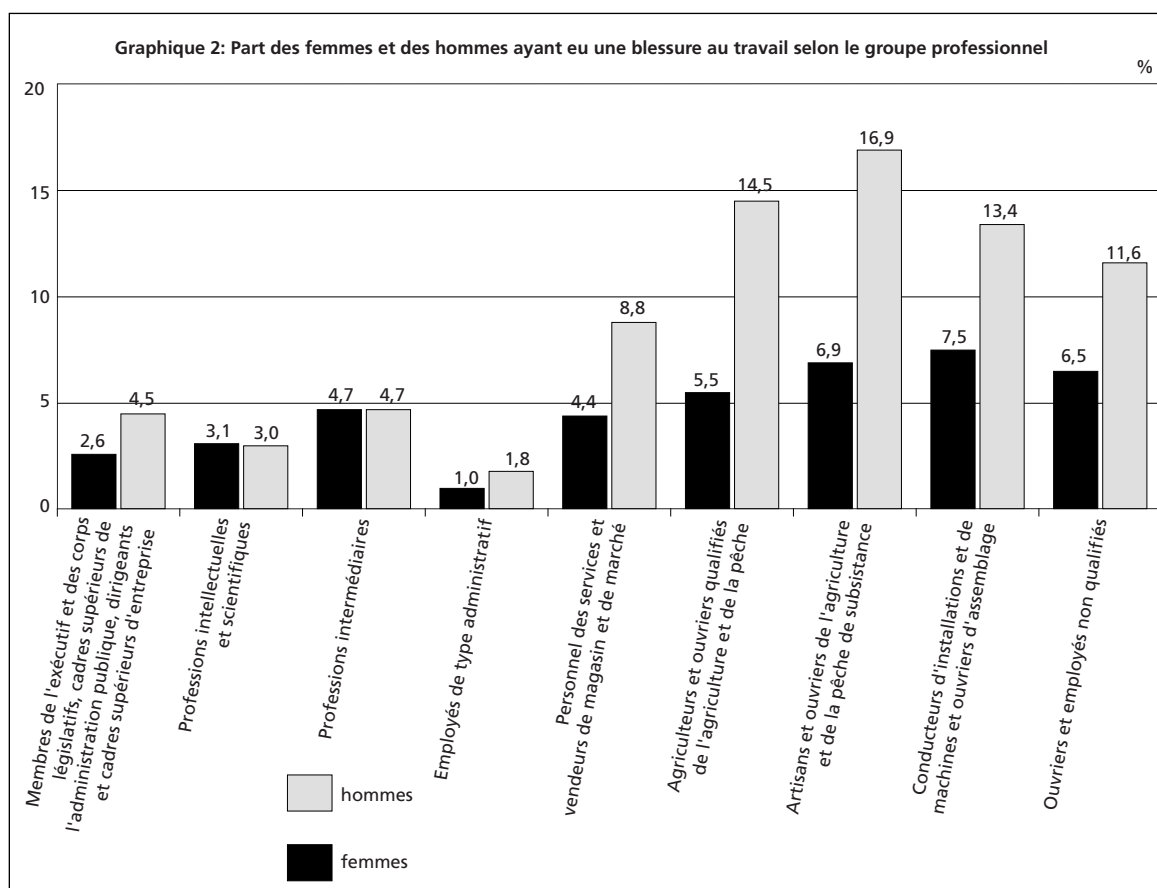
<sup>9</sup> En France, pour le seul syndrome du canal carpien, on observe plus de 100 000 interventions chirurgicales par an. Or, cette atteinte n'est qu'un trouble musculo-squelettique parmi d'autres.

trois types de TMS (8 % contre 6 % chez les femmes). En revanche, les femmes sont plus exposées aux TMS cou-épaules seulement (13 % contre 10 % chez les hommes) et souffrent davantage de TMS dans les jambes (3 % contre 2 %).

Les modalités correspondant à des problèmes d'ordre physique peuvent toutes correspondre à une maladie professionnelle<sup>10</sup>, notamment les problèmes très spécifiques comme les problèmes auditifs, les difficultés respiratoires ou les allergies. Selon l'étude comparative européenne sur les maladies professionnelles en Europe [Eurogip, 2000], outre les TMS, ces problèmes figurent parmi les cinq les plus souvent reconnus dans les années récentes (1994-1996)<sup>11</sup>.

Les problèmes de santé d'ordre psychologique engendrés par le travail tels l'irritabilité (11 % des travailleurs en souffrent), les problèmes de sommeil (8 %) ou l'anxiété (7 %) sont révélateurs d'un travail qui use les personnes du point de vue psychologique, engendrant des problèmes de santé qui peuvent avoir des conséquences néfastes pour la vie sociale et familiale.

L'absentéisme pour cause de problème de santé lié au travail est un indicateur de la gravité des problèmes de santé au travail, indicateur imparfait cependant, compte-tenu que bon nombre de



10 Il serait intéressant à ce titre d'ajouter un indicateur des maladies professionnelles dans la prochaine enquête, du type «L'un de ces problèmes correspond-il à une maladie professionnelle reconnue?»; «Si oui, lequel?»

11 Il faut cependant rappeler la difficulté d'établir des comparaisons entre les différents pays de l'UE en ce qui concerne la reconnaissance des maladies professionnelles. L'hétérogénéité des législations et des pratiques concernant la déclaration et la reconnaissance pour l'année 1996 se manifeste dans les différences observées: le nombre de déclarations va de 5 pour 100 000 salariés en Grèce à 651 pour 100 000 au Danemark, et le nombre de cas de reconnaissance va de 4 pour 100 000 en Grèce à 136 pour 100 000 en Belgique.

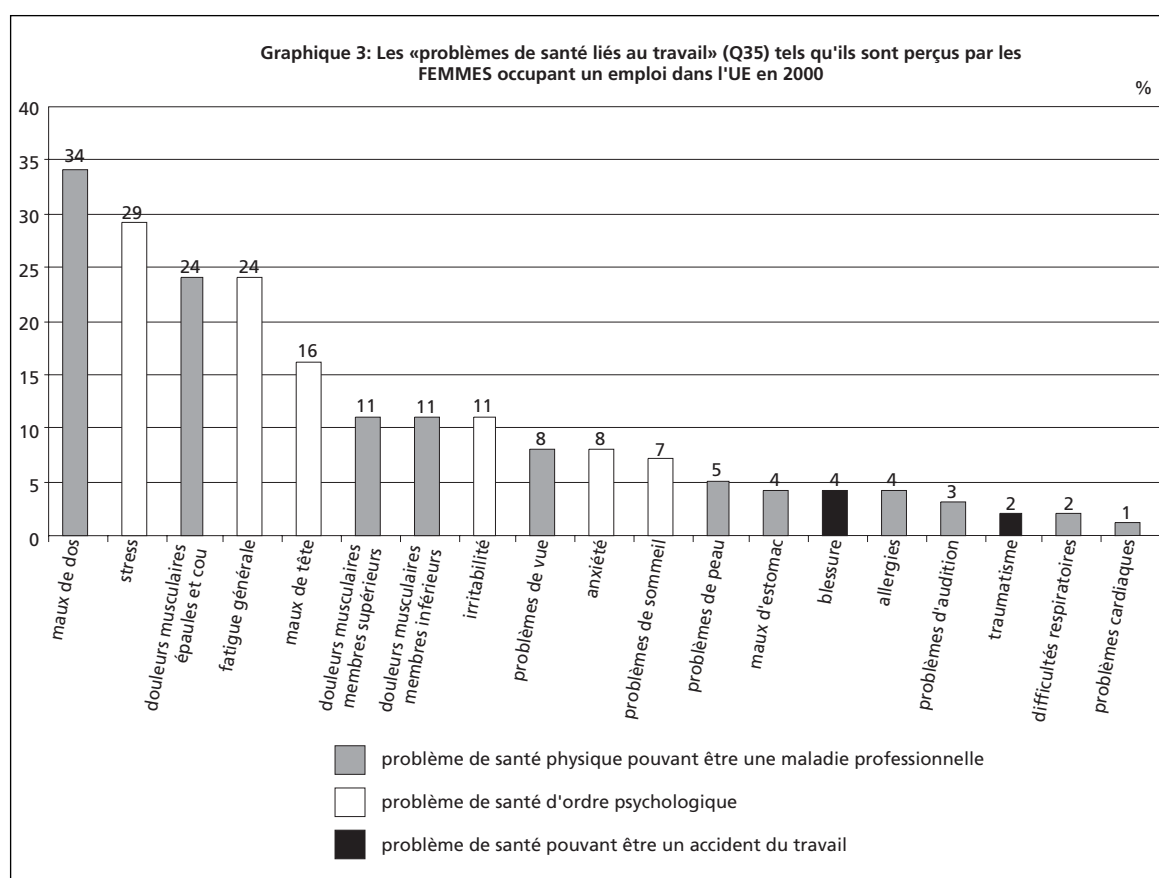
personnes souffrant d'altérations chroniques de la santé au travail adoptent des stratégies visant à «s'épargner» physiquement dans leur travail afin, justement, d'éviter d'en arriver à l'arrêt de travail [Bourget-Devouassoux & Volkoff, 1991]. Au total, 11 % des travailleurs européens ont eu au moins un jour d'arrêt de travail en 1999 en raison d'un problème de santé lié à leur travail (même proportion chez les hommes et chez les femmes).

### Accidents du travail<sup>12</sup>

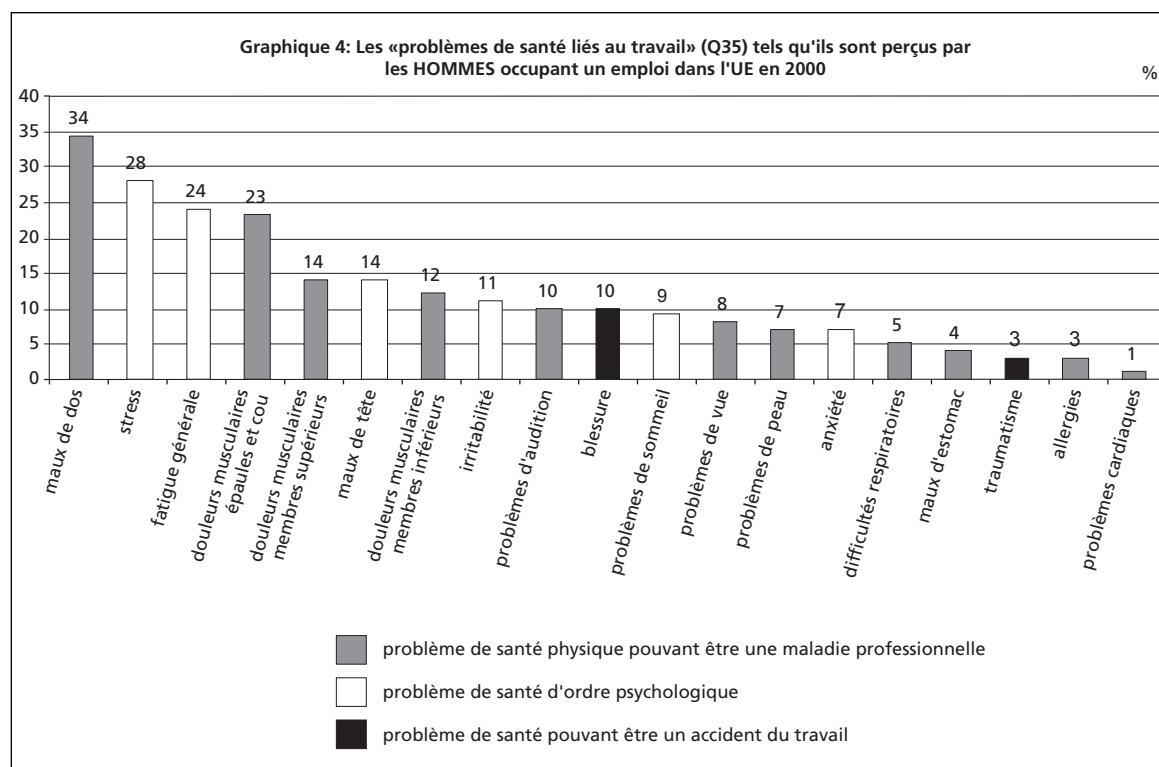
Chacun des items liés à la santé physique et, plus précisément, les blessures ou traumatismes survenus dans le travail, peuvent correspondre à un accident du travail. Le graphique 2 montre que les accidents du travail sont nettement plus fréquents dans les professions ouvrières et manuelles, allant dans le sens des connaissances existantes [CNAMTS, 2000; Cristofari, 1994].

L'absentéisme pour accident du travail est le seul indicateur de l'enquête portant précisément sur le sujet: globalement, 8 % des travailleurs européens ont eu au moins un jour d'arrêt de travail à cause d'un accident du travail dans les douze mois qui ont précédé l'enquête de 2000, les hommes étant plus touchés que les femmes (9 % contre 6 %).

En Europe, Eurostat évalue à 4,8 millions le nombre d'accidents du travail avec plus de trois jours d'arrêt de travail chaque année (chiffres de 1996): plus de 4000 personnes sur 100 000 ayant un emploi ont un accident du travail de ce type chaque année. Selon Eurostat, cela correspond à



12 Nous partons de la définition générale de l'accident du travail proposée par EUROSTAT [1992], dans le cadre du programme SEAT (Statistiques Européennes sur les Accidents du Travail): «Tout événement aussi modeste soit-il survenant au cours d'une activité professionnelle et occasionnant un préjudice physique ou psychologique».

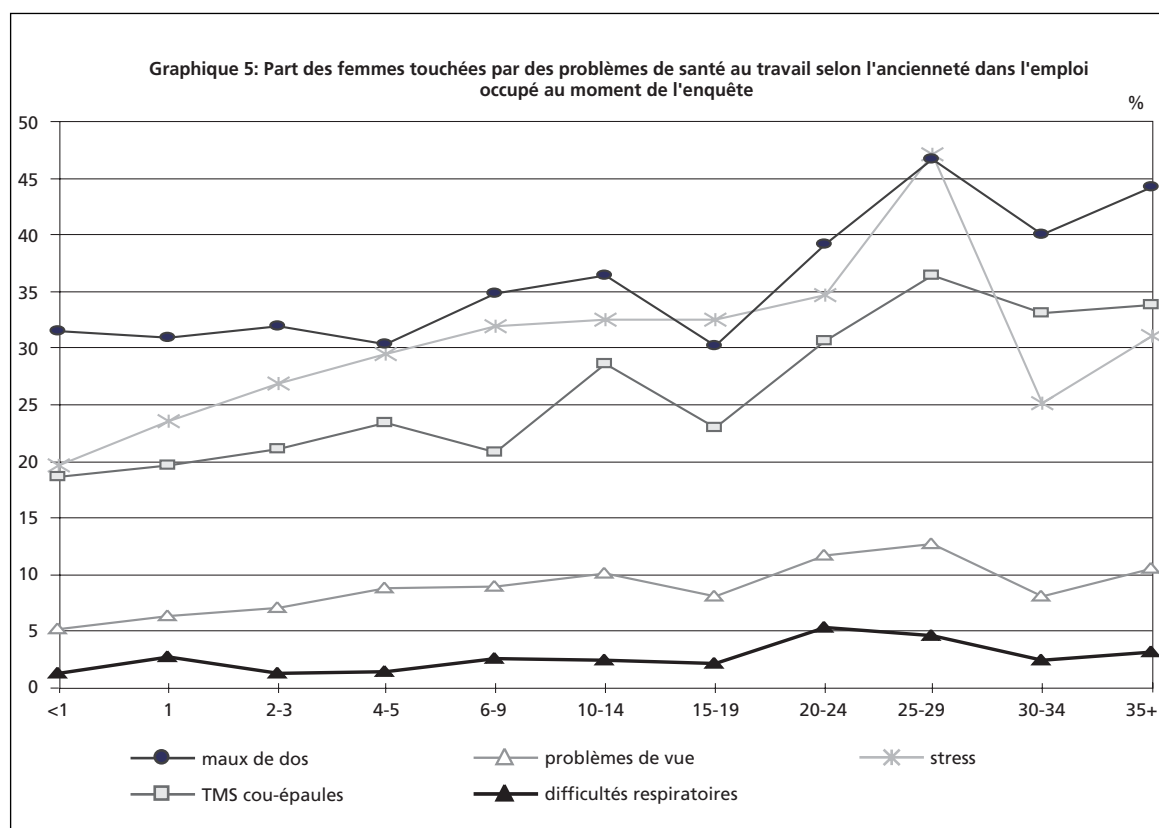


150 millions de jours de travail «perdus» par an. Au nombre de jours perdus du point de vue économique, on peut poser la question du nombre de jours perdus du point de vue du coût humain, compte tenu du nombre d'accidents laissant des séquelles irrémédiables aux victimes ou encore compte tenu des conséquences en terme de fragilisation dans l'emploi d'une altération de la santé engendrée par des accidents du travail à répétition ou bien par des conditions de travail usantes, à terme [Daubas-Letourneux & Thébaud-Mony, 2000]. Quant aux accidents mortels, ils sont évalués par Eurostat à 5500 par an dans l'UE.

### Regard selon le sexe

Hommes et femmes sont exposés dans des proportions semblables aux quatre problèmes de santé les plus forts (graphiques 3 et 4): maux de dos, stress, fatigue générale et troubles musculo-squelettiques au cou et aux épaules. Les hommes sont plus exposés à des problèmes de santé physique liés au travail, notamment aux risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles spécifiques (10 % des hommes ont eu une blessure au travail, contre 4 % des femmes; 10 % sont exposés à des problèmes d'audition contre 3 % des femmes). Cela se retrouve pour l'indicateur global suivant: 31 % des hommes répondent «oui» à la question «Votre santé ou sécurité est-elle menacée à cause de votre travail?», contre 23 % des femmes.

Au regard des observations réalisées, on s'aperçoit qu'hommes et femmes déclarent souffrir de problèmes de santé liés au travail dans des proportions souvent proches, avec une surexposition des hommes pour la survenue d'accidents du travail et de maladies professionnelles (problèmes d'audition et de peau).



### Altération de la santé au travail et ancienneté dans l'emploi: l'usure au travail

L'acception dynamique de la santé retenue pour l'étude (voir introduction) pose la santé comme un processus toujours en cours, qui se comprend en référence à l'histoire individuelle et collective des personnes. Les formes d'altération de la santé au travail exprimées au travers de la question 35 sont ressenties au moment de l'enquête, mais peuvent être plus ou moins anciennes ou récentes, selon la durée d'exposition des travailleurs aux nuisances qui en sont à l'origine. Nous formulons l'hypothèse que la part de travailleurs souffrant de différentes formes d'altération de la santé dues au travail augmente au fur et à mesure de l'ancienneté dans l'emploi, donc de l'exposition aux facteurs de risque pour la santé, notamment pour les problèmes de santé liés à une usure physique, comme les troubles périarticulaires ou musculaires, et pour les problèmes très spécifiques liés à une exposition à des risques à effet différé, comme les difficultés respiratoires.

L'hypothèse d'une usure physique et psychologique au travail pour les femmes se trouve validée par le graphique 5: on observe une nette augmentation de la proportion de femmes qui déclarent souffrir de douleurs musculaires cou-épaules, de maux de dos ou encore de stress jusqu'à 29 ans d'ancienneté dans l'emploi. De la même manière, les troubles de la vue et les difficultés respiratoires liées au travail, deux formes d'altération de la santé au travail typiques de maladies professionnelles, touchent des proportions de femmes de plus en plus fortes jusqu'à 29 ans d'ancienneté et décroissent au-delà.

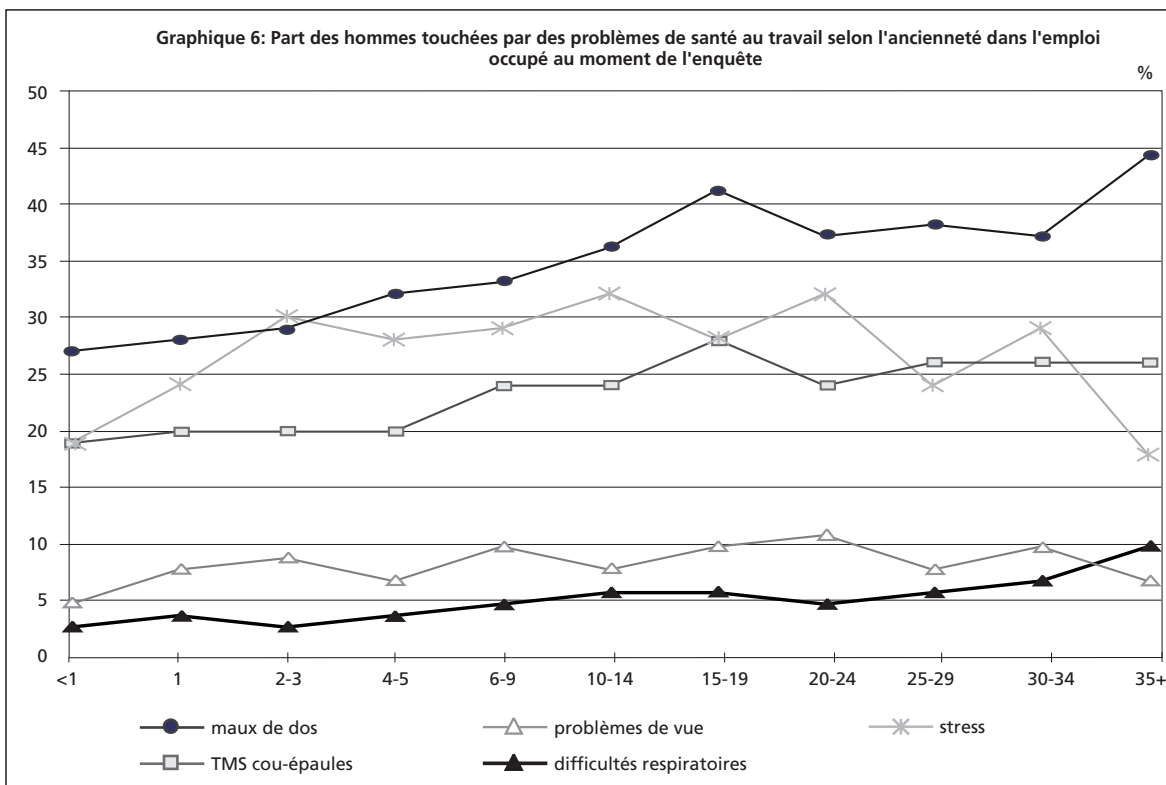
À partir de trente ans d'ancienneté, les cinq courbes baissent nettement, pour remonter légèrement pour les anciennetés très fortes (seulement 1 % des femmes sont concernées par une ancienneté de 35 ans ou plus). Cette observation conduit à formuler l'hypothèse de «processus de sélection-

exclusion» [Dessors & al., 1991] sur critères d'usure au travail au sein de l'entreprise: les femmes souffrant d'altération chronique de la santé quittent leur emploi au bout d'un certain nombre d'années d'ancienneté pour se retrouver plus souvent au chômage que sur un autre poste adapté, ce qui explique la baisse de la proportion de femmes déclarant souffrir de ces problèmes de santé. Une étude longitudinale qualitative a ainsi montré, en France, comment les parcours professionnels de femmes en chômage de longue durée pouvaient éclairer leur sortie de l'emploi, parfois définitive tant la santé de ces femmes était fragilisée [Frigul, 1997].

Pour les cinq types d'altération de la santé due au travail retenus, l'hypothèse d'une usure au travail d'autant plus forte pour les personnes occupant le même emploi depuis longtemps se trouve validée. L'infléchissement observé à partir de 30 ans d'ancienneté vient d'autre part confirmer l'hypothèse de processus de sélection-exclusion de l'emploi sur critère d'altération de la santé à partir d'un certain âge. En effet, la logique d'une usure physique et psychologique grandissante aurait conduit à une croissance continue des courbes, les femmes ayant une très forte ancienneté et occupant encore un emploi (puisque interrogées dans l'enquête) étant, en proportion encore plus importante, concernées par ces problèmes de santé.

Les processus de sélection-exclusion que l'on peut supposer pour les femmes sont moins évidents pour les hommes: les courbes sont en effet moins accidentées que dans le graphique 5, attestant d'une progression continue de la part d'hommes souffrant des problèmes de santé représentés à mesure que l'ancienneté dans l'emploi augmente, excepté pour le stress.

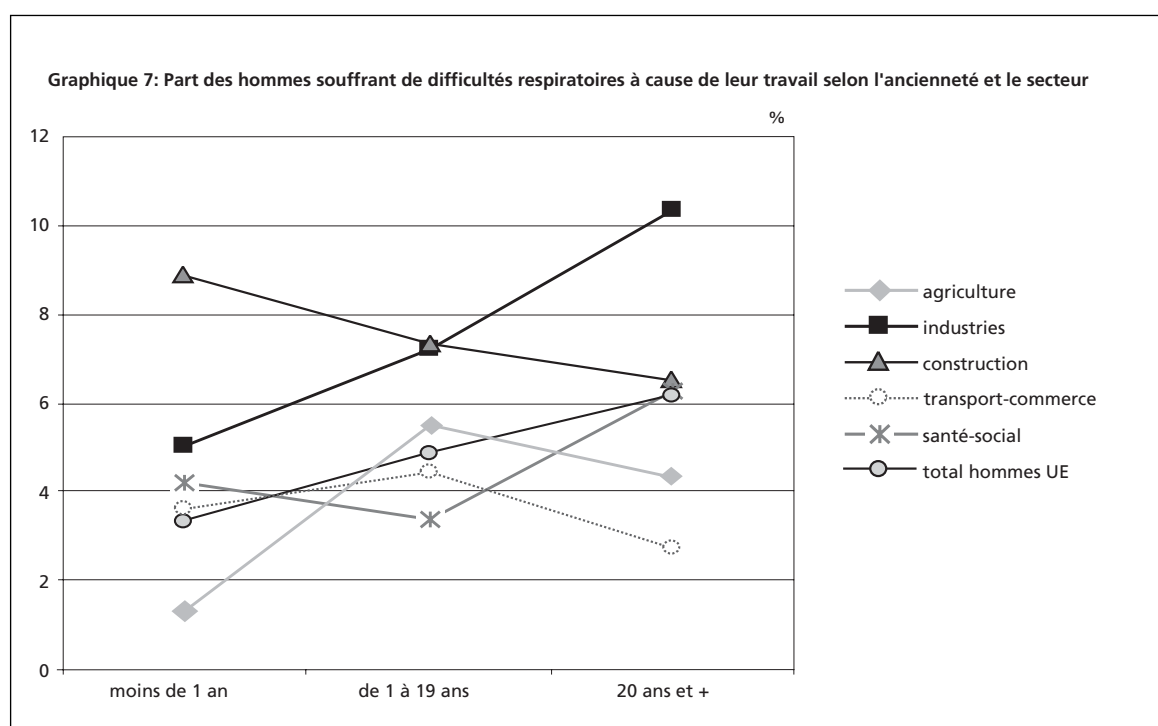
L'augmentation nette et continue des hommes souffrant de difficultés respiratoires à mesure que leur ancienneté dans l'emploi augmente valide l'hypothèse d'une exposition à des risques à effet différé dans le temps. Ainsi les maladies professionnelles dues à l'inhalation de poussières



(d'amiante, de bois, de verre, ...), qui se traduisent par une diminution importante des capacités respiratoires, ne se déclenchent, le plus souvent, qu'après plusieurs décennies d'exposition et parfois lorsque les personnes sont à la retraite.

En dessous d'un an d'ancienneté, 3 % des hommes déclarent souffrir de difficultés respiratoires. Cette proportion double à partir de vingt années d'ancienneté. L'observation pour les secteurs les plus exposés (graphique 7) montre que c'est dans l'industrie que l'augmentation est la plus forte. Dans la construction en revanche, la part des hommes souffrant de difficultés respiratoires diminue à mesure que l'ancienneté dans l'emploi augmente. On peut faire l'hypothèse qu'il est difficile de garder le même emploi dans la construction lorsque l'on souffre de difficultés respiratoires dues au travail. Dans ce secteur, l'amiante a constitué, et constitue encore dans certains pays, un risque respiratoire majeur. Mais d'autres poussières (silice, poussières de bois, poussières métalliques) et des substances toxiques (par exemple, certains composants contenus dans des peintures ou vernis) ou allergisantes peuvent également contribuer à une altération progressive de la fonction respiratoire rendant impossible le travail exposé. Que deviennent alors ceux qui sont exclus? Il n'existe pas de données quantitatives précises sur l'état de santé des chômeurs permettant d'identifier la part d'anciens travailleurs atteints de pneumoconiose ou autres troubles respiratoires associés au travail. Néanmoins la forte augmentation des maladies professionnelles reconnues, liées à l'amiante, et la proportion de travailleurs exposés à des fumées et substances toxiques relevée dans cette enquête soulèvent l'hypothèse d'une population importante de travailleurs européens souffrant de troubles respiratoires et contraints au chômage.

Le même raisonnement peut être tenu concernant les secteurs de l'agriculture et du transport, au-delà de 19 ans d'ancienneté. Enfin, on observe que le secteur santé-action sociale se distingue pour les anciennetés fortes, passant au troisième rang des secteurs exposés aux difficultés respiratoires au delà de 19 ans d'ancienneté.



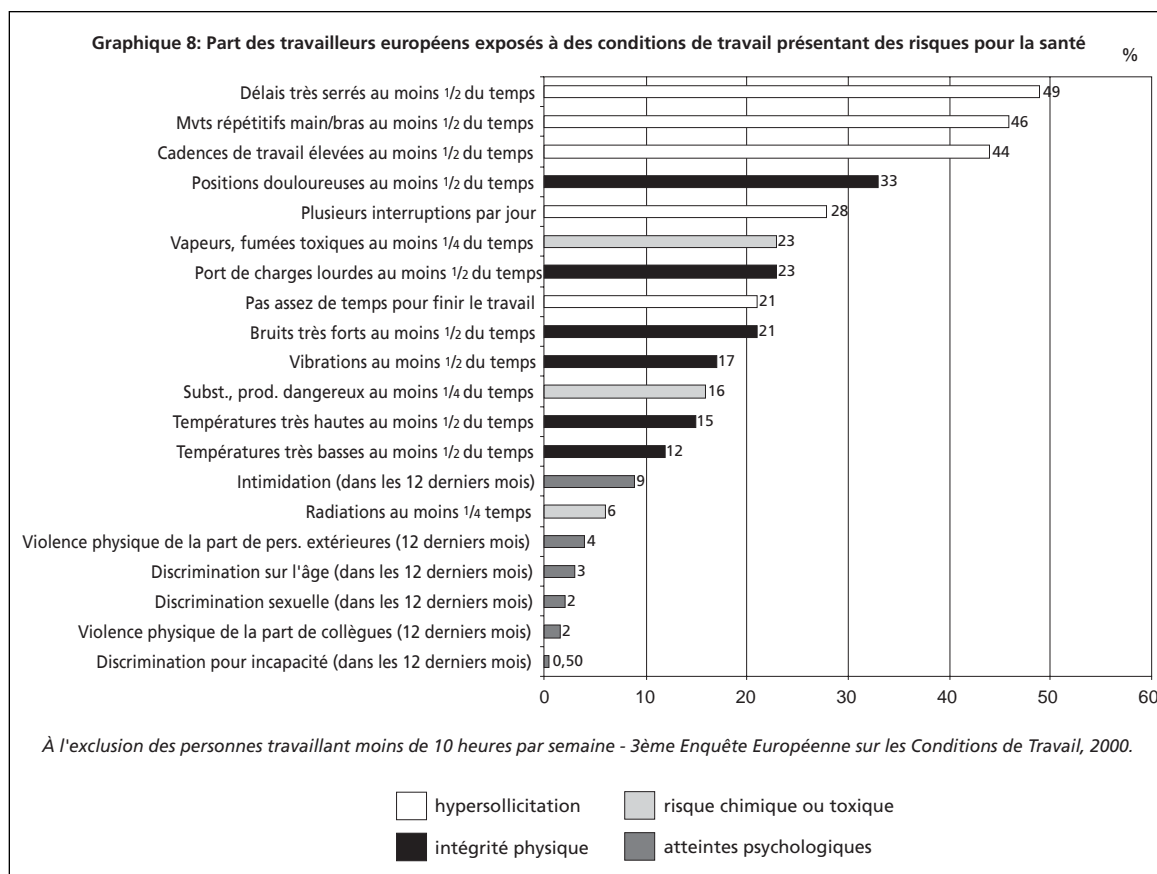
La santé perçue questionne le danger lié aux conditions de travail. Nous observons, au point suivant, l'état des lieux des risques émanant directement des conditions de travail décrites par les travailleurs de l'UE.

### Les conditions de travail des européens: quels risques pour la santé?

Partant de la conceptualisation proposée par Philippe Davezies [1999] (voir introduction), à savoir les risques d'atteintes physiques, l'hypersollicitation, les atteintes à la dignité et à l'estime de soi, le graphique 8 montre la répartition des risques pour les travailleurs européens.

Les risques liés à l'hypersollicitation sont les plus fortement représentés chez les travailleurs européens en 2000 (hommes et femmes confondus): délais très serrés, forte répétition, cadences de travail élevées touchent en effet près d'un travailleur sur deux. Ces nouvelles formes de risques sont caractéristiques d'une intensification du travail qui va en augmentant, comme l'attestent les résultats des enquêtes statistiques menées depuis une dizaine d'années<sup>13</sup>. Pour autant, des risques émanant de conditions de travail plus traditionnelles, impliquant une forte pénibilité physique perdurent à un niveau élevé: un travailleur sur trois déclare tenir des positions douloureuses ou fatigantes au moins la moitié du temps et presque un sur quatre doit porter des charges lourdes pendant au moins la moitié du temps.

Le risque chimique ou toxique est élevé: 23 % des travailleurs de l'UE disent respirer des vapeurs ou fumées toxiques durant au moins un quart du temps.



13 Voir, notamment, [Dhondt, 1997] pour le contexte européen et [Gollac, Volkoff, 1996; Bué, Rougerie, 2000] pour le contexte français

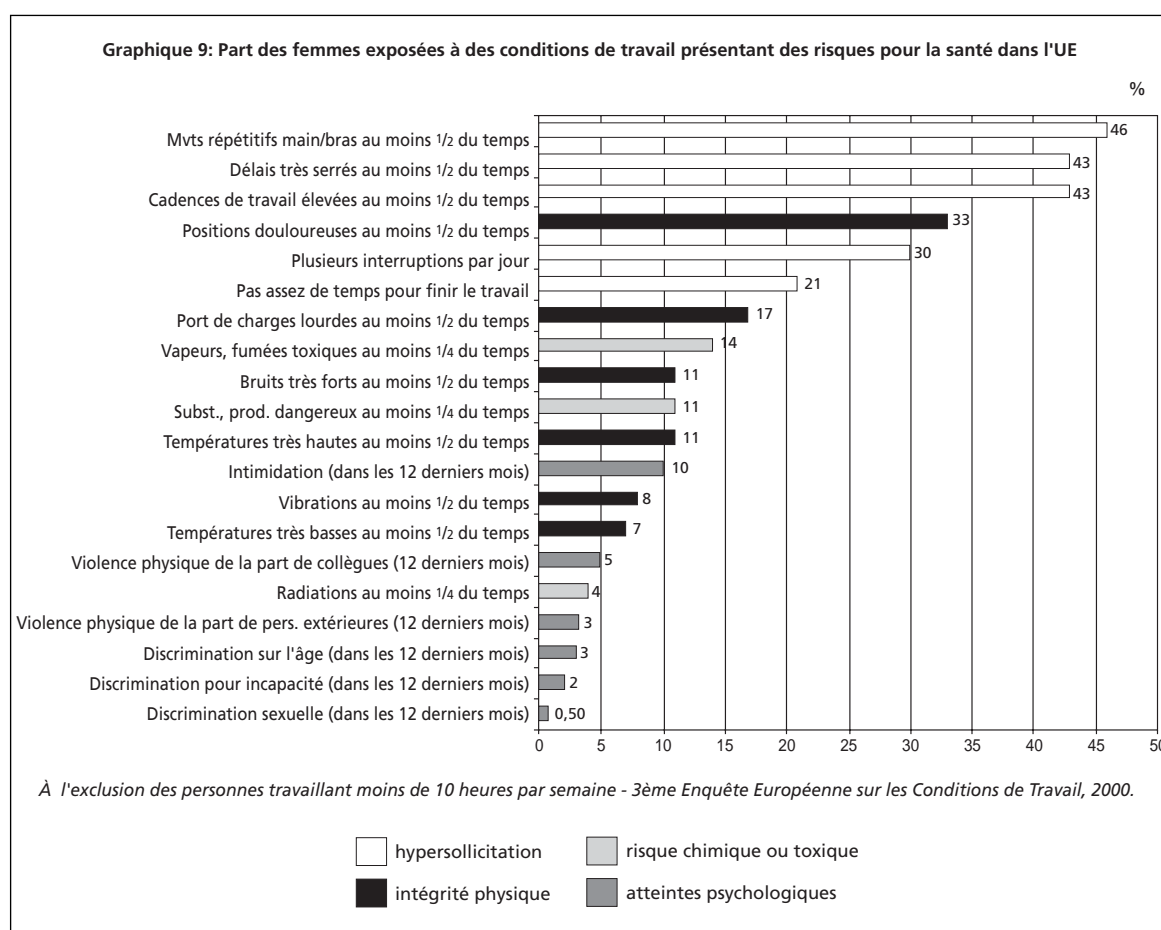


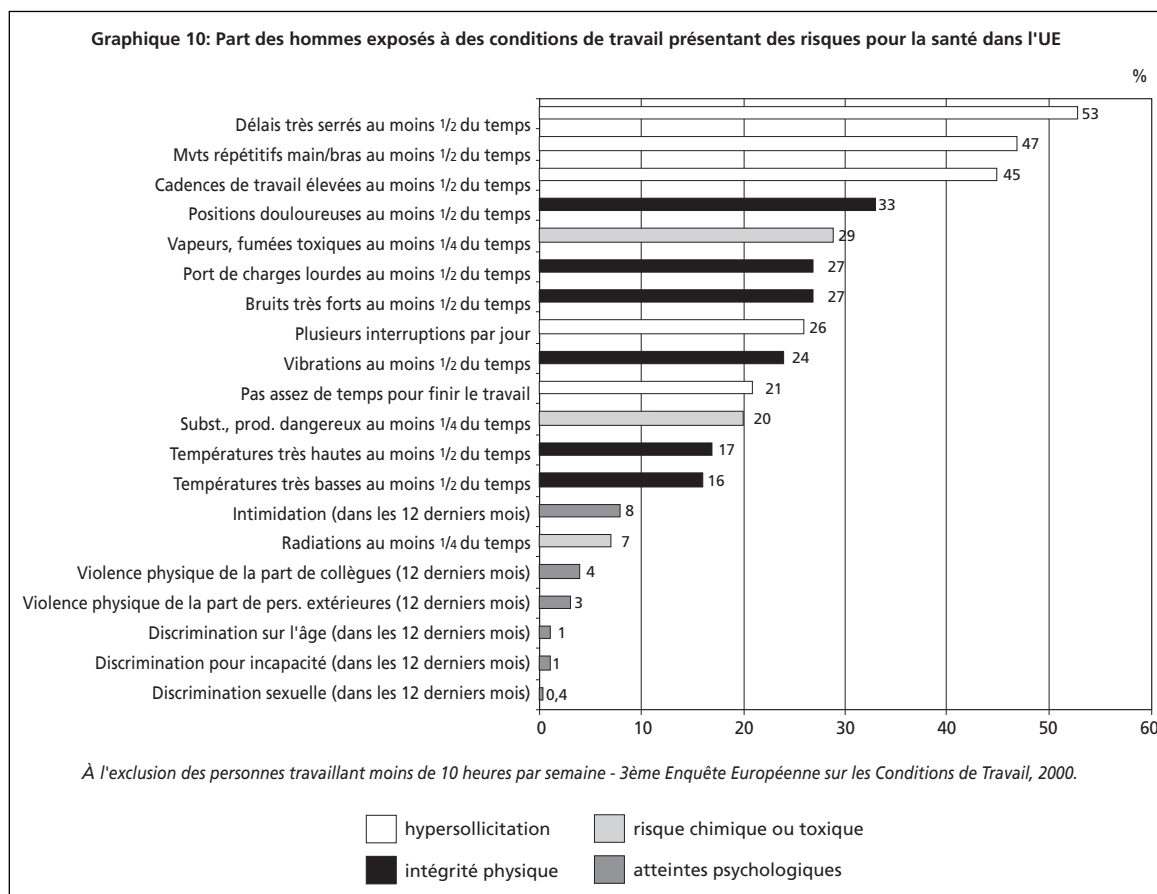
Concernant les formes d'atteintes à la dignité telles que les discriminations sur le lieu de travail, on note toutefois que 9 % des travailleurs européens ont subi une intimidation au cours des douze mois précédant l'enquête et 4 % ont subi des violences physiques de la part de personnes extérieures au lieu de travail.

### Regard selon le sexe

Les graphiques 9 et 10 illustrant la répartition des risques liés à l'exposition à des conditions de travail dangereuses pour les femmes et pour les hommes montrent une distribution relativement proche. On note, toutefois, que les femmes sont moins exposées que les hommes à des risques visant l'intégrité physique. Les risques liés à l'hypersollicitation dans le travail apparaissent, par conséquent, dans les premiers rangs (mais les proportions sont semblables entre hommes et femmes). Les femmes sont plus exposées aux intimidations sur leur lieu de travail que les hommes (10 % contre 8 %).

Outre le fait de supporter des contraintes liées à l'hypersollicitation dans le travail, les hommes sont très exposés à des risques directs d'atteinte à leur intégrité physique. Les pourcentages observés pour une exposition durant au moins la moitié du temps à des postures douloureuses (33 %), au port de charges lourdes (27 %), à des bruits très forts (27 %), à des vibrations (24 %) sont très élevés: en 2000, le travail pénible physiquement reste d'actualité pour plus d'un homme sur quatre.





Enfin, on observe que des risques pouvant avoir des effets différés, tels l'exposition à des fumées ou vapeurs toxiques (29 % des hommes la subissent au moins durant un quart du temps et 14 % des femmes), la manipulation de substances ou produits dangereux (20 % des hommes y sont confrontés au moins un quart du temps et 11 % des femmes) ou encore les radiations (7 % des hommes y sont exposés durant au moins un quart du temps et 4 % des femmes), exposent une plus forte proportion d'hommes que de femmes à des conséquences pour leur santé qui restent, pour une large part, inconnues à ce jour, compte tenu du délai existant souvent entre l'apparition de la maladie professionnelle et l'exposition au risque. Il faut souligner que même si la proportion de femmes est moindre, les travailleuses ne sont cependant pas à l'abri de ces atteintes.

Au vu des risques provenant directement des conditions de travail des hommes et des femmes dans l'UE, il convient de poser la question de l'application des Directives européennes en matière de sécurité et d'hygiène au travail dans les différents pays de l'UE [Vogel, 1994]: Qu'en est-il de la Directive 89/391/CEE, Art. 6.2d. sur les «mesures nécessaires pour adapter le travail à l'homme (...) en vue d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et à réduire les effets de ceux-ci sur la santé», lorsque la répétitivité des mouvements des bras et des mains touche 53 % des hommes et 46 % des femmes durant au moins la moitié du temps?

Qu'en est-il de la Directive 90/269/CEE, Art. 3.1. visant à «éviter la nécessité d'une manutention manuelle de charges par les travailleurs», lorsque le port de charges lourdes durant au moins la moitié du temps concerne encore plus d'un homme sur quatre (27 %)?

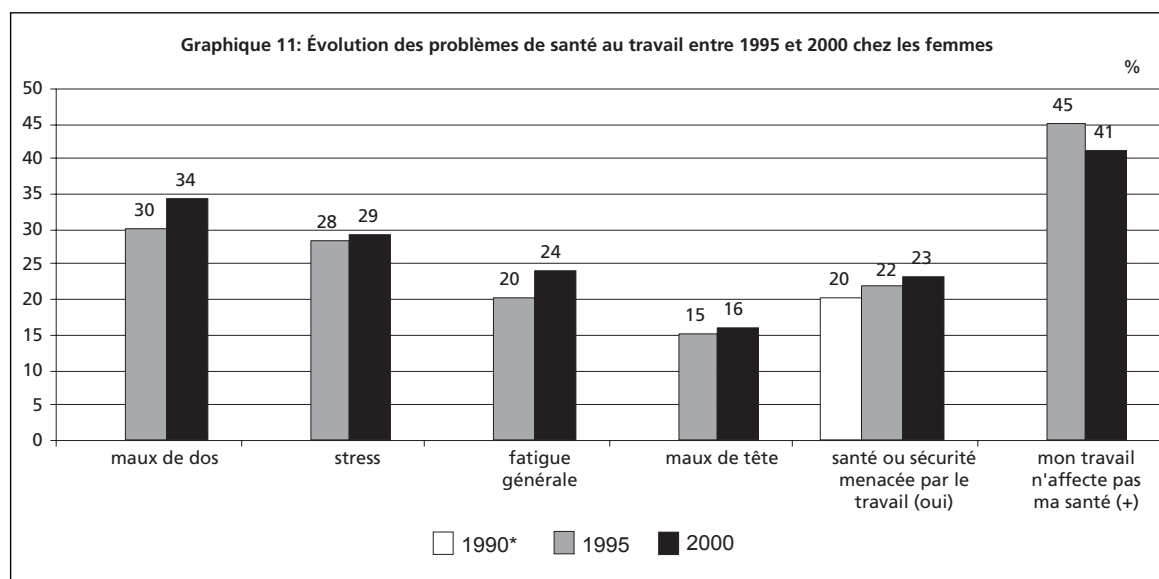
On pourrait encore citer toutes les autres Directives européennes sur la santé et la sécurité au travail. Sans remettre en cause leur pertinence, il importe au contraire de montrer combien elles sont d'actualité et de poser, dès lors, la question de leur application effective.

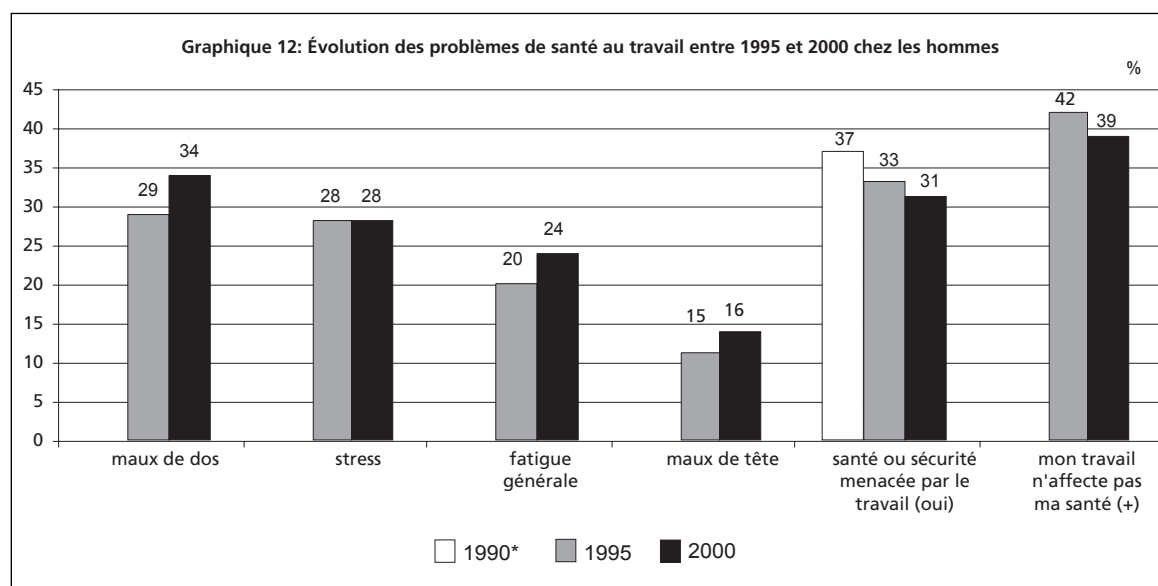
### Évolutions et tendances observées depuis dix ans

Un regard comparé sur les trois Enquêtes Européennes sur les Conditions de Travail réalisées par la Fondation de Dublin en 1990, 1995 et 2000 permet de voir les évolutions en termes de santé au travail et de risques. En 1995, les cinq problèmes de santé les plus importants en terme de personnes affectées étaient les mêmes qu'en 2000: les maux de dos, le stress, la fatigue générale, les douleurs musculaires dans les bras ou les mains et les maux de tête. Les graphiques 11 et 12 montrent une tendance à l'augmentation de ces problèmes, notamment les maux de dos et la fatigue générale (plus quatre ou cinq points en cinq ans). Le sentiment de stress, en revanche, reste le même, se maintenant en deuxième position des problèmes de santé liés au travail ressentis par les travailleurs.

La comparaison concernant les troubles musculo-squelettiques ne peut s'établir car les variables ont été modifiées. En 1995, 16 % des femmes et 17 % des hommes disaient souffrir de «douleurs musculaires dans les bras ou dans les jambes». Les pourcentages observés en 2000 pour les douleurs musculaires dans les bras (11 % des femmes, 14 % des hommes) et dans les jambes (11 % des femmes et 12 % des hommes) tendent à montrer une augmentation du problème, si l'on ajoute les deux variables. Surtout, la nouvelle variable ajoutée dans l'enquête de 2000 sur les douleurs musculaires au cou et aux épaules (24 % des femmes et 23 % des hommes) s'avère un indicateur important des troubles musculo-squelettiques: un quart des travailleurs de l'UE (24 % des femmes et 23 % des hommes) souffre de ce type d'altération de la santé au travail.

Toujours dans le sens d'une dégradation, la part des personnes qui pensent que leur travail n'affecte pas leur santé (elles ne choisissent aucun des items proposés concernant les problèmes de santé au travail) diminue: de 45 % à 41 % pour les femmes et de 42 % à 39 % pour les hommes.





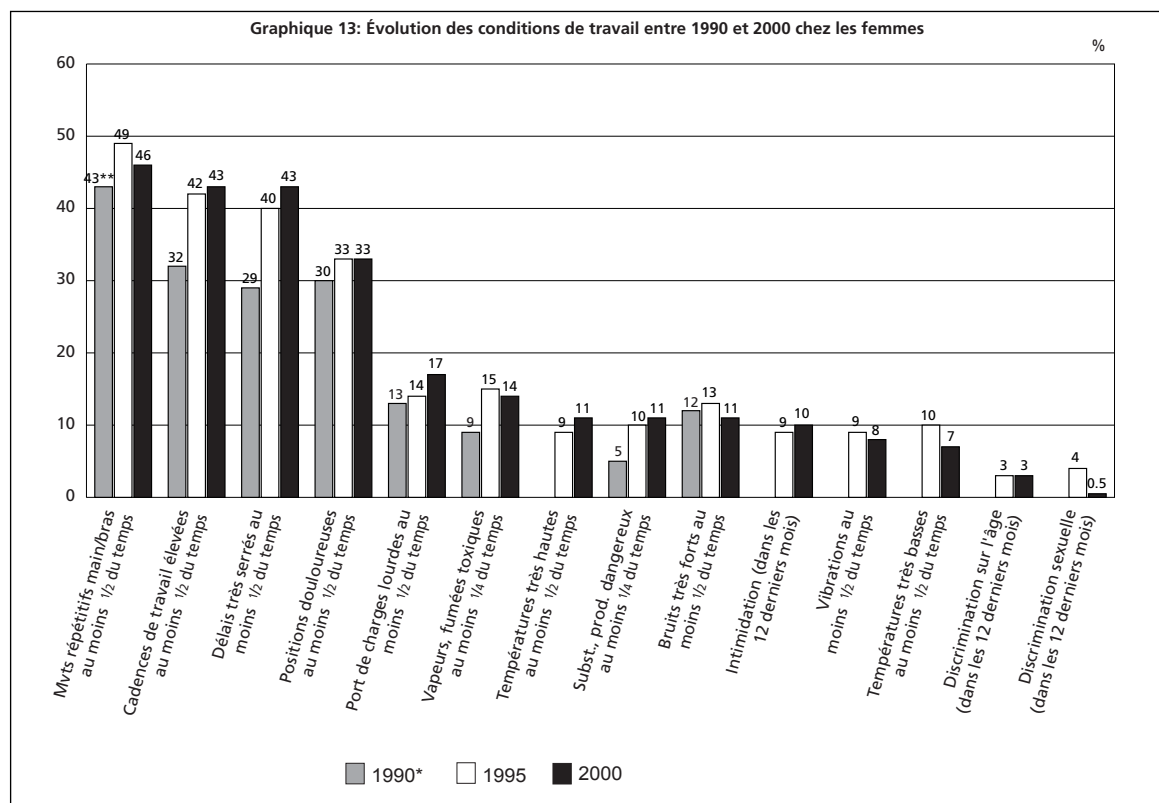
La question d'ordre plus général sur la «santé ou la sécurité menacée par le travail» montre un résultat différent pour les femmes et les hommes: l'évolution des pourcentages va dans le sens d'une dégradation chez les femmes (elles étaient 20 % à le penser en 1990 et sont 23 % en 2000), mais reflètent une amélioration chez les hommes (de 37 % en 1990 à 31 % en 2000). Cette évolution contraire entraîne une diminution de l'écart entre hommes et femmes sur cette question. Ce constat conduit à supposer une plus forte dégradation de la santé au travail chez les femmes durant ces dix dernières années, et au contraire la perception d'une amélioration chez les hommes. Toutefois, ces derniers restent tout de même un sur trois à penser que leur travail est une menace pour leur santé et leur sécurité en l'an 2000. En outre, l'observation des évolutions depuis dix ans concernant les conditions de travail des hommes ne va pas dans le sens d'une amélioration.

Les graphiques 13 et 14 reflètent une tendance à la dégradation des conditions de travail depuis dix ans. Le fait de travailler dans des délais stricts et courts durant au moins la moitié du temps est la variable qui connaît la plus forte augmentation, passant de 29 % des femmes concernées en 1990 à 43 % en 2000 et de 42 % des hommes en 1990 à 53 % en 2000.

Chez les femmes, la part des travailleuses exposées à certaines nuisances tend à se stabiliser entre 1995 et 2000, après avoir nettement augmenté entre 1990 et 1995: les cadences de travail élevées, le travail répétitif, les postures douloureuses ou fatigantes, les vapeurs ou fumées toxiques, l'exposition à des produits ou substances dangereuses ou encore l'exposition au bruit. Si les mouvements répétitifs, auxquels restent toujours exposées 46 % des femmes durant la moitié du temps ou plus persistant, en revanche, l'exposition à des températures très basses et les discriminations sexuelles ont diminué, pour les femmes, entre 1995 et 2000.

En terme d'évolution, les hommes expriment plus nettement que les femmes une dégradation des conditions de travail: les proportions de travailleurs exposés à des conditions de travail pénibles augmentent continuellement depuis dix ans sur presque l'ensemble des risques.

On observe une stabilisation entre 1995 et 2000 concernant la part des hommes exposés au moins la moitié du temps à des vapeurs ou fumées toxiques, à des substances ou produits dangereux ou



\*: L'enquête européenne de 1990 porte sur les 12 pays alors membres de la Communauté Économique Européenne. Les chiffres concernent l'ensemble des répondants hommes et femmes (y compris les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine).

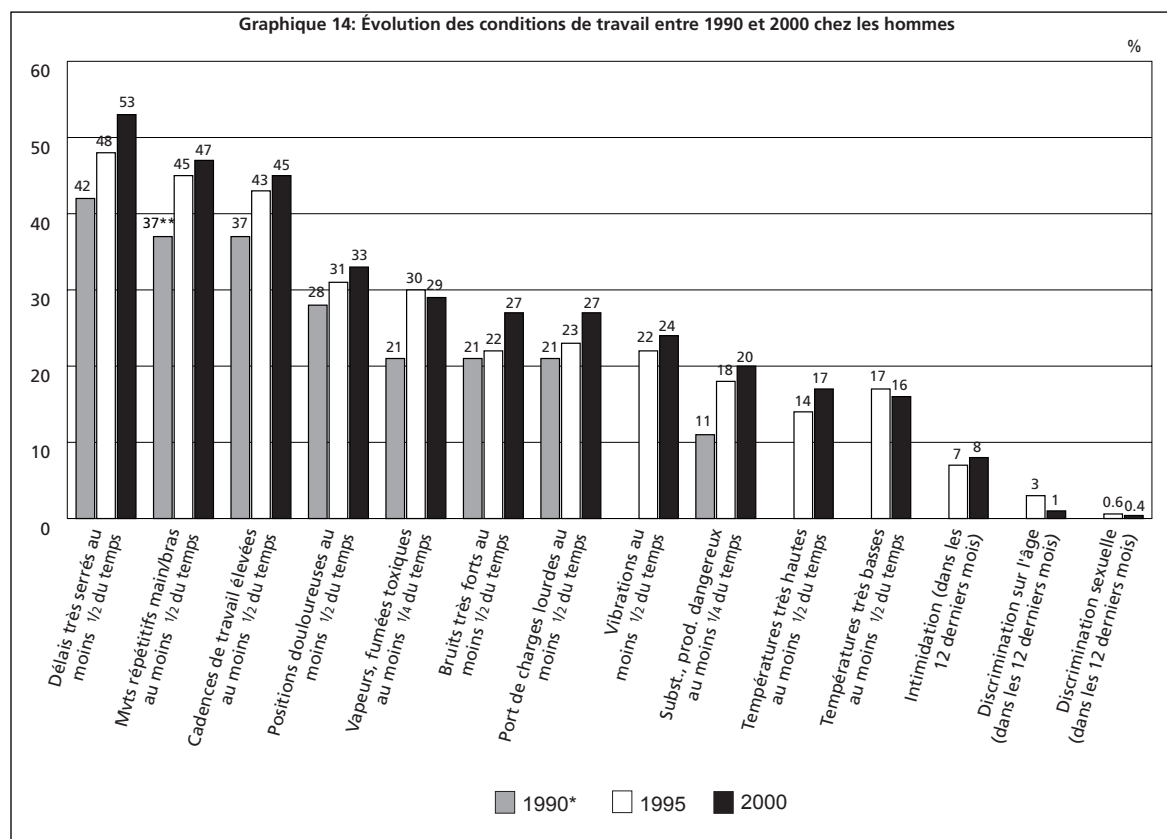
\*\* : L'intitulé était légèrement différent dans l'enquête de 1990: «Does your work involve carrying out short repetitive tasks?»

à des températures très basses. Les risques chimiques ou toxiques touchent donc une part constante de femmes et d'hommes dans leur travail. On peut faire l'hypothèse qu'il s'agit de secteurs particuliers dans lesquels, depuis cinq ans, les risques sont constants ainsi que les effectifs exposés.

La part des travailleurs hommes et femmes ayant subi des intimidations sur leur lieu de travail reste la même depuis 1995.

Cet état des lieux de la santé des travailleurs de l'UE en l'an 2000 est préoccupant et montre une tendance qui n'est pas à l'amélioration. Or, les chiffres observés correspondent à une moyenne pour l'ensemble des travailleurs de l'UE et on peut, par conséquent, penser que certains groupes connaissent une situation bien plus défavorable, car ils sont plus exposés que d'autres aux risques pour leur santé et leur sécurité au travail. Nous n'avons pas mené une observation fine en ce sens dans cette première partie, dans la mesure où ce n'est pas au travers des catégories structurelles existantes (secteurs économiques, groupes professionnels) que nous souhaitons observer la santé au travail, mais au travers d'une typologie des formes d'organisation du travail.

La deuxième partie de l'étude présente la construction de cette typologie (une pour les femmes salariées, une pour les hommes salariés), puis revient sur les risques liés aux conditions de travail et sur les formes d'altération de la santé au travail observés au travers des différents types d'organisation du travail mis en évidence.



\*: L'enquête européenne de 1990 porte sur les 12 pays alors membres de la Communauté Économique Européenne. Les chiffres concernent l'ensemble des répondants hommes et femmes (y compris les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine).

\*\* : L'intitulé était légèrement différent dans l'enquête de 1990: «Does your work involve carrying out short repetitive tasks?»



La posture sociologique adoptée pour cette étude est de poser la question de l'organisation du travail et des rapports sociaux qui la traversent, pour voir dans quelle mesure il existe, sur le marché de l'emploi européen, des corrélations entre certaines formes d'organisation du travail et une plus grande exposition aux risques d'altération de la santé au travail. Ce choix permet de dépasser les catégories structurelles définies par les découpages institutionnels en secteurs économiques (code NACE) ou en groupes professionnels (code ISCO) pour faire apparaître des groupes plus homogènes en terme d'organisation du travail. Par cette approche, l'objectif est de questionner des choix d'organisation, à la base desquels peuvent survenir, ou non, des risques spécifiques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Une étude récente sur les accidents du travail en France [Daubas-Letourneux, Thébaud-Mony, 2000] a ainsi mis en évidence les caractéristiques d'organisation du travail qui agissaient en amont de la survenue de nombreux accidents, avant même les risques proprement dits: une pression temporelle constante, induisant un travail dans l'urgence et une moindre vigilance voire un non-respect des règles de sécurité élémentaires afin de tenir les délais, une organisation en sous-effectifs permanents entraînant des marges de manœuvres réduites pour les salariés face à des situations de travail réellement dangereuses, ou encore une moindre intégration au collectif de travail induisant une absence de solidarité et un isolement des personnes. Cette posture théorique et méthodologique part de l'hypothèse que l'observation et la recherche en matière de prévention des problèmes de santé au travail ne doivent pas s'arrêter au seul constat de l'existence de conditions de travail dangereuses (constat indispensable cependant, première étape d'une réglementation du travail plus stricte pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs), mais doivent aussi tenir compte du fait que c'est souvent parce que certains choix d'organisation sont faits que les conditions de travail *deviennent* dangereuses.

## **Regard global sur l'organisation du travail**

Le tableau 1 fournit une vue d'ensemble des conditions d'organisation du travail pour les femmes et les hommes salariés dans l'UE en 2000, agencées selon les trois dimensions conceptuelles définies dans la perspective d'un questionnement de la santé au travail (présentées dans l'introduction): le cadre temporel, les marges de manœuvre et les rapports sociaux dans l'entreprise.

On voit tout d'abord que les rapports sociaux induits par la relation de domination clients-fournisseur sont une caractéristique essentielle de l'organisation du travail aujourd'hui: 68 % des salariés<sup>14</sup> de l'UE voient leurs rythmes de travail dépendre de la demande directe des clients, du public, d'élèves, etc. Ce type de contrainte marchande sur les rythmes touche une femme salariée sur quatre en Europe (75 %).

À côté des contraintes marchandes, perdurent des caractéristiques d'une organisation du travail plus traditionnelle: les contraintes de rythme de type industriel (vitesse automatique d'une machine ou d'un produit) touchent un salarié sur cinq (21 %), les hommes y étant nettement plus exposés que les femmes (27 % contre 14 %). Le travail de nuit (au moins une par mois) touche un homme sur quatre et un peu plus d'une femme sur dix dans l'UE en 2000. Le travail posté et le travail le dimanche (au moins un par mois) sont une réalité pour un quart des salariés de l'Union.

---

14 Hors agriculture et sans compter les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine



**Tableau 1 Population observée: salariés sans le secteur agriculture, sans les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine**

		Hommes	Femmes	Total UE	
Cadre temporel	Flexibilité interne	Pas d'horaires fixes de début ou de fin de journée de travail	30 %	25 %	28 %
		Travail de nuit (au moins 1 / mois)	25 %	12 %	19 %
		Travail posté	24 %	21 %	23 %
		Journées de plus de 10 heures (au moins 1 / mois)	38 %	19 %	30 %
		Travail le dimanche (au moins 1 / mois)	25 %	24 %	24 %
Contraintes de rythme de type industriel	Le rythme dépend de la <b>vitesse automatique d'une machine ou d'un produit.</b>	27 %	14 %	21 %	
	Le rythme dépend de <b>normes quantitatives de production.</b>	38 %	21 %	31 %	
Marges de manœuvre	Autonomie	Pas de possibilité de <b>choisir ou de modifier les cadences de travail</b>	33 %	32 %	33 %
		Pas de possibilité de <b>choisir ou de modifier les méthodes de travail</b>	34 %	31 %	33 %
		Pas de possibilité de <b>choisir ou de modifier l'ordre des tâches</b>	40 %	37 %	39 %
		Ne peuvent pas prendre une <b>pause quand ils/elles le veulent.</b>	41 %	48 %	44 %
	Contrôle	Respect de <b>normes de qualité précises</b>	75 %	64 %	70 %
<b>Évaluation personnelle de la qualité</b> du travail		76 %	69 %	73 %	
Marges sociales	Contraintes marchandes	Le rythme dépend de la <b>demande directe de clients, passagers, élèves, etc.</b>	62 %	75 %	68 %
		Pas de possibilité de <b>discuter de l'organisation du travail</b> quand des changements se produisent	22 %	23 %	23 %
	Discussions	Pas de possibilité de <b>discuter de vos conditions de travail</b> en général	20 %	20 %	20 %
		Aucune journée de <b>formation continue</b> au cours des douze derniers mois	65 %	65 %	65 %

Le travail salarié est contrôlé, normé: 70 % des salariés doivent respecter des normes qualitatives précises et 73 % sont amenés à évaluer eux-mêmes la qualité de leur travail. Ce haut niveau d'exigence vient ici relativiser le degré d'autonomie dans le travail (méthodes, cadences, ordre des tâches) exprimé par deux tiers des salariés. En outre, ceci rend explicitement compte de la transformation de l'obligation de travail, contenue dans la relation de subordination salariale, en obligation de résultats, comme le montrent plusieurs enquêtes mettant en évidence l'impact de l'imposition de normes de qualité dans les processus d'intensification du travail [Dassa, 1996; Thébaud-Mony, 2000].

On observe par ailleurs qu'un tiers des salariés européens n'est pas libre de choisir ou de modifier les cadences et les méthodes de travail. Ils sont 39 % à ne pas pouvoir modifier l'ordre des tâches et 44 % à ne pas pouvoir faire de pause quand ils le souhaitent. Sur cette dernière caractéristique,

les femmes sont davantage concernées (48 %). Le croisement entre la possibilité de modifier les cadences et le fait de devoir respecter des normes précises de qualité montre que 77 % des hommes et 65 % des femmes qui ne peuvent pas modifier leurs cadences de travail doivent respecter des normes de qualité précises dans leur travail.

Les discussions au sein du travail sur l'organisation ou les conditions de travail sont possibles pour 80 % des salariés dans l'UE, et seulement un salarié sur trois a bénéficié, au cours des douze mois précédant l'enquête, d'au moins une journée de formation continue payée par son employeur.

## **Construction des typologies d'organisation du travail pour les femmes et les hommes salariés de l'UE**

Les caractéristiques d'organisation du travail exposées précédemment se trouvent plus ou moins combinées entre elles. À partir d'une analyse des correspondances multiples (ACM) réalisée sur l'ensemble des indicateurs d'organisation du travail (les 17 variables figurant sur le tableau 1), puis d'une classification mixte, nous proposons de construire une **typologie des formes d'organisation du travail** afin d'observer, chez les femmes et chez les hommes, quels sont les types d'organisation du travail qui se dégagent en Europe. Dans un second temps, il s'agira de voir dans quelle mesure certaines formes d'organisation du travail plus que d'autres sont liées à des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.

## **Principes et méthodologie**

### **Une construction théorique**

La construction de la typologie est d'abord une construction théorique. Bien sûr, l'organisation du travail ne peut être séparée des conditions de travail proprement dites ou des caractéristiques plus macro-économiques du marché de l'emploi. Nous partons des conditions d'organisation du travail émanant de choix organisationnels entrant dans les stratégies de gestion du travail, adoptés par les entreprises. Ces choix concernent la politique d'emploi et de division des tâches, l'organisation temporelle du travail, mais aussi les délais et normes techniques à respecter. Ces choix organisationnels déterminent également de quelles marges de manœuvre les salariés disposeront pour discuter l'organisation du travail et modifier normes et règles dans l'activité de travail elle-même. Ces choix organisationnels sont eux-mêmes mis en jeu dans la dynamique des rapports sociaux, non seulement au sein de l'entreprise, mais aussi dans les relations de sous-traitance entre entreprises, dans les rapports entre partenaires sociaux, à tous les niveaux du système productif et enfin, dans les rapports entre ces derniers, les États mais aussi les instances européennes qui interviennent dans l'encadrement juridique et normatif du travail dans l'ensemble des pays de l'UE.

### **Procédure statistique**

Quatre étapes se suivent:

- Une *analyse des correspondances multiples* (ACM<sup>15</sup>) a tout d'abord été réalisée à partir des 17 variables représentatives de l'organisation du travail (variables dichotomiques) sur les deux sous-populations femmes et hommes salariés [*filtre: salariés travaillant plus de 10 h par semaine, exclusion faite du secteur de l'agriculture (et du secteur de la construction pour les femmes)*].

---

15 Procédure «HOMALS» sur SPSS

- Les *dimensions issues des ACM* ont été observées et commentées en relation avec les variables actives de l'ACM, puis au regard de variables structurelles «passives». (La procédure SPSS de l'HOMALS ne permettant pas d'intégrer des variables passives, nous avons calculé les coordonnées des points représentatifs des modalités de chaque variable à partir de la moyenne des facteurs issus de l'HOMALS. Ceci a été opéré sur les facteurs standardisés.)
- Nous avons ensuite procédé à une *classification mixte* afin de voir si des groupes se dégagent autour des trois dimensions apparues pour chaque ACM.

La classification mixte consiste 1°) en une classification en nuées dynamiques visant à réduire le nombre de lignes à traiter (de 7939 à 800 pour les femmes et de 9039 à 900 pour les hommes).

2°) Sur le fichier réduit (table de consultation), une classification ascendante hiérarchique (CAH) est ensuite opérée. Nous avons demandé que soient enregistrées de 2 à 4 classes.

3°) Enfin, par la fusion du fichier original et de la table de consultation, les variables représentatives des classes issues de la CAH sont agrégées au fichier initial.

- Une série de *tableaux croisés* permet enfin de *tester les groupes et de les qualifier* en les observant du point de vue: 1) des variables «actives» de l'ACM, 2) des variables structurelles, 3) des variables liées aux risques issus des conditions de travail, 4) des variables représentatives des problèmes de santé au travail.

### **Dimensions d'organisation du travail: résultats des ACM**

Les 17 indicateurs de l'organisation du travail issus de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2000 ont été intégrés au modèle statistique de l'analyse des correspondances multiples (ACM), dans le but de voir quelles étaient les variables les plus discriminantes dans la structuration des populations des femmes et des hommes salariés de l'UE. Dans ces deux sous-populations, on passe ainsi de 17 indicateurs à 3 facteurs, correspondant aux dimensions issues de l'ACM. Nous allons voir que, pour les femmes comme pour les hommes, les résultats valident la conceptualisation proposée pour l'organisation du travail (voir tableau 1).

### **Chez les femmes salariées**

L'ACM a été réalisée sur la sous-population des femmes salariées, à l'exclusion des secteurs de l'agriculture (trop atypique) et de la construction (trop peu représentatif) et des salariées travaillant moins de 10 heures par semaine (situations d'emploi marginales). Nous retenons les trois premières dimensions issues de l'ACM, représentatives d'une inertie (valeur propre) cumulée de 40 %. La lecture des mesures de discrimination et des quantifications permet de voir quelles sont les variables ou groupes de variables les plus représentatifs de chaque dimension:

- La **dimension 1**, dont l'inertie est de 16,5 %, est structurée autour de *l'absence de marges de manœuvre* dans le travail et, dans une moindre mesure, de *l'impossibilité de discussion* dans le travail. Les modalités positives de ces variables (existence de marges de manœuvre et de discussion) ont des coordonnées<sup>16</sup> moins fortes.

---

<sup>16</sup> Les coordonnées correspondent aux quantifications.

- La **dimension 2**, dont l'inertie est de 13,5 %, est représentative de la *flexibilité interne qualitative et quantitative*, entraînant une *flexibilité du temps de travail*: travail de nuit (au moins une par mois), travail le dimanche (au moins un par mois), et travail posté sont les variables les plus discriminées le long de cette dimension (les modalités «oui» ayant les coordonnées les plus extrêmes). Viennent ensuite les journées de plus de dix heures (au moins une par mois) et le fait de ne pas avoir d'horaires fixes en début et en fin de journée.

- La **dimension 3** a une inertie de 9,6 %. Les variables liées aux *normes dans le travail* sont ici les plus discriminées: normes quantitatives de production et normes qualitatives de contrôle. Les modalités «oui» (existence de normes) vont dans le même sens (coordonnée négative), mais on remarque que les plus extrêmes ne vont pas de pair: présence de normes quantitatives d'un côté (-1,043) et absence de normes qualitatives de l'autre (0,736). Les *contraintes de rythme industriel* sont ici bien discriminées ainsi que, dans une moindre mesure, les possibilités de discussion (même sens que la présence de normes et les rythmes automatiques).

L'observation des résultats de l'ACM vient ici valider les trois sous-ensembles conceptuels proposés pour observer l'organisation du travail (cadre temporel, marges de manœuvre et rapports sociaux), dans la mesure où, construits selon une logique théorique, ils se révèlent être structurants des différentes formes d'organisation du travail dans l'UE. Parmi eux, ce sont les marges de manœuvre et les rapports sociaux (discussions) qui sont les plus discriminants devant la flexibilité temporelle, elle-même devant les contraintes de rythme de type industriel et le contrôle induit par les normes de qualité du travail.

La représentation graphique de variables passives selon les trois dimensions (voir méthodologie plus haut) permet de valider la cohérence des résultats. On voit, en effet, que s'opposent, sur la dimension 1, les ouvrières de l'assemblage (peu d'autonomie) aux professions intellectuelles et aux cadres supérieurs. L'industrie est le secteur économique le plus caractéristique d'une absence d'autonomie dans le travail. La dimension 2 (flexibilité du temps de travail) regroupe les secteurs de la santé et de l'hôtellerie-restauration (travail de nuit, travail posté, travail le dimanche) ainsi que les entreprises de très grande taille. À l'opposé, on trouve les services, l'administration publique et la vente. Enfin, la dimension 3, représentative des normes dans le travail et des contraintes de rythme de type industriel, oppose les ouvrières qualifiées et l'industrie d'un côté au secteur de l'hôtellerie-restauration de l'autre. On note qu'aucun groupe professionnel ne ressort vraiment du côté de l'absence de norme dans le travail.

### **Chez les hommes salariés**

Sur le même modèle que pour les femmes, une ACM a été réalisée à partir des 17 variables caractéristiques de l'organisation du travail sur la sous-population des hommes salariés à l'exclusion du secteur de l'agriculture et des salariés travaillant moins de 10 heures par semaine.

Les trois premières dimensions issues de l'ACM ont une inertie cumulée de 41 %. La lecture des mesures de discrimination et des quantifications permet de voir que les dimensions sont structurées autour des mêmes caractéristiques d'organisation du travail que chez les femmes:

- La **dimension 1**, dont l'inertie est de 18 %, est structurée autour de *l'absence de marges de manœuvre* dans le travail et, dans une moindre mesure, de *l'impossibilité de discussion* dans le

travail. Comme pour les femmes, c'est surtout sur les modalités négatives (absence d'autonomie et de possibilité de discussion) que se construit cette dimension.

- La **dimension 2**, dont l'inertie est de 13,2 %, est représentative de la *flexibilité du temps de travail*, le travail de nuit et le travail le dimanche étant les deux variables les plus discriminées, suivies par le travail posté, les journées de plus de dix heures et enfin, le fait de ne pas avoir d'horaires fixes en début et en fin de journée.

- La **dimension 3** a une inertie de 10 %. Les variables liées aux *normes dans le travail*, qu'elles soient quantitatives ou qualitatives, sont les plus discriminées et, comme pour les femmes, vont dans le même sens (même signe pour les modalités «oui»), avec des coordonnées extrêmes plus fortes pour l'existence de normes quantitatives d'un côté et l'absence de normes qualitatives de l'autre. Les *contraintes de rythme industriel* sont, ensuite, les mieux discriminées sur cette dimension.

De même que pour les femmes, nous avons vérifié la cohérence des dimensions issues de l'ACM en faisant figurer graphiquement le secteur économique, le groupe professionnel et la taille d'entreprise, comme variables passives. Les résultats vont dans le même sens que ce que nous avons observé pour les femmes et valident donc les dimensions.

La similitude des résultats des deux ACM réalisées sur les sous-populations des femmes et des hommes salariés montre que, au-delà des disparités structurelles de répartition des femmes et des hommes sur le marché de l'emploi (voir annexe 1), les mêmes groupes de caractéristiques d'organisation du travail sont structurants dans les deux sous-populations: les marges de manœuvre et les discussions, la flexibilité interne et les contraintes de rythme ou de contrôle induites par l'existence de normes quantitatives et qualitatives. Construites sur des dimensions semblables, on peut supposer que les typologies d'organisation du travail connaîtront des similitudes chez les femmes comme chez les hommes. Restera à observer le poids respectif de chaque type, ainsi que les spécificités en matière de répartition structurelle et de corrélations avec des risques pour la santé.

### **Typologies des formes d'organisation du travail: résultat des classifications**

L'ACM a mis en évidence, chez les femmes et chez les hommes, des dimensions constitutives de la structure de la population: de 17 indicateurs, on passe ainsi à 3 variables continues structurantes. C'est autour de ces 3 dimensions (facteurs) que s'est opérée l'analyse statistique de classification mixte.

Quatre groupes ressortent des procédures de classification, chez les femmes et chez les hommes. Nous les présentons ci-après à partir de tris croisés sur les 17 indicateurs d'organisation du travail. Afin de faciliter le travail d'interprétation, nous proposons un nom pour qualifier chacun des groupes, selon ses spécificités en matière d'organisation du travail par rapport aux autres groupes.

### **Typologie des formes d'organisation du travail chez les femmes salariées**

Le tableau 2 présente les quatre groupes issus de la classification ascendante hiérarchique, selon les 17 indicateurs d'organisation du travail toujours ordonnés selon les trois dimensions conceptuelles.

**Tableau 2 Population observée: Salariées sans les secteurs de l'agriculture et de la construction, sans les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine**

		Groupe 1 (18 % des femmes)	Groupe 2 (7 % des femmes)	Groupe 3 (53 % des femmes)	Groupe 4 (22 % des femmes)	
Cadre temporel	Flexibilité interne	Pas d'horaires fixes de début ou de fin de journée de travail	22,2 %	52,7 %	25,6 %	19,3 %
		Travail de nuit (au moins 1 par mois)	6,4	96,1	4,0	8,5
		Travail posté	19,8	82,3	11,1	28,9
		Journées de plus de 10 heures (au moins 1 par mois)	7,0	62,7	19,2	13,9
		Travail le dimanche (au moins 1 par mois)	19,5	97,3	14,5	25,2
Contraintes de rythme de type industriel	Le rythme dépend de la vitesse automatique d'une machine ou d'un produit.	12,8	7,6	3,3	43,4	
	Le rythme dépend de normes quantitatives de production.	12,8	12,1	14,1	49,5	
Marges de manœuvre	Autonomie	Pas de possibilité de choisir ou de modifier les cadences de travail	61,0	36,4	10,9	62,2
		Pas de possibilité de choisir ou de modifier les méthodes de travail	62,7	29,3	6,4	66,9
		Pas de possibilité de choisir ou de modifier l'ordre des tâches	70,9	39,1	12,5	71,3
	Ne peuvent pas prendre une pause quand ils/elles le veulent.	62,8	66,1	35,2	66,1	
	Contrôle	Respect de normes de qualité précises	39,3	70,7	63,6	89,6
Évaluation personnelle de la qualité du travail		38,4	78,6	76,9	79,5	
Rapports sociaux	Contraintes marchandes	Le rythme dépend de la demande directe de clients, passagers, élèves, ...	66,1	95,9	77,3	71,4
	Discussions	Pas de possibilité de discuter de l'organisation du travail quand des changements se produisent	82,5	13,4	8,8	12,2
		Pas de possibilité de discuter de vos conditions de travail en général	74,5	11,6	7,9	10,0
	Formation continue	Aucune journée de formation continue au cours des douze derniers mois	89,4	44,8	58,4	69,7

que sont le cadre temporel, les marges de manœuvre et les rapports sociaux. À partir de ces pourcentages, nous nommerons chacun des quatre groupes à partir des caractéristiques qui le singularisent le plus relativement aux autres groupes.

On observe tout d'abord une constante: les contraintes marchandes sur les rythmes de travail (demande du client) concernent les quatre groupes de femmes, à hauteur d'au moins les deux tiers dans chaque groupe.

### **Groupe 1:**

Ce groupe représente 18 % des femmes salariées. C'est celui où l'impossibilité d'avoir des discussions sur le lieu de travail est, de très loin, la plus forte: 83 % des femmes de ce groupe ne peuvent discuter de l'organisation du travail en cas de changement et 75 % ne peuvent échanger leurs opinions sur leurs conditions de travail, d'une façon générale. En outre, 89 % des femmes de ce groupe n'ont pas eu de formation continue dans les douze derniers mois. C'est ici aussi la proportion la plus forte.

Une autre caractéristique typique de ce groupe est la très faible part de femmes ayant de l'autonomie dans leur travail: 71 % ne peuvent choisir ou modifier l'ordre des tâches, 63 % ne peuvent influencer sur les méthodes de travail et 61 % ne peuvent modifier les cadences de travail.

Si ce groupe est le moins touché par les longues journées de travail ou le travail de nuit, il n'est cependant pas totalement préservé d'une flexibilité du temps de travail: 22 % des femmes dans ce groupe n'ont pas d'horaire fixe en début et en fin de journée, et une sur cinq travaille au moins un dimanche par mois ou est concernée par le travail posté.

Nous proposons de nommer ce groupe, qui est caractérisé par les plus faibles possibilités d'expression et d'action personnelles sur le travail, **«le travail de servitude»**. Le terme «servitude» renvoie à la relation de service, à la soumission, au non-choix, comme le confirme la définition qu'en donne le dictionnaire Larousse (*Lexis*, 1992): «1) état d'une personne privée de son indépendance (syn.: soumission, sujétion); 2) contrainte, assujettissement à des occupations habituelles, à des obligations.»

### **Groupe 2**

Ce groupe représente 7 % des femmes salariées. Il se distingue très nettement des autres sur les indicateurs de flexibilité du temps de travail et est à ce titre très homogène: 97 % des femmes de ce groupe travaillent au moins un dimanche par mois, 96 % travaillent au moins une nuit par mois, 82 % sont en travail posté, 63 % ont des journées de travail de plus de 10 heures et 53 % n'ont pas d'horaires fixes en début et en fin de journée.

Presque la totalité du groupe (96 %) est concernée par des contraintes de rythme de type marchand (demande directe extérieure). Ce constat montre le lien existant entre flexibilité du temps de travail et exigence du client, que cette exigence soit directement ressentie, expérimentée par les salariées ou bien qu'elle soit véhiculée dans les discours justifiant, justement, la flexibilité.

Le niveau d'exigence sur la qualité du travail est très élevé: 79 % des femmes de ce groupe doivent évaluer personnellement la qualité de leur travail et 71 % doivent respecter des normes qualitatives précises.

Les marges d'autonomie des femmes de ce groupe sont plutôt meilleures que dans les groupes 1 et 4, mais plus d'un tiers ne peut choisir ou modifier les cadences ou l'ordre des tâches, et deux tiers ne peuvent prendre une pause quand elles le souhaitent.

Enfin, les discussions sont possibles pour 88 % des femmes de ce groupe, et la formation continue a concerné 55 % des femmes de ce groupe, soit la part la plus forte de tous les groupes.

Les caractéristiques d'organisation du travail les plus spécifiques à ce groupe par rapport aux trois autres groupes sont liées à la flexibilité du temps de travail. Nous proposons de nommer ce groupe «**le travail flexible**».

### **Groupe 3**

Ce groupe est le plus important quantitativement: il représente 53 % des femmes salariées de l'UE. C'est par une autonomie dans le travail et des possibilités de discussion nettement plus fortes que ce groupe se distingue des autres: 94 % sont libres de modifier ou de choisir leurs méthodes de travail, 89 % et 87 % respectivement peuvent influencer sur les cadences ou l'ordre des tâches. Si un tiers des femmes de ce groupe n'est pas libre de prendre une pause librement, cette proportion est néanmoins faible, au regard des autres groupes (où deux tiers sont concernés).

Le contrôle qualitatif et les contraintes marchandes sur les rythmes de travail sont importants: 77 % des femmes doivent évaluer elles-mêmes la qualité de leur travail et 77 % disent être soumises aux exigences des clients dans leur rythme de travail.

Il faut noter qu'une femme sur quatre, dans ce groupe, a des horaires variables de début et de fin de journée, et que 19 % ont au moins une journée de plus de 10 heures par mois. Compte tenu des observations faites sur l'autonomie et la liberté dans le travail, on peut ici faire l'hypothèse que cette flexibilité temporelle est caractéristique du travail des cadres ou professions intellectuelles supérieures.

Nous proposons de nommer ce groupe, qui représente 53 % des femmes salariées, le «**travail en autonomie**».

### **Groupe 4**

Ce groupe représente 22 % des salariées de l'UE. Il est, avec le groupe 1, caractéristique d'une très faible autonomie dans le travail: 71 % des femmes de ce groupe ne peuvent choisir ou modifier l'ordre de leurs tâches, 67 % ne peuvent modifier les méthodes de travail et 62 % n'ont aucun pouvoir sur les cadences. Seule une femme sur trois de ce groupe peut décider de prendre une pause quand elle le souhaite.

Les contraintes de rythme de type industriel sont caractéristiques de ce groupe, où 50 % doivent suivre des normes quantitatives de production et 43 % travaillent sur le rythme imposé par la vitesse d'une machine ou d'un produit.

C'est pour ce groupe également que les normes qualitatives touchent le plus de femmes: 90 % y sont exposées. Cumulées avec les normes quantitatives, on voit ici que le travail est très normé, pour ce groupe.

La demande directe extérieure influe sur les rythmes pour 71 % des femmes de ce groupe.

Enfin, les discussions sur le lieu de travail sont possibles pour une grande part du groupe: 88 % peuvent discuter de l'organisation du travail lorsqu'un changement apparaît et 90 % peuvent discuter de leurs conditions de travail. Au regard des faibles marges d'autonomie observées par ailleurs pour ce groupe, cette liberté de discussion peut sembler paradoxale. On peut faire

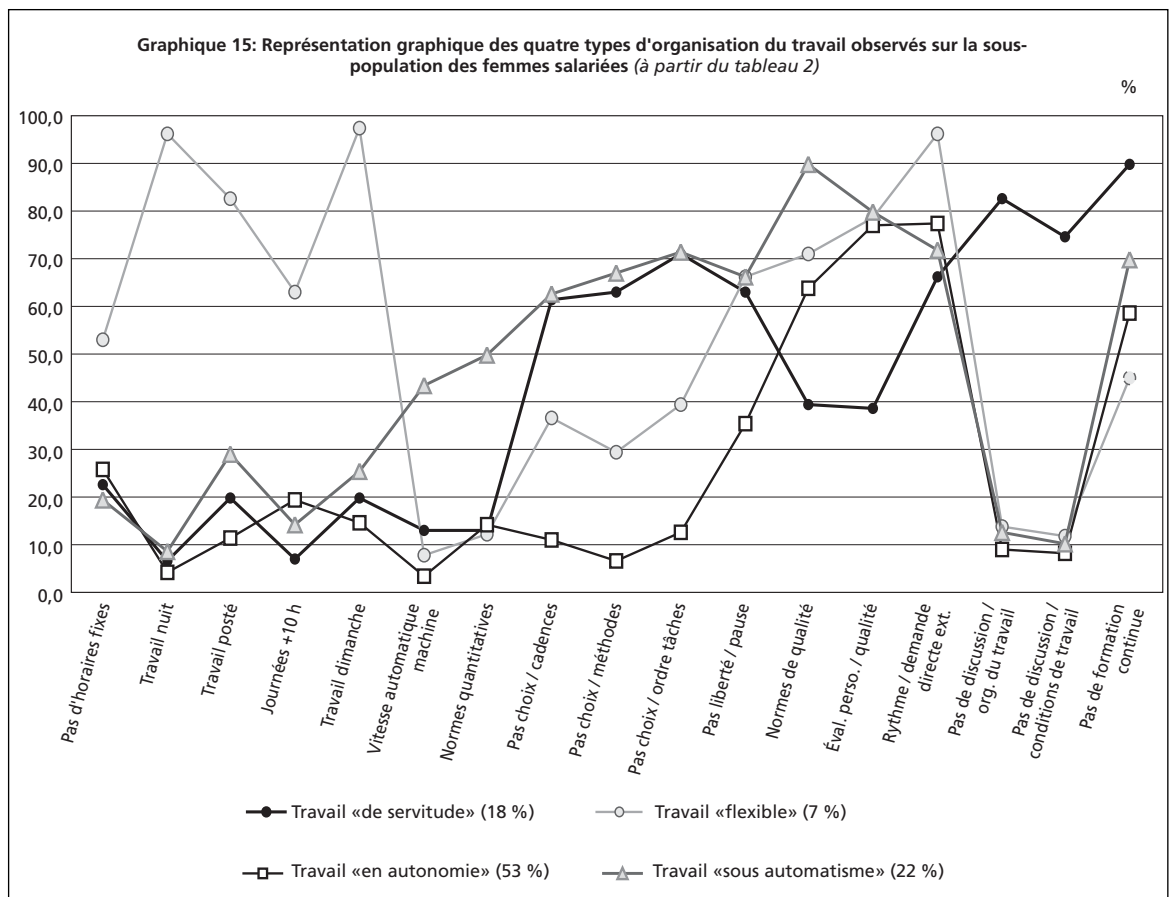


l'hypothèse que les situations de travail regroupées correspondent à la grande industrie (travail très normé et très automatisé, «travail à la chaîne»), dans laquelle résident des avantages acquis concernant l'expression des salariés, sans pour autant que ceux-ci aient une réelle autonomie dans la réalisation de leur travail.

Nous proposons de nommer ce groupe «*le travail sous automatisme*».

Le graphique 15 représente les quatre types d'organisation du travail apparus sur la sous-population des femmes salariées. L'agencement des variables en abscisse respecte l'ordre établi concernant les dimensions conceptuelles (voir tableau 1) et permet ainsi une lecture comparée des courbes plus aisée:

La courbe représentative du type «travail sous autonomie» ressort nettement pour les marges d'autonomie dans le travail et les possibilités de discussion. La courbe du type «travail flexible» ressort aussi très clairement sur le graphique, pour les indicateurs liés à la flexibilité du temps de travail. On voit aussi que ce type d'organisation du travail est le deuxième en terme d'autonomie dans le travail et le plus concerné par la formation continue.



La représentation graphique du type «travail de servitude» ressort pour l'absence presque totale de possibilités de discussions dans le travail, de faibles marges d'autonomie et le caractère atypique de la faiblesse de contrôle sur la qualité du travail. Enfin, le type «travail sous automatisme» s'illustre graphiquement pour les indicateurs de contraintes de rythme de type industriel. On voit aussi que ce groupe est fortement exposé au contrôle sur la qualité du travail et est, avec le type «travail de servitude», le moins ouvert à des marges d'autonomie des salariées dans leur travail.

### Typologie des formes d'organisation du travail chez les hommes salariés

Une constante apparaît: l'exposition des quatre groupes aux formes de contrôle dans le travail représentées ici par les normes qualitatives à respecter et une évaluation personnelle de la qualité du travail, qui concerne au minimum un homme sur deux dans les quatre groupes.

**Tableau 3 Population observée: Salariés sans le secteur de l'agriculture et sans les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine**

		Groupe 1 (49 % des hommes)	Groupe 2 (17 % des hommes)	Groupe 3 (16 % des hommes)	Groupe 4 (18 % des hommes)		
Cadre temporel	Flexibilité interne	Pas d'horaires fixes de début ou de fin de journée de travail	30,4 %	18,0 %	56,5 %	17,3 %	
		Travail de nuit (au moins 1 par mois)	7,9	3,8	77,1	40,4	
		Travail posté	9,5	6,2	49,8	56,5	
		Journées de plus de 10 heures (au moins 1 par mois)	36,9	15,5	77,2	24,5	
		Travail le dimanche (au moins 1 par mois)	8,6	6,1	83,7	33,5	
	Contraintes de rythme de type industriel	Le rythme dépend de la vitesse automatique d'une machine ou d'un produit.	19,7	9,6	17,5	71,7	
		Le rythme dépend de normes quantitatives de production.	38,3	16,8	24,4	73,5	
	Marges de manœuvre	Autonomie	Pas de possibilité de choisir ou de modifier les cadences de travail	12,1	51,9	22,8	82,7
			Pas de possibilité de choisir ou de modifier les méthodes de travail	10,5	59,7	24,3	84,3
			Pas de possibilité de choisir ou de modifier l'ordre des tâches	15,2	67,7	29,1	91,2
Ne peuvent pas prendre une pause quand ils/elles le veulent.			25,7	51,9	36,4	75,2	
Contrôle		Respect de normes de qualité précises	81,9	53,8	61,4	92,9	
		Évaluation personnelle de la qualité du travail	91,0	49,5	71,8	70,6	
Rapports sociaux	Contraintes marchandes	Le rythme dépend de la demande directe de clients, passagers, élèves, ...	69,8	53,0	76,6	40,9	
	Discussions	Pas de possibilité de discuter de l'organisation du travail quand des changements se produisent	3,5	65,9	18,6	37,9	
		Pas de possibilité de discuter de vos conditions de travail en général	3,2	59,2	17,0	30,3	
	Formation continue	Aucune journée de formation continue au cours des douze derniers mois	57,0	89,1	50,8	79,2	

Dans une moindre mesure que chez les femmes, les contraintes de rythme de type marchand sont aussi ressenties dans tous les groupes, le groupe le moins concerné l'étant tout de même à hauteur de 41 %.

### **Groupe 1:**

Le groupe 1 représente la moitié des salariés (49 %) : c'est le plus important. Ce groupe se distingue des trois autres par une autonomie nettement plus forte qu'ailleurs concernant l'intervention sur les méthodes de travail (89 % peuvent les modifier ou les choisir), les cadences de travail (88 % peuvent les modifier librement) et l'ordre des tâches (85 % peuvent les modifier librement). S'il sont les plus libres de décider quand prendre une pause, la proportion baisse cependant à 74 %. L'autre trait caractéristique et nettement différent des trois autres groupes est une liberté de discussion quasi généralisée pour l'ensemble des hommes de ce groupe : 97 % peuvent discuter de leurs conditions de travail et 96 % peuvent discuter de l'organisation du travail lorsque des changements se produisent.

Ce groupe est peu touché par le travail de nuit, le travail posté ou le travail le dimanche. En revanche, la flexibilité temporelle liée aux variations d'horaires et aux longues journées de travail touche environ un tiers des hommes dans ce groupe.

Les contraintes de rythme automatiques ou liées à des normes quantitatives sont présentes, même si la part des hommes concernés est minoritaire dans ce groupe.

Compte tenu des caractéristiques d'organisation du travail les plus spécifiques à ce groupe par rapport aux autres groupes, nous proposons de le nommer «le travail en autonomie».

### **Groupe 2:**

Le groupe 2 représente 17 % des hommes salariés de l'UE. Ce groupe est, de loin, celui où les possibilités de discussion sont les moins fortes : deux tiers des hommes de ce groupe ne peuvent pas discuter de l'organisation du travail lorsque des changements se produisent. Seulement 11 % des hommes de ce groupe ont suivi une formation continue au cours des douze derniers mois. C'est la proportion la moins élevée.

Après le groupe 4, ce groupe est celui qui présente le moins de marges d'autonomie dans le travail. Il est très peu exposé à la flexibilité temporelle du travail, mais 18 % ont toutefois des horaires de début et de fin de journée variables. Enfin, les contraintes de rythme de type marchand concernent un peu plus d'un homme sur deux dans ce groupe.

Nous proposons de nommer ce groupe «le travail de servitude», pour les mêmes raisons que celles exposées pour les femmes.

### **Groupe 3:**

Ce groupe représente 16 % des hommes salariés. Il s'illustre par la plus forte exposition à la flexibilité du temps de travail : 84 % des hommes de ce groupe travaillent au moins un dimanche par mois, 77 % travaillent au moins une nuit par mois, 57 % n'ont pas d'horaires fixes en début et fin de journée et 50 % sont en travail posté. C'est parallèlement le groupe le plus soumis aux contraintes de rythme de type marchand : 77 % disent que leur rythme dépend de la demande du client. S'illustre ici l'association d'une flexibilité du temps de travail avec une pression marchande (l'exigence du client).

Le contrôle lié à la qualité du travail est fort: 72 % des hommes de ce groupe sont amenés à évaluer eux-mêmes la qualité de leur travail. Les normes de production quantitatives ne sont pas absentes: elles concernent un quart du groupe. Enfin, ce groupe s'illustre par la proportion la plus forte de salariés ayant bénéficié d'une formation continue dans les douze derniers mois (49 %).

Nous proposons de nommer ce groupe «le travail flexible».

#### **Groupe 4:**

Ce groupe représente 18 % des hommes salariés. Il se distingue des autres groupes pour les variables liées aux contraintes de rythme de type industriel: 72 % des hommes voient leur rythme de travail réglé par la vitesse automatique d'une machine ou d'un produit et 74 % dépendent de normes de production quantitatives influant sur les rythmes. C'est aussi dans ce groupe que les marges d'autonomie sont les plus faibles: 91 % ne peuvent choisir ou modifier l'ordre des tâches, et plus de quatre sur cinq ne peuvent influencer sur les cadences ou les méthodes de travail (respectivement 83 % et 84 %).

Le contrôle qualité sur le travail est très présent dans ce groupe: 93 % doivent respecter des normes qualitatives et 71 % doivent évaluer eux-mêmes la qualité de leur travail. Par ailleurs très soumis aux normes quantitatives, on peut dire que les hommes de ce groupe sont dans une organisation du travail très normée.

Nous proposons de nommer ce groupe «le travail sous automatisme».

Le graphique 16 représente les quatre types d'organisation du travail mis en valeur chez les hommes. Comme pour les femmes, l'agencement des variables en abscisse permet d'observer les courbes selon les dimensions conceptuelles. On voit bien ici le type «travail en autonomie» se dégager sur les marges d'autonomie et les possibilités de discussion. Le type «travail sous automatisme» se dégage très nettement au-dessus des autres pour les contraintes de rythme de type industriel, mais aussi pour une absence de marges d'autonomie dans le travail, où la courbe dépasse largement celle représentative du type «travail de servitude».

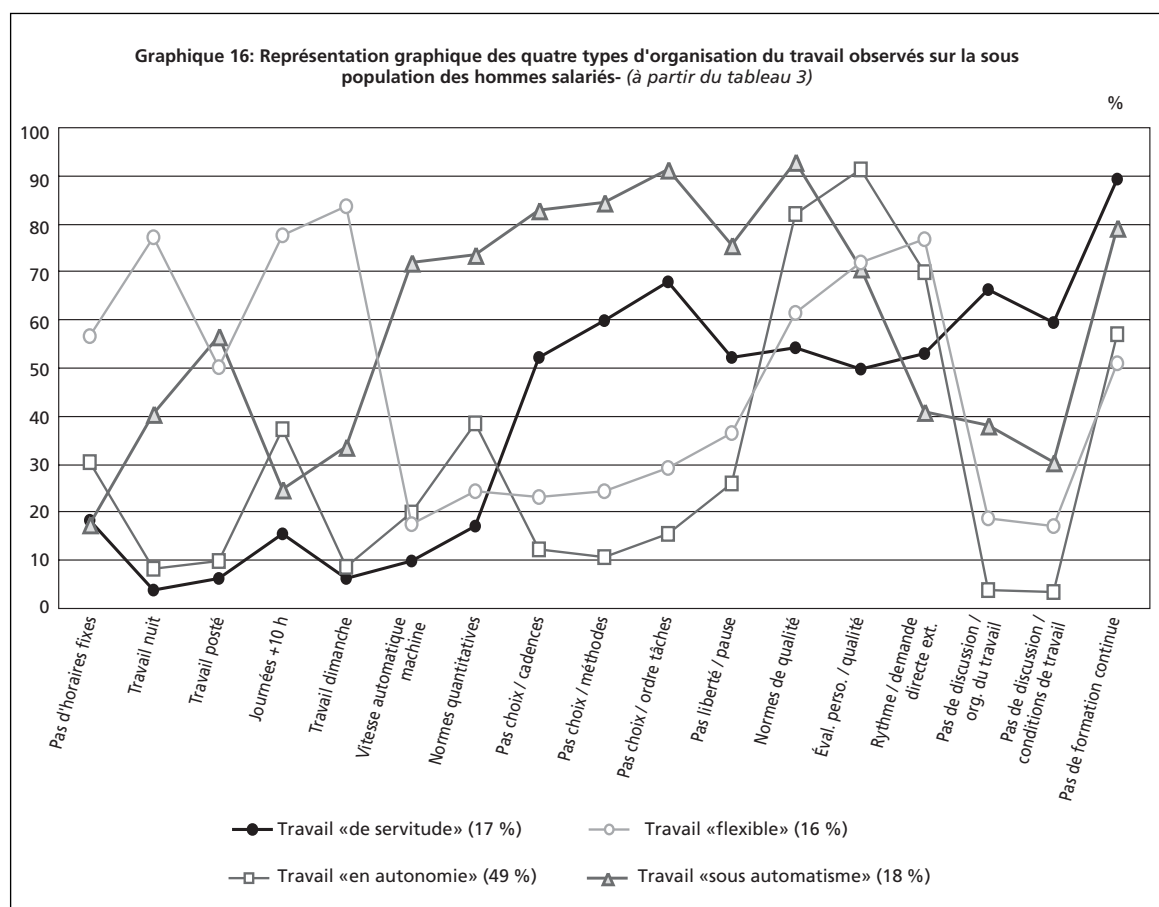
La courbe représentative du «travail de servitude» ressort pour l'absence d'autonomie (en deuxième place derrière le type «sous automatisme») et l'absence de discussion dans le travail. Le fait que ce groupe ne soit pas du tout exposé à la flexibilité apparaît aussi clairement. Enfin, la courbe représentative du type «travail flexible» ressort, logiquement, pour les indicateurs de la flexibilité du temps de travail. Ce groupe est le plus proche du type «travail sous autonomie» concernant l'autonomie et les possibilités de discussion dans le travail.

#### **Comparaison des typologies pour les femmes et les hommes**

Les quatre types d'organisation du travail mis en évidence sur les sous-populations des femmes et des hommes salariés de l'UE sont structurés autour des mêmes caractéristiques d'organisation du travail et portent donc les mêmes noms<sup>17</sup>.

---

17 On peut remarquer que les quatre groupes n'apparaissent pas dans le même ordre à l'issue de la classification ascendante hiérarchique (CAH). Les facteurs issus des ACM sur lesquels sont réalisées les classifications ont leurs spécificités propres à chaque sous-population. C'est ici l'explication de ces ordres différents. Pour faciliter la lecture des graphiques et tableaux, nous avons opté pour un même ordre des types dans les deux sous-populations.

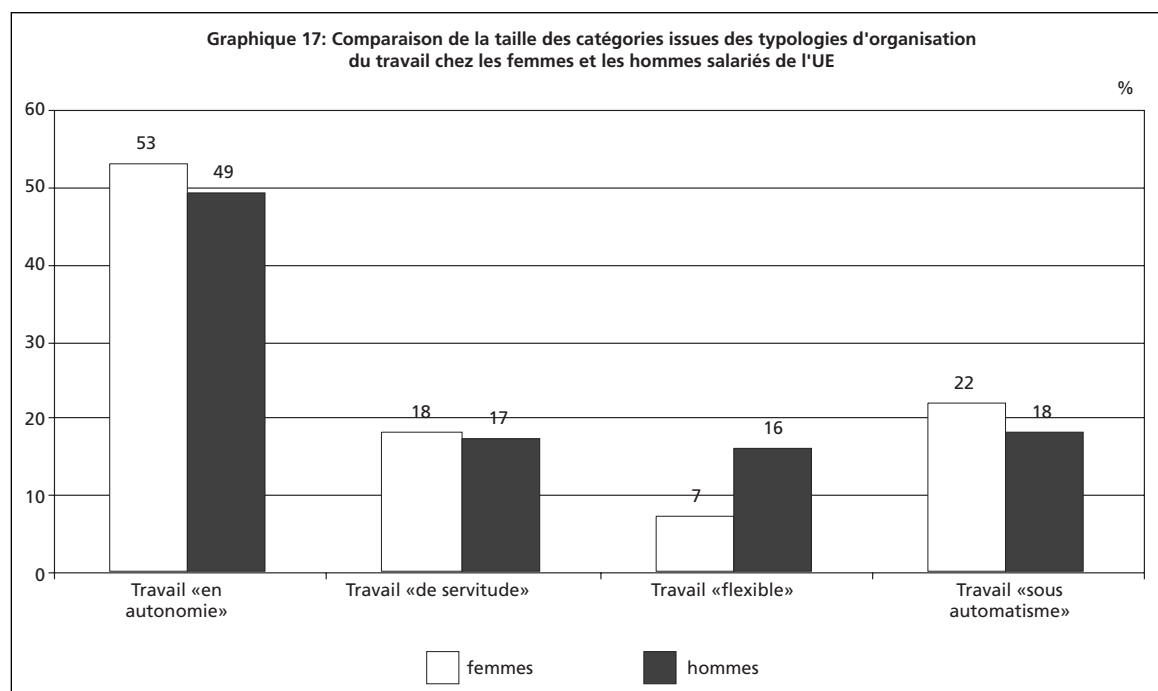


Ces *similitudes* sont intéressantes à observer dans la mesure où elles montrent que ni les femmes, ni les hommes, n'échappent à un type d'organisation du travail engendré par une division sociale du travail en place à l'échelle du marché de l'emploi. L'intérêt ici est de montrer les spécificités existantes, pour les femmes et les hommes salariés: la part respective de chaque type n'est pas la même dans les deux sous-populations et la définition même des types connaît parfois des nuances qu'il importe de signaler.

Tout d'abord, d'un point de vue quantitatif, les groupes ne sont pas toujours comparables, comme l'illustre le graphique 17: le type «travail flexible» regroupe 16 % des hommes et seulement 7 % des femmes. Ce constat est logique, compte tenu de la plus forte exposition des hommes au travail de nuit, aux longues journées de travail ou encore au travail le dimanche.

À l'inverse, les emplois avec une organisation du travail «sous automatisme» touchent une part plus importante de femmes que d'hommes, dans chacune des sous-populations (22 % contre 18 %).

Outre l'aspect quantitatif, des spécificités existent pour un même type d'organisation du travail dans les deux sous-populations. Ainsi, le type «travail sous automatisme» est-il, chez les hommes salariés, caractérisé par une absence d'autonomie dans le travail nettement au-dessus des trois autres types, ce qui n'est pas vrai chez les femmes: les hommes du groupe «sous automatisme»



sont plus de 80 % à n'avoir aucune autonomie dans leur travail, alors que ceux du groupe «de servitude» sont entre 52 % et 68 % à être concernés; chez les femmes, les types «sous automatisme» et «travail de servitude» sont concernés dans les mêmes proportions par une absence d'autonomie (de 61 à 72 % des groupes).

Par ailleurs, le type «travail de servitude» se détache plus nettement des trois autres groupes aussi bien chez les femmes que chez les hommes du point de vue de l'impossibilité de discuter dans le cadre du travail.

Une autre différence entre les femmes et les hommes du point de vue de l'organisation du travail réside dans la pression temporelle induite par la relation marchande client-fournisseur. Cette caractéristique de l'organisation du travail est très présente dans tous les groupes, mais on note que les femmes, quel que soit le type d'organisation du travail auquel elles appartiennent, sont nettement plus exposées à cette contrainte que les hommes, notamment pour deux groupes : 71 % des femmes ayant un emploi caractérisé par une organisation du travail «sous automatisme» subissent des contraintes de rythme de type marchand, contre 41 % des hommes exposés au même type d'organisation du travail; et 66 % des femmes rattachées au type «travail de servitude» sont exposées à ce type de contrainte, alors que seulement 53 % des hommes du type «travail de servitude» le sont. Apparaît ici l'hypothèse d'une division sociale du travail entre les femmes et les hommes, celles-ci étant davantage exposées à un discours ou à une pression marchande pour des emplois plutôt non qualifiés.

Reste à voir dans quelle mesure ces quatre types d'organisation du travail mis en valeur chez les femmes et les hommes se répartissent structurellement sur le marché de l'emploi européen. Dans un deuxième temps, le croisement des typologies avec les indicateurs de risques et d'altérations de

la santé permettra de voir dans quelle mesure certains types d'organisation du travail se trouvent davantage corrélés avec des risques pour la santé au travail.

### Répartition structurelle des types d'organisation du travail

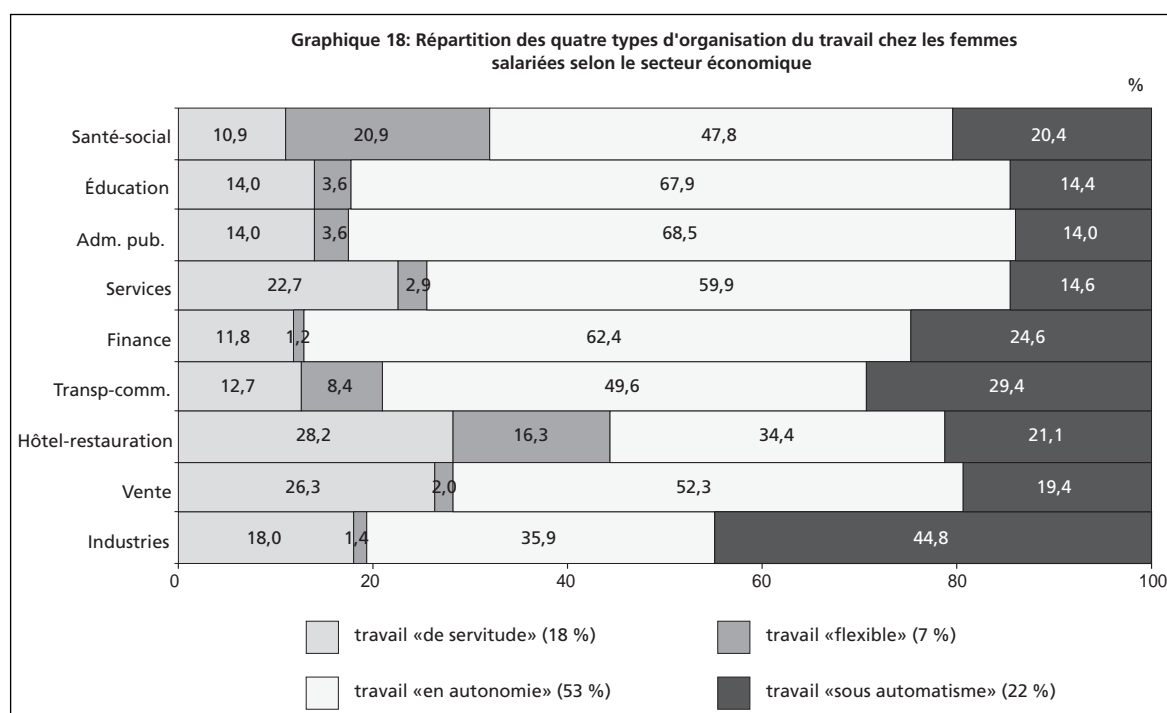
Dans quelle mesure la typologie des formes d'organisation du travail construite pour les femmes et les hommes salariés de l'UE se répartit-elle structurellement sur le marché de l'emploi?

Observons la répartition des typologies selon le secteur économique, le groupe professionnel, la taille de l'unité locale, le statut d'emploi, l'âge, l'ancienneté, et enfin selon le pays.

### Où travaillent les femmes salariées des quatre types d'organisation du travail? Qui sont-elles?

Le graphique 18 montre la répartition de la typologie par secteur économique (regroupement en 11 modalités: voir annexe VII). On voit tout d'abord que les quatre types d'organisation du travail existent au sein de chaque secteur, sans exception. Les spécificités de répartition sont révélatrices de la répartition structurelle des formes d'organisation du travail, qui correspond à une division sociale du travail.

On voit nettement que les emplois liés au type d'organisation du travail «flexible» sont surtout situés dans les secteurs de la santé-action sociale (21 % du secteur) et dans l'hôtellerie-restauration (16 %): deux secteurs particulièrement exposés à la flexibilité des horaires en raison même d'un rapport direct au public (les patients, les clients). Le secteur des transports et communications est aussi plus concerné par ce type d'organisation du travail, mais le caractère marginal de ce secteur (3 % de la population salariée féminine) est ici à prendre en compte. La répartition des secteurs au sein de chaque groupe (voir annexe VIII) montre que ce groupe «travail flexible» est composé à 60 % de femmes du secteur de la santé-action sociale.



Les emplois caractérisés par une organisation du type «servitude» sont les plus représentés, proportionnellement, dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration (28 % du secteur), dans la vente (26 %), les services (23 %) et, dans une moindre mesure, dans les industries (18 %). On peut penser aux métiers du nettoyage, qui se réalisent en dehors des temps de rencontre avec le public. L'observation détaillée sur une variable non agrégée vient confirmer cette hypothèse: dans le secteur des «ménages employant du personnel domestique», ce type d'organisation du travail représente 46 % des emplois.

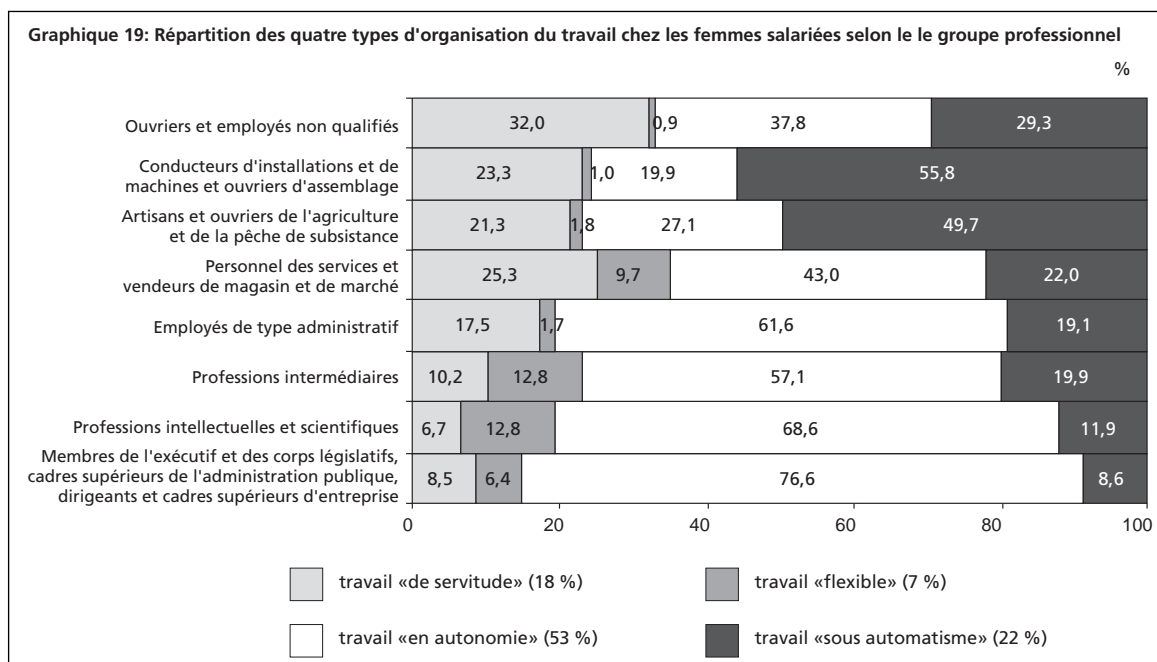
Les secteurs de l'administration publique, de l'éducation, de la finance et des services sont ceux où les emplois de type «en autonomie» sont les plus représentés. Ce type d'organisation du travail laissant beaucoup d'autonomie aux salariées est donc surtout lié aux emplois administratifs et de service.

Les emplois dont l'organisation du travail est de type «sous automatisme» sont, de loin, les plus représentés dans le secteur des industries (45 % du secteur), ce qui est logique compte tenu des contraintes de type industriel qui caractérisent ce groupe. On remarque cependant que ce type d'organisation du travail concerne 29 % des emplois du secteur des transports-communications, 25 % du secteur des finances, 21 % du secteur de l'hôtellerie-restauration et 20 % du secteur santé-action sociale. Dans ces secteurs se trouvent des types d'emplois particulièrement soumis à des normes avec une faible possibilité d'autonomie: il s'agit notamment de tâches de routine exécutées par informatique (travail de saisie, traitement des chèques dans le secteur des finances, ...), aux opératrices de téléphonie dans le secteur des transports-communications, aux employées de restauration rapide soumises à de véritables cadences d'ordre quantitatif et sans marges d'autonomie dans le travail, ou encore aux aides soignantes de plus en plus contraintes par des référentiels très précis à suivre pour l'exécution des tâches, et sans autonomie ni possibilité de discussion.

La répartition selon les *groupes professionnels* (graphique 19) montre des pyramides qui s'opposent pour les types d'organisation du travail «en autonomie» d'un côté, et «sous automatisme» et «de servitude» de l'autre: la part des emplois de type «en autonomie» augmente en même temps que la qualification, les cadres supérieurs et les dirigeantes étant 77 % à occuper un emploi de ce type contre seulement 20 % des ouvrières de l'assemblage, et de l'autre côté, on observe une proportion maximale d'emplois de type «sous automatisme» chez les ouvrières de l'assemblage (56 %), contre 9 % chez les cadres et les dirigeantes, et une part maximale d'emplois «de servitude» parmi les ouvrières et employées non qualifiées contre 7 % chez les professions intellectuelles et scientifiques. On remarque ici que les vendeuses et employées non qualifiées des services sont le deuxième groupe le plus concerné par le travail de type «de servitude» (25 %).

Les emplois caractérisés par une organisation du travail de type «flexible» sont proportionnellement les plus représentés parmi les professions intermédiaires («*technicians*») et les professions intellectuelles et scientifiques («*professionals*»), où 13 % des salariées occupent un emploi de ce type. La forte représentation du personnel infirmier et des cadres hospitaliers dans ces secteurs (48 % des professions intermédiaires et 29 % des professions intellectuelles et scientifiques sont dans le secteur de la santé) peut expliquer ce constat.



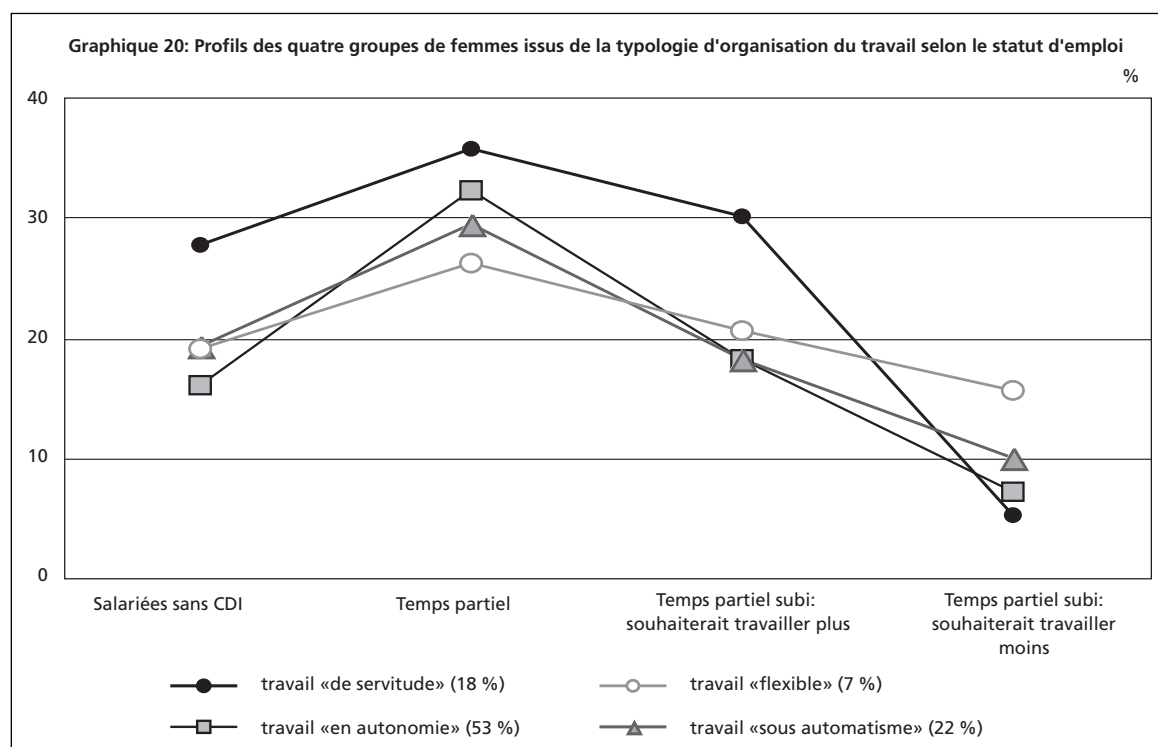


L'observation selon la taille de l'unité locale de l'entreprise montre que les emplois caractérisés par une organisation du travail de type «servitude» sont proportionnellement les plus nombreux dans les petites entreprises de moins de 50 salariés: 70 % contre 64 % des emplois «en autonomie», 52 % des emplois «sous automatisme» et 44 % des emplois «flexibles». Ces derniers sont les plus concernés par les très grandes entreprises de 500 salariés et plus: 22 % de ce groupe y est en effet rattaché, contre 14 % des emplois «sous automatisme», 10 % des emplois «en autonomie» et seulement 5 % des emplois de type «de servitude». Ce dernier constat va dans le sens d'une soustraction de plus en plus importante des activités de service (nettoyage, restauration), ce qui tend à «sortir» de la relation contractuelle de travail les personnes exécutant ces tâches. Les rapports sociaux sur les lieux de travail sont caractérisés, pour la réalisation de ces tâches de service, par une relation de soumission aux «besoins» non seulement du donneur d'ordre mais de ses salariés. Ces travailleuses sont exclues des instances représentatives (CE, CHS-CT) et ont un syndicat situé hors de leur lieu de travail. Leur présence est souvent «invisible» aux yeux des travailleurs du site.

Le regard sur les types d'organisation du travail selon le statut d'emploi (graphique 20) renforce le côté «servitude» des emplois caractérisés par ce type d'organisation du travail: ils concentrent en effet le plus de salariées employées sur des bases non permanentes (28 %) et travaillant à temps partiel de façon subie (30 % des femmes à temps partiel souhaiteraient travailler davantage, soit une sur trois).

Le travail «en autonomie» concerne la part la plus importante de femmes employées sous statut stable: 84 % ont un contrat à durée indéterminée et si la part de femmes à temps partiel est importante (32 %), elle comprend cependant le moins de temps partiels subis.

On remarque sur ce graphique que les emplois de type «flexibles» sont ceux où le temps partiel subi dans le sens où les femmes «souhaiteraient travailler moins» est le plus développé. Le rapport entre la part du temps partiel global dans le groupe (relativement faible) et la part des femmes

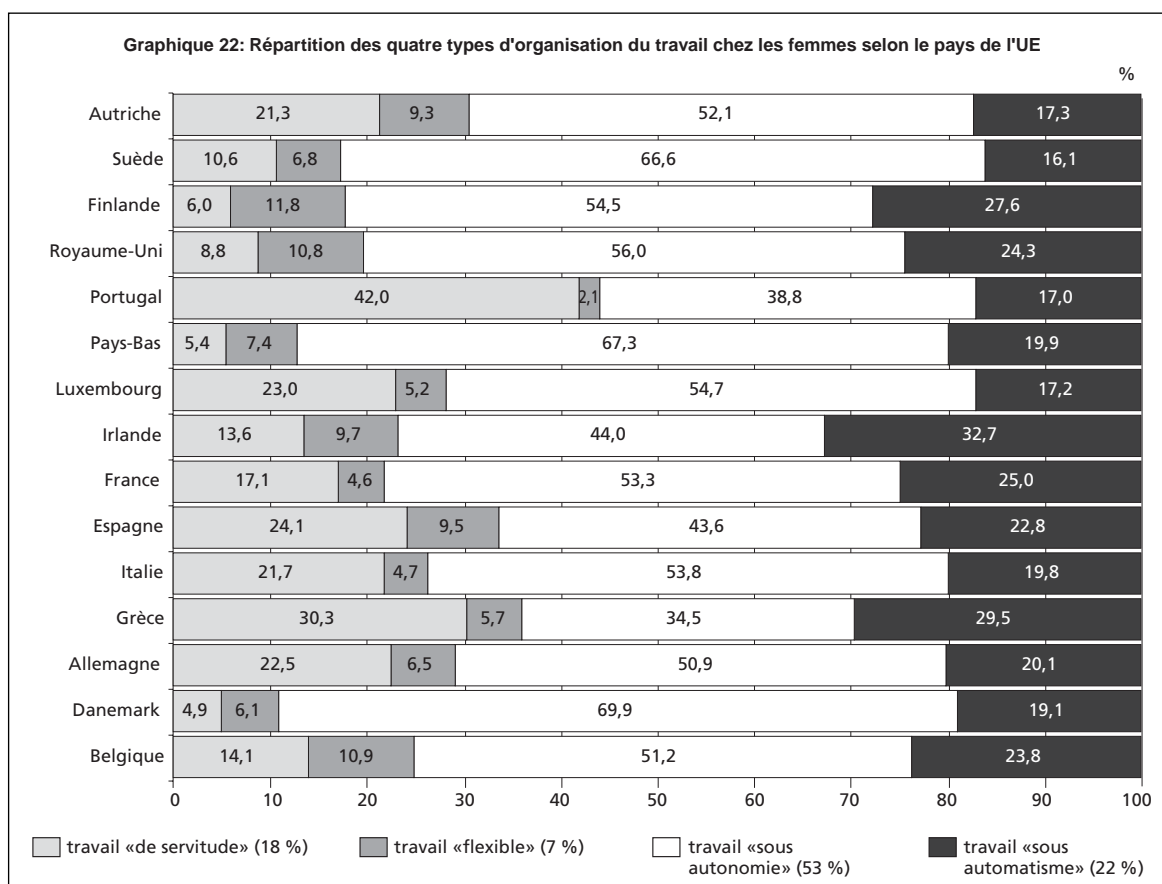
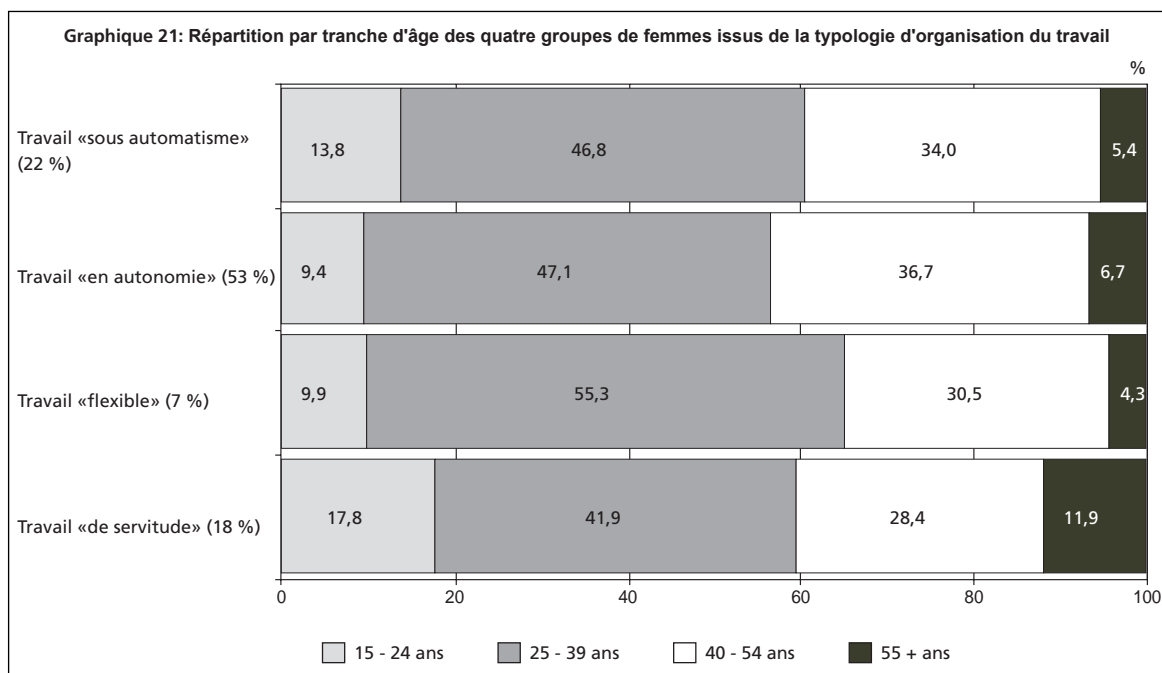


subissant ce temps partiel (élevée) révèle, pour ce groupe, un recours au temps partiel majoritairement induit par les choix d'organisation du travail, et non par des choix personnels.

Le graphique 21 montre que c'est dans les emplois caractérisés par une organisation du travail de type «de servitude» que les parts respectives des femmes très jeunes (moins de 25 ans) ou en fin de vie professionnelle (55 ans et plus) sont les plus importantes. On peut ici faire l'hypothèse que le type d'emplois occupés par ces femmes correspond à des emplois obligés, non choisis, des emplois «de nécessité». Or, c'est en début de vie professionnelle et en fin de vie professionnelle qu'il est le moins aisé de refuser de tels types d'emplois, d'autant plus lorsque l'on n'est pas qualifié pour rechercher un autre emploi. Les emplois avec une organisation du travail de type «automatique», sont ensuite ceux où la part des très jeunes femmes est la plus élevée (14 %).

Le groupe où la part des femmes de 40 ans et plus est la plus faible est celui du «travail flexible». On peut ici faire l'hypothèse que dans ce type d'organisation du travail, particulièrement fatigant en raison de la flexibilité temporelle, les salariées trop âgées ne résistent pas, ne «tiennent» pas dans la durée. Dans un processus de sélection-exclusion basé sur des critères d'usure et de fatigue, les femmes quitteraient plus vite ce type d'emploi que dans les autres groupes.

Logiquement, l'observation sur l'ancienneté dans l'emploi suit la répartition par classes d'âge: un tiers des femmes ayant un emploi de type «de servitude» l'occupe depuis un an ou moins, contre 56 % des femmes ayant un emploi de type «sous automatisme», 21 % des femmes ayant un emploi de type «en autonomie» et 20 % des femmes en emploi «flexible». La part la plus élevée de femmes ayant une ancienneté supérieure à 19 ans se trouve dans le type d'emploi «en autonomie» (14 %), contre 13 % pour le type «sous automatisme», 12 % pour le type «flexible» et 10 % pour le «travail de servitude».



Le graphique 22 illustre des différences de répartition de la typologie dans les pays. Comme nous le précisons dans l'introduction générale, il est difficile de commenter en détail les différences de répartition des types d'organisation du travail sans avoir auparavant mené un réel travail

bibliographique permettant de connaître les spécificités institutionnelles, culturelles et historiques qui jouent dans la construction des rapports sociaux de travail. Nous présentons ci-après les spécificités observées, sans entrer dans le détail, mais en renvoyant aux tableaux généraux représentatifs de la structure des marchés de l'emploi nationaux dans l'UE (voir annexe IX):

- Le type «travail de servitude» est très présent au Portugal (42 % des emplois salariés occupés par des femmes) et en Grèce (30 %). C'est en revanche dans les pays d'Europe du nord (Danemark, Suède et Finlande) ainsi qu'aux Pays-Bas que le taux d'emplois de type «servitude» est le plus faible.

- Le type «travail flexible» est proportionnellement plus présent en Finlande (12 %) ainsi qu'en Grande-Bretagne et en Belgique (11 %). Il est en revanche très peu développé au Portugal (2 %).

- C'est au Danemark, en Suède et aux Pays-Bas que les emplois de type «autonomie» sont les plus fortement représentés: deux emplois sur trois sont de ce type dans ces pays. La Grèce, le Portugal, l'Espagne et l'Irlande sont en revanche les moins concernés.

- Enfin, le travail «sous automatisme» représente le tiers des emplois salariés féminins en Irlande, 30 % en Grèce et 28 % en Finlande. La Suède, le Portugal, l'Autriche et le Luxembourg sont les moins touchés par ce groupe.

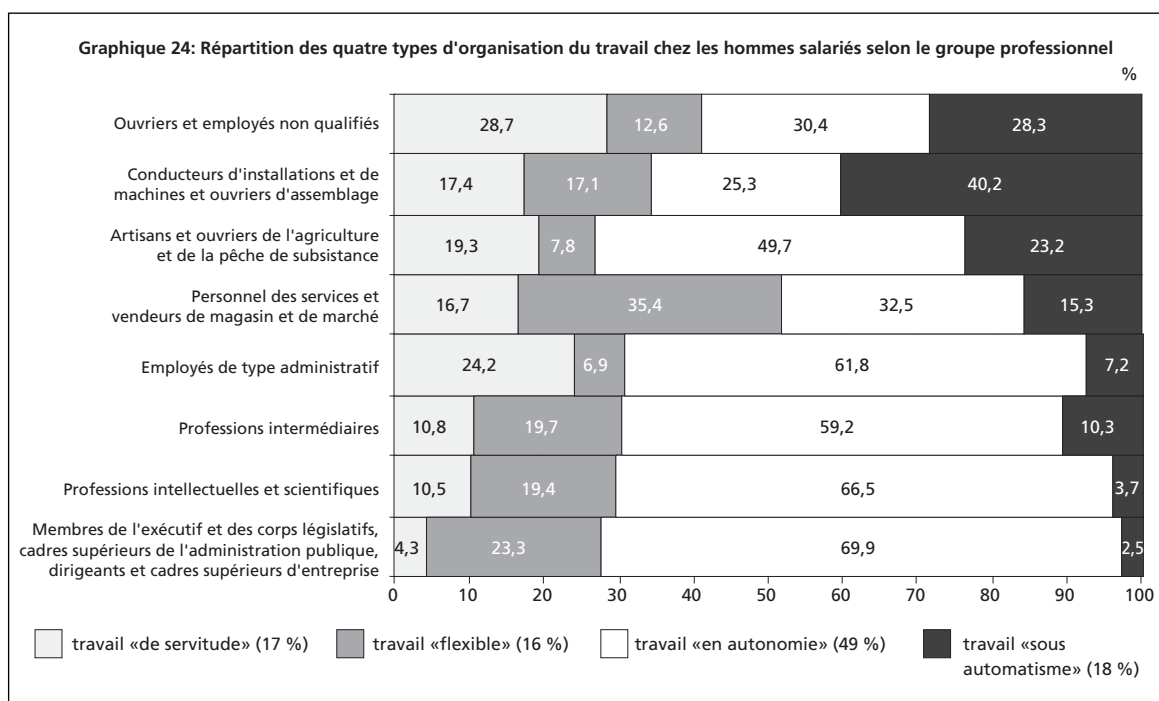
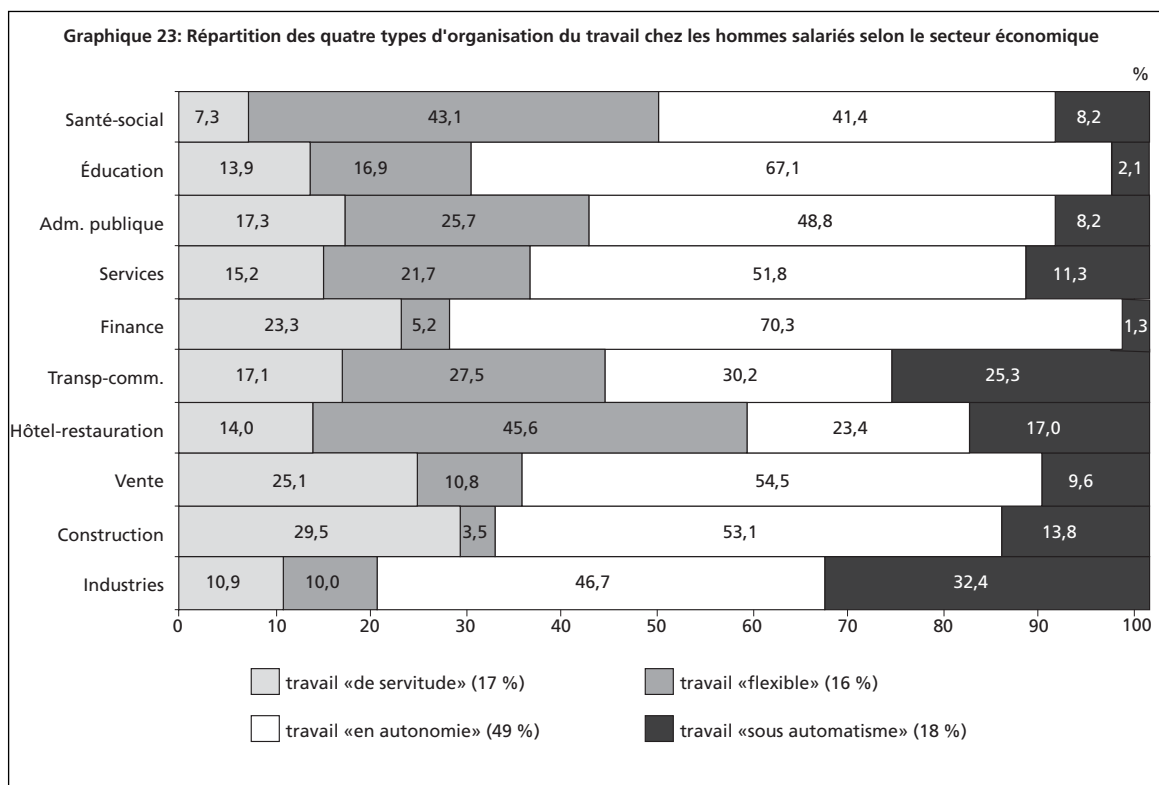
Ces disparités peuvent recouvrir des formes de division internationale du travail entre les différents pays européens. Par le biais des délocalisations et de la sous-traitance, des firmes européennes peuvent utiliser les différences existantes entre les pays (politiques d'emploi, salaires, réglementation santé/travail, syndicalisation, etc.) pour une réduction du coût du travail. L'harmonisation des législations revêt donc une urgence particulière pour que l'équivalence de droits se fasse dans le sens d'une amélioration et non d'une détérioration des conditions de travail dans l'ensemble des pays de l'UE.

### **Où travaillent les hommes salariés des quatre types d'organisation du travail? Qui sont-ils?**

La répartition des types d'organisation du travail dans chaque secteur économique (graphique 23) montre une nette prédominance des emplois de type «de servitude» dans les secteurs de la construction (30 %), de la vente (25 %) et de la finance (23 %). Dans ces trois secteurs, au moins un homme sur quatre occupe un emploi caractérisé par une faible autonomie, très peu de possibilités de discussion, et peu exposé à la flexibilité ou aux contraintes de rythme industriel.

Comme pour les femmes, les emplois de type «flexible» sont proportionnellement très nombreux dans les secteurs de l'hôtellerie-restauration (46 % du secteur) et de la santé (43 %). Le secteur des transports et communication compte 28 % d'emplois de ce type. Ces trois secteurs sont fortement marqués par la pression de la demande extérieure. On remarque par ailleurs que les emplois de ce type représentent un emploi sur quatre de l'administration publique: se pose ici l'hypothèse selon laquelle la grande amplitude d'horaires ou le travail le dimanche concerne des cadres supérieurs.

Les secteurs de la finance et de l'éducation sont ceux où la part des emplois «en autonomie» est la plus élevée: respectivement 70 % et 67 % des secteurs.



Le travail «sous automatisme» est le plus fortement représenté dans le secteur des industries (32 %), puis dans celui du transport-communications (25 %). Dans ce groupe, 57 % des hommes sont rattachés au secteur industriel (voir annexe VIII).

Le graphique 24 illustre la part respective de chaque type d'organisation du travail dans les groupes professionnels. On y voit clairement une pyramide inversée pour les emplois de types «sous automatisme», où la part la plus élevée concerne les ouvriers de l'assemblage (40 %) et la plus faible les cadres et dirigeants (3 %). Dans une moindre mesure que pour les femmes, on observe que le groupe professionnel sans qualification (manœuvres, agents non qualifiés) est moins concerné par les emplois de ce type, mais le plus concerné par les emplois de type «de servitude» (29 %).

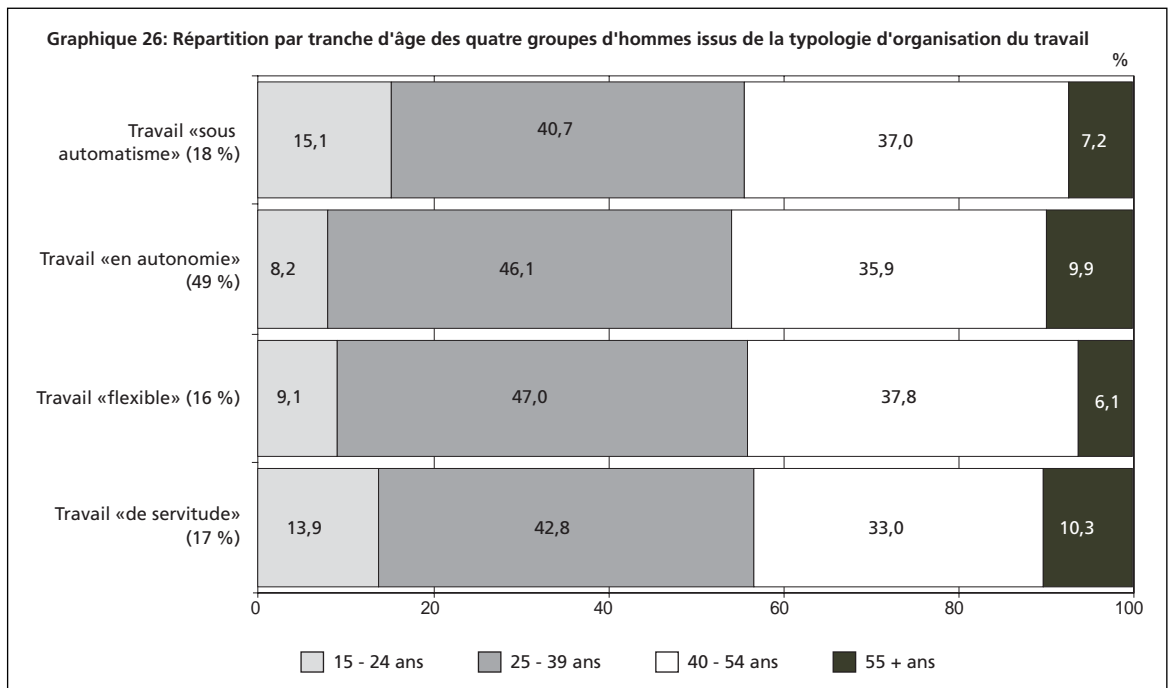
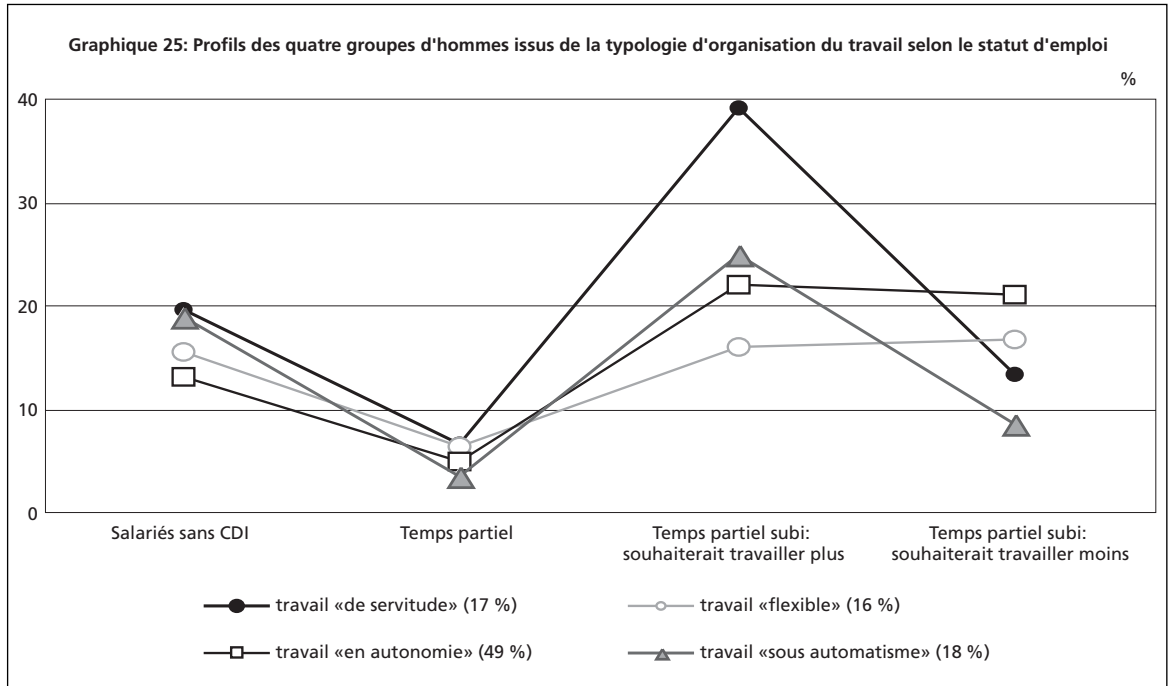
Les employés de bureau se distinguent sur l'organisation du travail de type «de servitude»: presque un sur quatre est concerné. Les emplois caractérisés par une organisation du travail de type «flexible» sont proportionnellement les plus nombreux parmi les vendeurs et employés non qualifiés des services (35 %). Les trois groupes professionnels les plus qualifiés sont concernés par ce type d'organisation du travail à hauteur de 20 % dans l'ensemble, et 17 % des ouvriers qualifiés le sont aussi. Les cadres et dirigeants, les professions intellectuelles supérieures et les employés de type administratif sont les groupes les plus concernés par les emplois de type «en autonomie».

L'observation des groupes selon la taille de l'unité locale de l'entreprise où travaillent les salariés montre une très nette sur-représentation des petites entreprises dans le groupe du «travail de servitude»: 66 % des hommes de ce groupe travaillent en effet dans une entreprise de moins de 50 salariés, contre 52 % des hommes du groupe «travail en autonomie», 45 % du groupe «travail flexible» et 38 % du groupe «travail sous automatisme». C'est en revanche ce dernier groupe qui est proportionnellement le plus représenté par les entreprises de très grande taille, ce qui est logique compte tenu de la prédominance de l'industrie dans ce groupe: un homme sur quatre du groupe «sous automatisme» travaille dans une entreprise de 500 salariés ou plus, contre 18 % dans le groupe «travail flexible», 16 % dans le groupe «travail en automatisme» et seulement 9 % du groupe «travail de servitude».

On peut, comme pour les femmes, formuler l'hypothèse d'un recours à la sous-traitance concernant les tâches de service telles le nettoyage, ou encore la maintenance, caractérisées par une organisation du travail de type «servitude». Ainsi en France dans l'industrie du nucléaire, certaines tâches de maintenance très exposées aux rayonnements ionisants, appelées d'ailleurs «servitudes nucléaires» par l'entreprise EDF, sont-elles sous traitées à des entreprises extérieures, qui elles-mêmes peuvent sous-traiter certaines des tâches les plus exposées. En tout, chaque année, entre 20 000 et 30 000 travailleurs «extérieurs» sont ainsi exposés à 80 % de la dose collective annuelle d'irradiation reçue dans le parc nucléaire français [Thébaud-Mony, 2000]. La question de la division des risques liés au travail est ici posée. La typologie construite peut en être un outil de lecture.

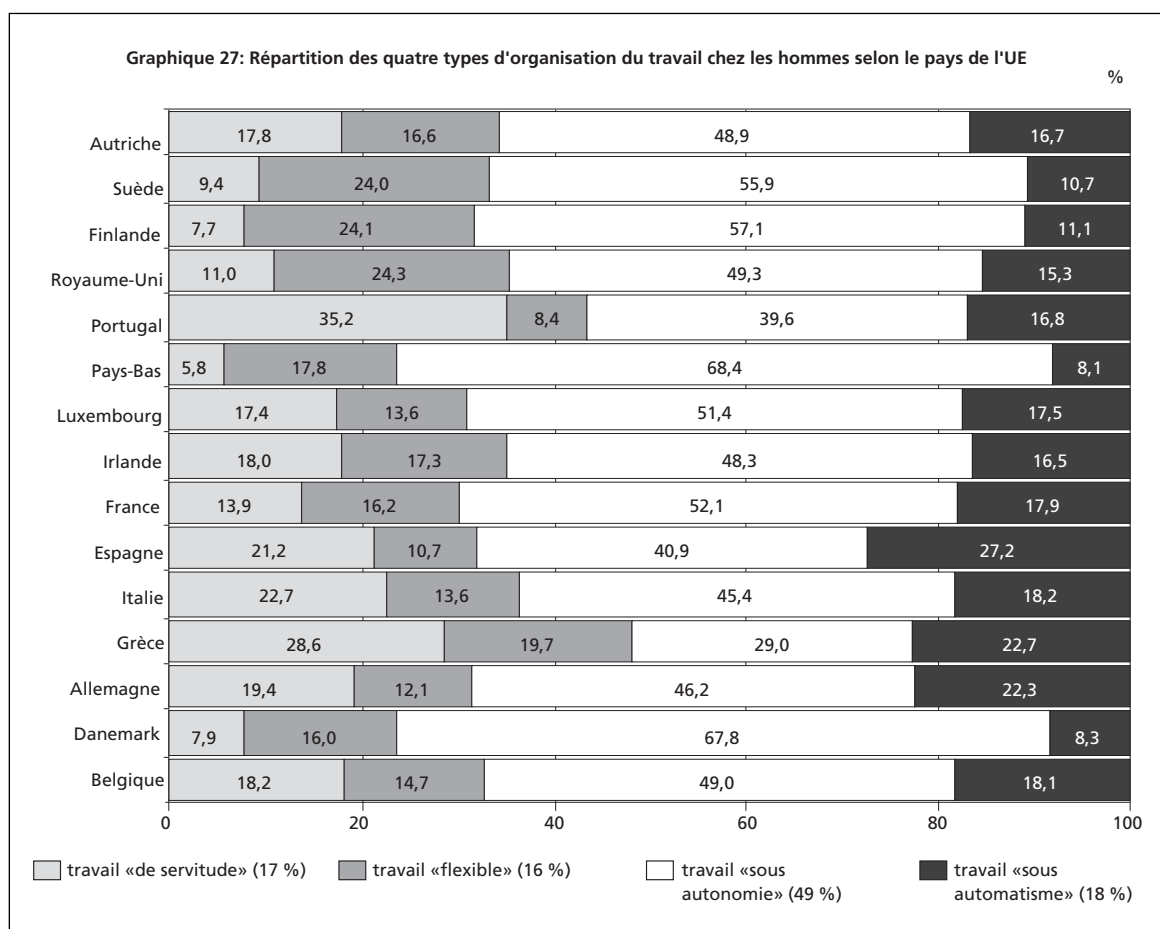
L'observation selon le statut d'emploi (graphique 25) montre, comme pour les femmes, que les hommes travaillant sous une organisation du travail de type «de servitude» sont aussi ceux qui sont le plus exposés à une précarité de statut d'emploi, avec un maximum de contrats de travail non permanents (20 %) et de temps partiel subi (39 % des hommes à temps partiel de ce groupe souhaiteraient travailler plus et 13 % travailler moins).

La particularité des hommes travaillant sous une organisation «en autonomie», qui sont les plus nombreux à subir leur temps partiel, car souhaitant travailler moins, conduit à poser l'hypothèse qu'il s'agit là de personnes en situation d'invalidité non reconnue, ou n'ouvrant pas droit à une



cessation d'activité totale. Cette remarque reste anecdotique au sens où le temps partiel est très marginal chez les hommes.

La répartition par classe d'âge (graphique 26) montre que ce sont les emplois «sous automatisme» et de type «de servitude» qui ont la part la plus forte de très jeunes hommes (respectivement 15 % et 14 % des hommes de ces groupes ont moins de 25 ans).



Le groupe «travail de servitude» est aussi, à l'opposé, celui qui a la part d'hommes de plus de 54 ans la plus forte, avec le groupe des emplois «en autonomie» (10 %). On remarque ici une moindre sur-représentation des tranches d'âge extrêmes que pour le groupe «travail de servitude» chez les femmes.

De même que pour les femmes, la très faible part des salariés de plus de 54 ans dans le groupe des emplois «flexibles» pose la question de l'usure prématurée au travail pour ce type d'emploi, et donc de processus de sélection-exclusion sur critères d'âge et/ou de santé.

Le regard suivant l'ancienneté dans l'emploi montre que c'est pour le groupe des emplois «sous automatisme» que la part des hommes ayant une ancienneté d'un an ou moins est un peu plus forte: 23 % contre 20 % des hommes dans les groupes «travail en autonomie» et «travail de servitude» et 19 % du groupe «travail flexible».

Dans l'ensemble, les écarts selon l'ancienneté sont relativement faibles pour la typologie des hommes salariés.

Le graphique 27 présente les spécificités observées selon les pays. Pour les mêmes raisons que précédemment, nous ne commentons pas plus les disparités sans entrer dans le détail, mais nous renvoyons aux tableaux généraux représentatifs de la structure des marchés de l'emploi nationaux



dans l'UE (voir annexe IX). Les spécificités nationales apparues pour les hommes vont dans le même sens que les observations menées pour les femmes:

- Le type «travail de servitude» est très présent au Portugal (35 % des emplois salariés occupés par des femmes) et en Grèce (29 %). C'est aux Pays-Bas et dans les pays d'Europe du nord (Danemark, Suède et Finlande) que le taux d'emplois de type «servitude» est le plus faible.

- Le type «travail flexible» est proportionnellement plus présent en Finlande, en Suède et en Grande-Bretagne, où il représente un emploi salarié masculin sur quatre. Il est en revanche très peu développé au Portugal (8 %).

- C'est au Danemark, aux Pays-Bas, en Finlande et en Suède que les emplois de type «autonomie» sont les plus fortement représentés. La Grèce est, en revanche, de loin le pays le moins concerné par ce type d'organisation du travail.

- Enfin, le travail «sous automatisme» représente 27 % des emplois salariés masculins en Espagne et 23 % en Grèce et en Allemagne.

### Types d'organisation du travail et santé au travail

Afin de voir dans quelle mesure les types d'organisation du travail se trouvent corrélés avec certains types de risques et certaines formes d'altération de la santé au travail<sup>18</sup>, nous avons croisé les typologies avec l'ensemble des indicateurs de risques et d'altération de la santé présentés dans la partie 1. Les tableaux globaux présentant l'ensemble des pourcentages issus de ces tris croisés figurent en annexes X à XIII. Nous en avons extrait les représentations graphiques présentées dans ce chapitre, qui permettent d'observer le profil respectif de chaque type d'organisation du travail au regard des risques et de la santé, et facilitent l'observation relative des groupes les uns par rapport aux autres.

### Regard sur les risques et les atteintes à la santé chez les quatre groupes de femmes

#### *Risques*

Les indicateurs de risques provenant de l'exposition à certaines conditions de travail pénibles ou dangereuses sont regroupés selon les dimensions conceptuelles développées précédemment (introduction, partie 1<sup>19</sup> [Davezies, 1999]: les risques liés à l'hypersollicitation dans le travail, ceux liés à l'intégrité physique et ceux liés aux atteintes à la dignité.

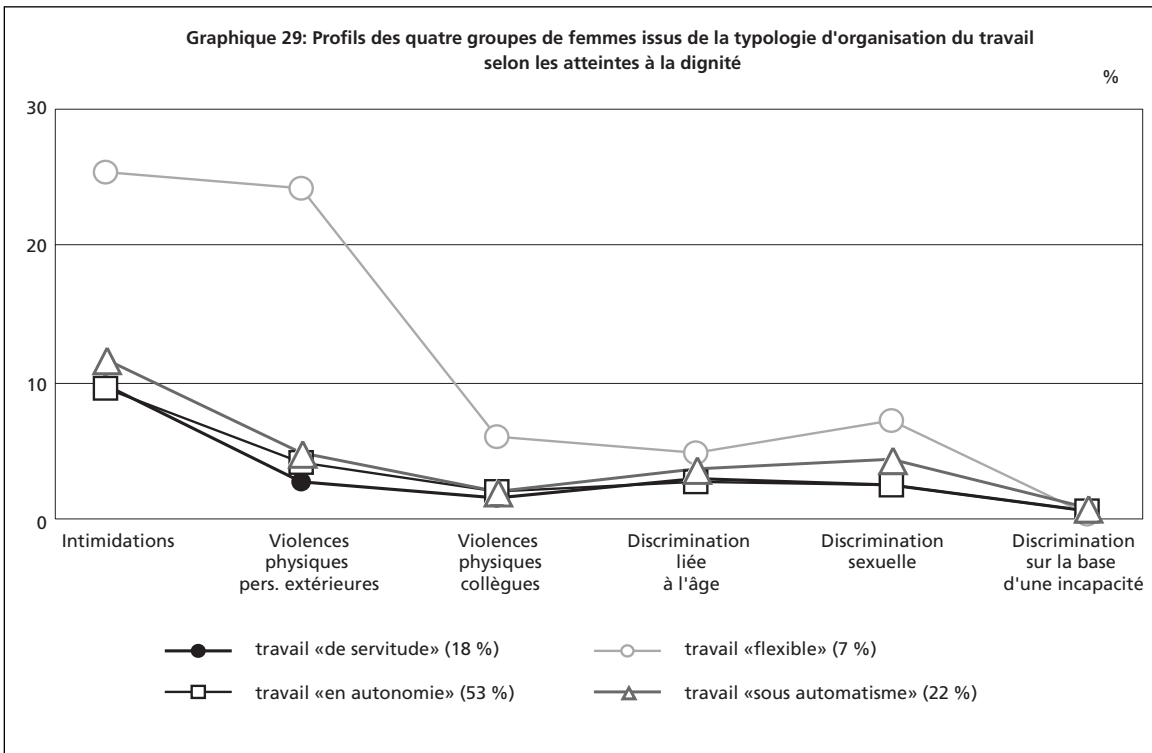
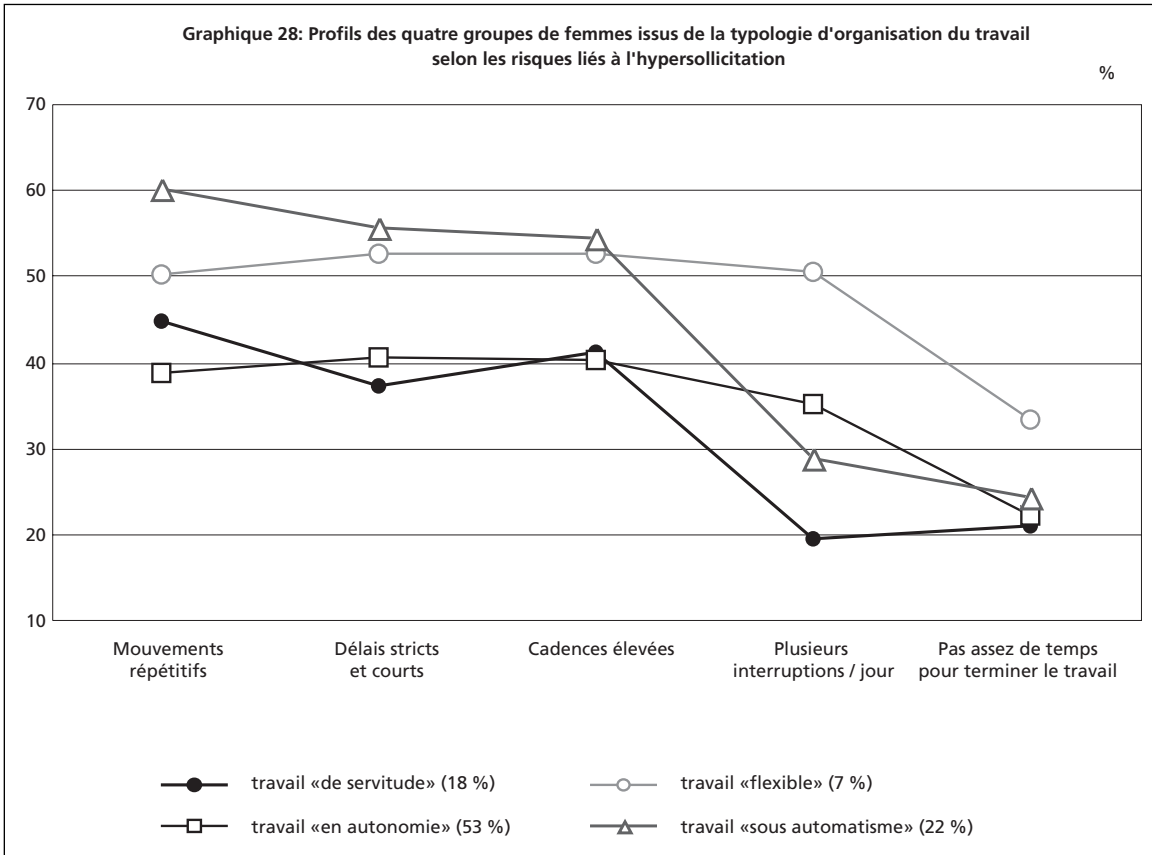
Les risques liés à l'hypersollicitation dans le travail (graphique 28) sont élevés, quel que soit le type d'organisation du travail: répétitivité, délais très courts et cadences élevés touchent au moins 37 % des femmes dans tous les groupes.

Les emplois où l'organisation du travail est du type «sous automatisme» sont les plus exposés aux mouvements répétitifs, aux délais stricts et courts et aux cadences élevées. Les emplois caractérisés par une organisation du travail de type «flexible» connaissent quasiment les mêmes proportions de femmes exposées à ces risques. En revanche, ce groupe est nettement au-dessus de tous les

---

18 Nous faisons l'hypothèse que les réponses données concernant les problèmes de santé au travail sont liées à l'emploi occupé au moment de l'enquête, ou à un emploi passé caractérisé par une organisation du travail du même type. Nous sommes conscientes que cela n'est pas toujours le cas, mais estimons cette probabilité comme minime.

19 Les mêmes seuils sont utilisés: exposition égale ou supérieure à la moitié du temps pour les risques physiques et exposition égale ou supérieure à un quart du temps pour les risques toxiques.



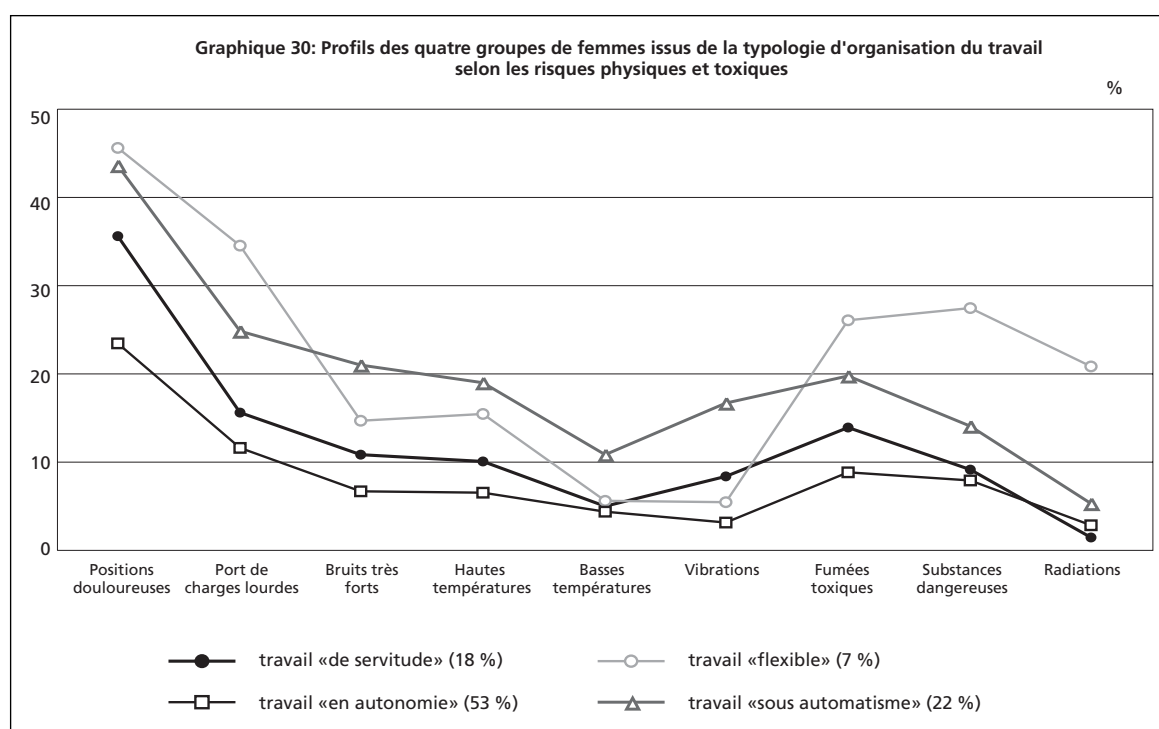
autres concernant les interruptions inopinées et le sentiment de ne pas avoir assez de temps pour terminer le travail. Ainsi, la flexibilité du temps de travail, organisée pour la production, se fait-elle souvent au détriment de la qualité de vie au travail du salarié, en générant de réels risques d'hypersollicitation dans le travail, qui se traduiront par une altération de la santé.

Les femmes issues des groupes «travail flexible» et «travail sous automatisme» sont également davantage exposées aux facteurs de risques physiques ou toxiques, comme l'illustre le graphique 29.

On note la situation préoccupante des femmes occupant des emplois de type «flexible» concernant l'exposition à des risques toxiques: 21 % des femmes de ce groupe sont en effet exposées à des radiations durant au moins un quart du temps, 26 % respirent des fumées ou vapeurs toxiques durant au moins un quart du temps et 28 % sont exposées à des substances ou produits dangereux.

Si le profil du groupe «travail en autonomie» est le plus bas, il faut cependant noter que 23 % des femmes sont exposées à des positions douloureuses ou fatigantes durant au moins la moitié du temps et 12 % sont exposées au port de charges lourdes.

Les femmes occupant des emplois de type «flexible» sont, de loin, les plus exposées aux risques liés aux atteintes à la dignité des personnes (graphique 30). Les intimidations et les violences physiques de la part de personnes extérieures touchent une femme sur quatre dans ce groupe. Le fait que ce type d'organisation du travail se retrouve essentiellement dans des secteurs caractérisés par un contact direct avec le client ou patient (santé-action sociale, hôtellerie-restauration, communications-transport) est ici à prendre en compte. Mais les intimidations peuvent aussi être le fait de collègues. Les rapports hiérarchiques souvent institués sur la base d'une domination de l'homme médecin envers l'infirmière ou l'aide soignante dans le milieu hospitalier peuvent ici être



évoqués. Dans une moindre mesure, ce groupe est aussi davantage exposé aux discriminations sexuelles et violences physiques de la part de collègues.

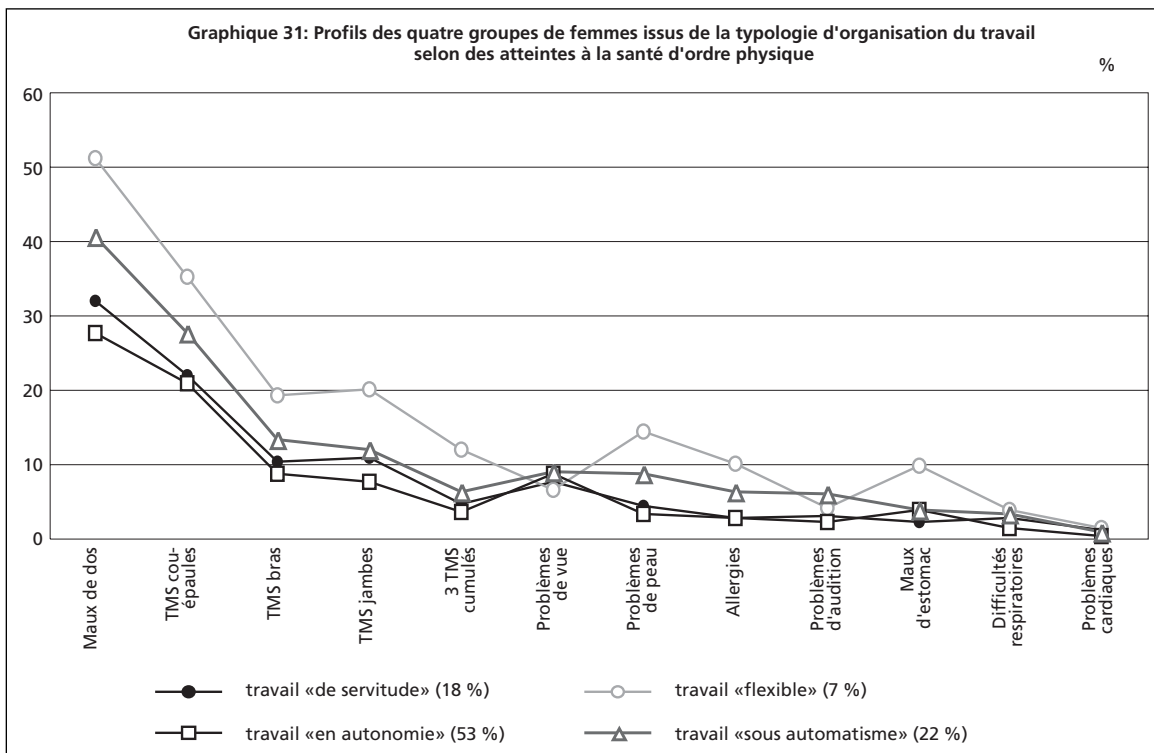
Nous avons observé les quatre groupes au regard de l'information sur les risques reçue. Les femmes les plus exposées aux risques sont-elles les mieux informées?

Effectivement, les groupes «travail flexible» et «travail sous automatisme» sont relativement bien informés sur les risques: 84 % des femmes du groupe «travail flexible» et 77 % de celles du groupe «travail sous automatisme» s'estiment «très bien» ou «plutôt bien» informées sur les risques contre 72 % des femmes travaillant «en autonomie» et 69 % seulement des femmes en situation de travail «de servitude». Ce constat conduit à la question suivante: cette meilleure information est-elle due à une connaissance, de fait, des risques quotidiennement expérimentés par ces femmes ou provient-elle d'une réelle formation aux risques donnée sur le temps de travail? Dans cette deuxième éventualité, la question de la pertinence et de l'efficacité des politiques et des conduites de prévention sur le lieu de travail est posée.

Le groupe «travail de servitude» est celui qui se considère le moins bien informé des risques encourus, mais constitue aussi l'un des deux groupes les moins exposés à ces risques. On peut ici faire référence à Laurent Vogel [1997], lorsqu'il montre que la conscience et l'expression par rapport à un risque ne sont possibles que lorsqu'il y a des marges de manœuvre pour l'expression et pour la modification à mener.

**Problèmes de santé liés au travail**

Le graphique 31 représente les indicateurs de problèmes de **santé physique**, tels qu'ils se répartissent dans les quatre types d'organisation du travail.



On observe tout d'abord que les maux de dos et les TMS cou-épaules touchent tous les groupes dans des proportions importantes. Les problèmes de dos liés au travail touchent ainsi plus du quart des femmes du groupe «travail en autonomie» (28 %); presque un tiers des femmes exerçant des travaux de «servitude» (32 %), 41 % des femmes soumises aux rythmes automatiques et au travail normé, et enfin plus d'une femme sur deux dans le groupe du «travail flexible».

Le groupe des femmes exposées à une organisation du travail de type «flexible» est celui qui souffre le plus de problèmes de santé physiques: une sur deux souffre du dos, une sur trois souffre de TMS cou-épaules, une sur cinq souffre de TMS aux bras ou aux jambes et 12 % d'entre elles cumulent les trois types de TMS quand les autres groupes sont entre 4 % et 6 %. On note pour ce groupe une part non négligeable de femmes souffrant de problèmes de peau (14 %), d'allergies ou de maux d'estomac (10 %). Ce groupe est aussi le plus exposé à des risques d'ordre toxique.

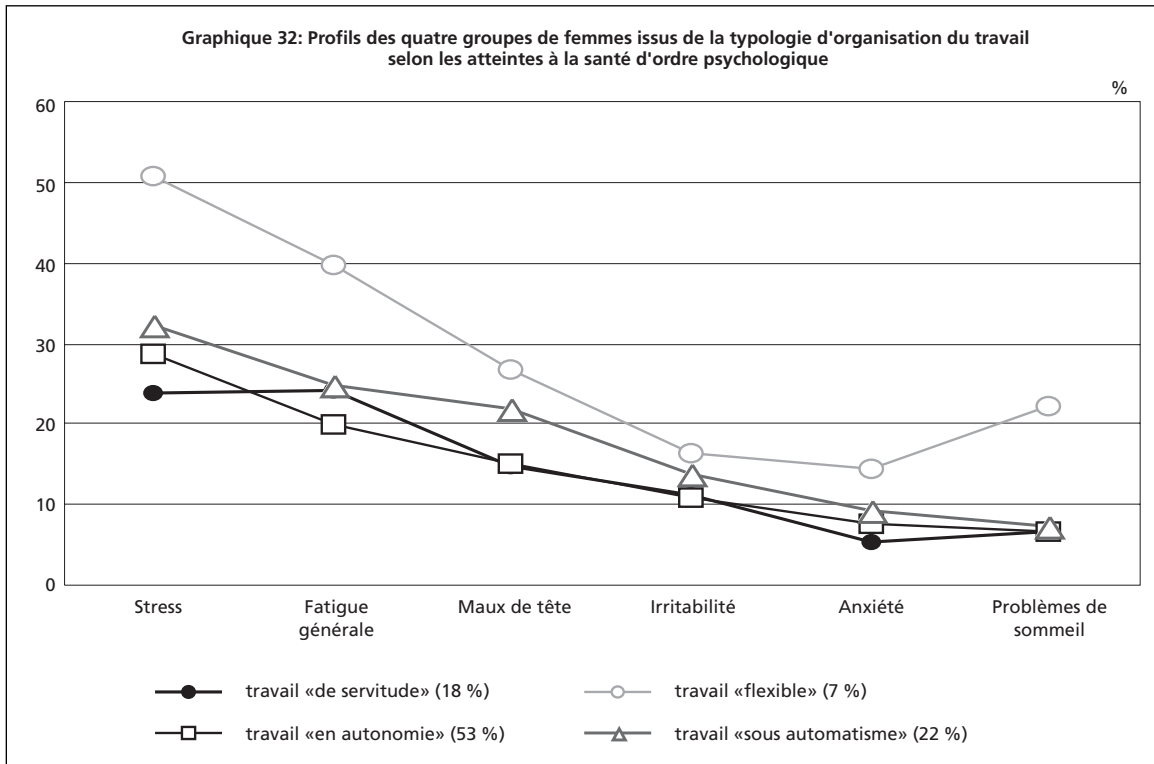
Le profil situé juste au-dessous de ce groupe très exposé est celui des femmes travaillant «sous automatisme». Outre les dorsalgies (41 % du groupe) et les TMS, ce groupe est le deuxième concerné par les problèmes relevant typiquement de maladies professionnelles, comme les problèmes de peau (9 %), les allergies (6 %) et les problèmes d'audition (6 %), et le premier concerné par les problèmes de vue (9 %).

Les femmes occupant des emplois de type «de servitude» sont 32 % à souffrir du dos, mais ne se distinguent pas du groupe des «autonomes» pour les autres types d'altérations de la santé physique. Les maux de dos sont un indicateur du travail de servitude, travail déqualifié, la plupart du temps non automatisé, mais sollicitant cependant des efforts physiques importants, une fois cumulés sur la journée entière. En outre, on peut supposer, comme c'était le cas pour l'expression sur les risques, que les femmes de ce groupe sont moins disposées à prendre du recul sur leur situation de travail et sur leur santé au travail, dans la mesure où elles sont en situation d'emplois de nécessité: le fait d'avoir un emploi est en soi considéré comme une chance et il n'y a donc pas de raison de se plaindre.

En dehors des maux de dos et des TMS cou-épaules, qui touchent respectivement 28 % et 21 % des femmes, le groupe «autonomie» est, de tous, le moins exposé à des formes d'altération de la santé physique par le travail. On note cependant que 9 % des femmes de ce groupe souffrent de problèmes de vue. Les TMS aux bras touchent 9 % du groupe et les TMS aux jambes 8 % du groupe.

Le graphique 32 montre les profils des groupes selon les atteintes à la santé d'ordre psychologique. Le groupe des salariées soumises à une organisation du travail de type «flexible» se détache nettement des autres. Les femmes de ce groupe sont en effet une sur deux (51 %) à ressentir du stress, 40 % à se sentir fatiguées d'une façon générale par leur travail, 27 % souffrent de maux de tête et 22 % ont des problèmes de sommeil. La déstructuration des temps sociaux engendrés par une trop forte flexibilité du temps de travail se traduit par de réels dangers en terme de santé pour les salariées concernées.

Cette fatigue et ce stress exprimés ici, cumulés aux problèmes d'ordre physique, font de ces femmes un groupe particulièrement exposé et vulnérable.



Dans des proportions plus faibles dans les trois autres groupes, le stress et la fatigue générale sont les deux formes d'altération de la santé psychologique au travail les plus répandues. Avec 24 % de femmes se sentant stressées ou fatiguées, soit une sur quatre, le groupe du «travail de servitude» n'y échappe pas.

Le groupe des femmes travaillant «sous automatisme» est là encore le deuxième plus exposé à ce type d'altération de la santé au travail, avec un écart important cependant concernant le stress et la fatigue générale.

### Accident du travail et absentéisme

Les risques d'accidents du travail, mesurés ici par les blessures ou traumatismes subis (mais pouvant aussi résider dans les autres indicateurs de problèmes de santé au travail), sont les plus forts dans le groupe du «travail flexible», où 10 % des femmes ont eu une blessure au cours de leur travail.

Là encore, le deuxième groupe le plus exposé est celui du travail «sous automatisme». On peut cependant faire l'hypothèse qu'il s'agit d'accidents du travail de moindre gravité, compte tenu du faible pourcentage d'absentéisme dû aux accidents, par rapport aux autres groupes.

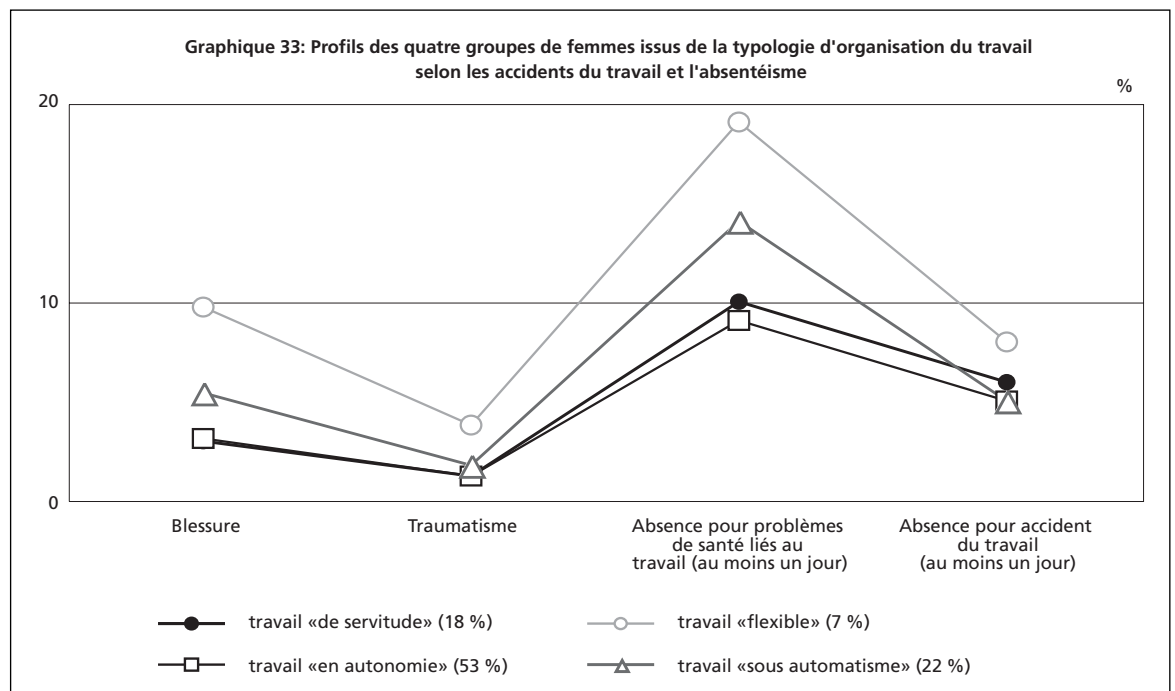
Logiquement, ces deux groupes sont aussi proportionnellement les plus concernés par des arrêts de travail dus à des problèmes de santé au travail, indicateur direct de la gravité des atteintes à la santé observées précédemment pour ces deux groupes. Chez les femmes du groupe «travail flexible», une sur cinq a eu au moins un jour d'arrêt pour un problème de santé lié au travail dans les douze mois précédant l'enquête.

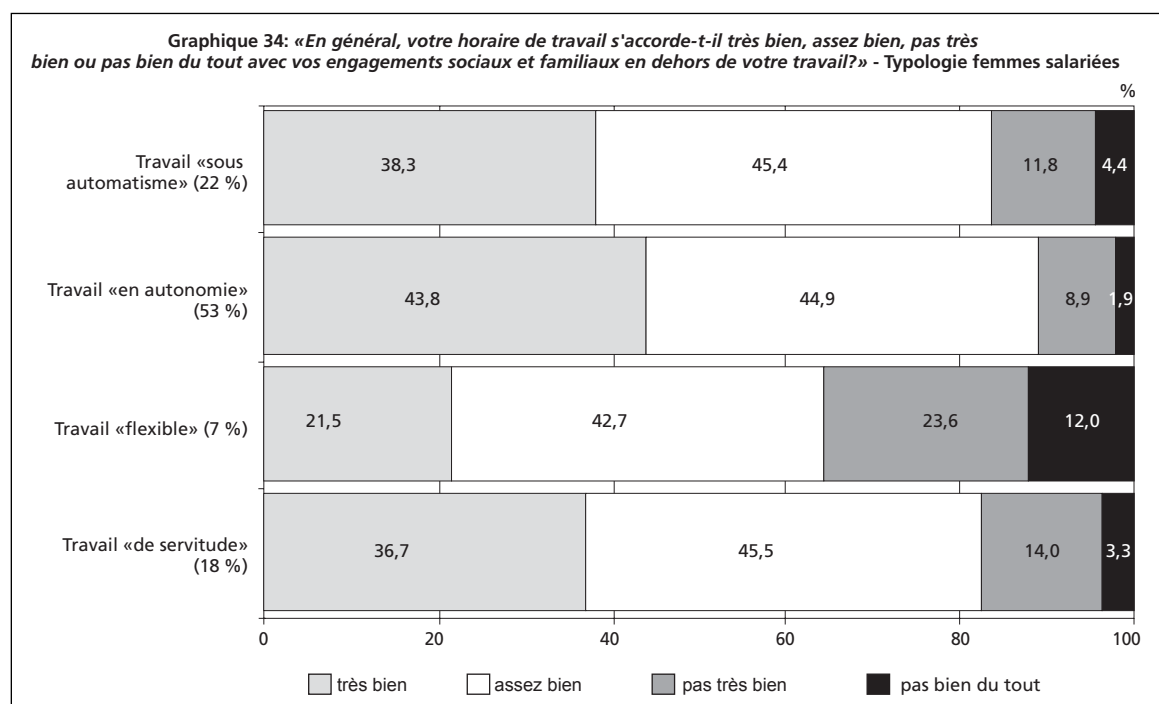
**Identité au travail**

Certaines variables de l'enquête sont représentatives de ce que l'on peut appeler «l'identité au travail»: le degré de satisfaction, la façon dont le travail et la vie hors travail s'agencent, le fait de se projeter dans le même emploi à l'âge de soixante ans, ou encore le fait de se sentir sur ou sous qualifié dans son emploi. Nous observons les typologies sous l'angle de ces indicateurs dans la mesure où l'identité au travail, se sentir «bien» dans son travail, constitue un facteur de bonne santé du point de vue psychologique.

Pour les femmes, le graphique 34 représente les réponses données sur l'organisation du temps de travail avec le temps de vie hors travail. On voit nettement un groupe se distinguer: les salariées exposées à une organisation du travail de type «flexible»: elles sont 24 % à penser que cet accord entre travail et hors travail ne se passe «pas très bien» et 12 % à penser qu'il ne se passe «pas bien du tout», soit en tout plus du tiers des femmes de ce groupe (36 %) n'est pas ou pas du tout satisfait de leur emploi du temps professionnel. Cette observation illustre ainsi le caractère particulièrement déstabilisant et socialement gênant d'une déstructuration des horaires de travail engendrée par le recours à la flexibilité interne, comme l'ont par ailleurs montré, pour la France, Annette Langevin [1997] et Nathalie Cattaneo [1997], pour le Québec, Karen Messing et ses collègues dans une recherche en partenariat avec les organisations syndicales [1999]. Sur le total des femmes estimant que leur travail ne leur permet «pas du tout» de maintenir, dans de bonnes conditions, leurs engagements sociaux et familiaux, le quart appartient au groupe du «travail flexible».

Si l'on réalise le même tri croisé sur la sous-population des femmes travaillant à temps partiel seulement, on voit que seul le groupe du «travail flexible» garde des pourcentages comparables sur les modalités négatives (25 % et 12 % respectivement), alors que dans les autres groupes, les pourcentages sont moins importants. Ceci atteste d'une flexibilité subie, y compris par les femmes travaillant à temps partiel. On peut ici penser au cas des caissières de supermarché, qui, avec un





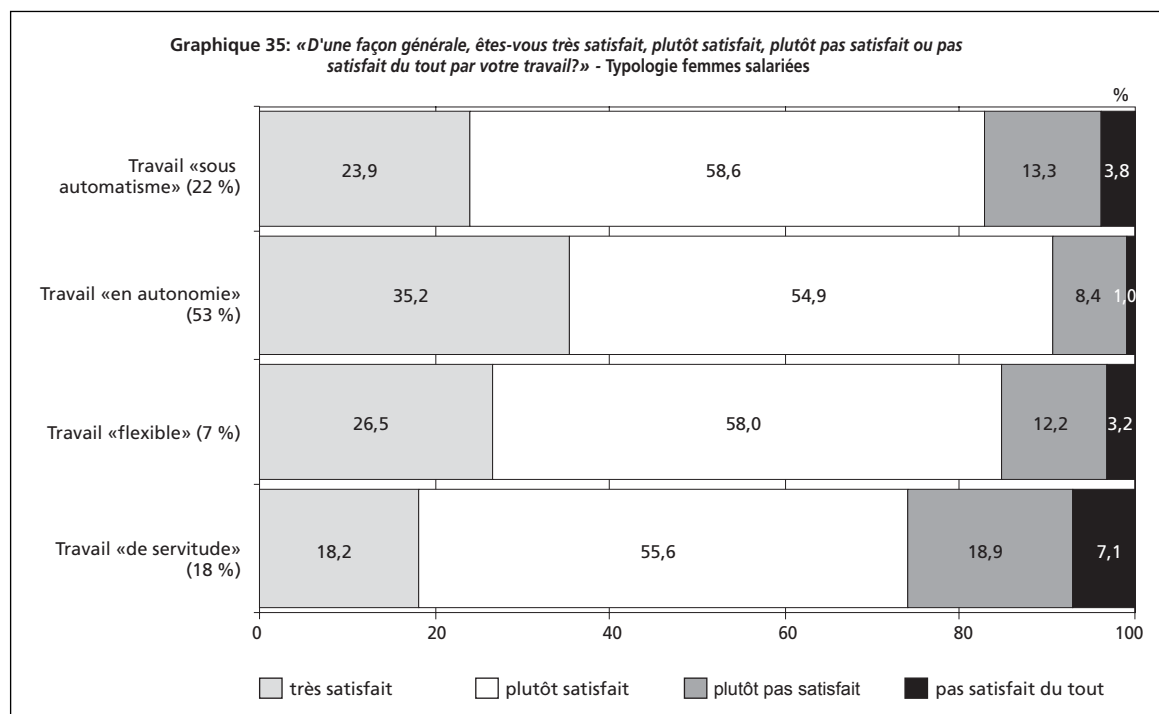
total de seulement 20 heures de travail par semaine, peuvent connaître des amplitudes d'horaires très importantes tous les jours.

Dans une moindre mesure, les groupes «travail de servitude» et «travail sous automatisme» permettent une moins bonne organisation avec les engagements hors travail que pour les femmes occupant des emplois caractérisés par une organisation du travail «en autonomie».

D'une façon générale, la question sur l'accord entre temps de travail et vie sociale et familiale se pose explicitement pour l'ensemble des femmes. En effet, la majorité des femmes actives ayant un emploi salarié a moins de 40 ans, c'est-à-dire la période de la vie où naissent et grandissent les enfants. La flexibilité des horaires et l'intensité des contraintes de rythme dans le travail se doublent donc d'une forte intensité de la préoccupation permanente de l'organisation quotidienne de la vie familiale. La «double journée de travail» des femmes est très répandue en Europe, en témoigne, dans cette enquête, la très faible évolution globale de répartition des tâches entre les femmes et les hommes<sup>20</sup>. Ainsi, l'ensemble des contraintes temporelles et des contraintes de rythme doivent-elles être comprises en référence à leur double responsabilité sociale. On peut faire l'hypothèse que toutes celles qui souhaiteraient travailler davantage sont également soumises à une insuffisance de ressources, les salaires réduits des emplois à temps partiel étant trop faibles pour couvrir l'ensemble des charges d'un foyer surtout dans le cas des familles monoparentales.

<sup>20</sup> L'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail montre qu'en 2000, dans l'UE, 63 % des femmes passent au moins une heure par jour à faire le ménage, contre 12 % des hommes, les proportions étant de 64 % contre 13 % pour la préparation des repas (au moins une heure par jour) et de 41 % contre 24 % pour s'occuper des enfants (au moins une heure par jour). À l'inverse, 49 % des hommes se consacrent à une «activité culturelle» une ou deux fois par semaine contre 12 % des femmes et 11 % des hommes consacrent une heure ou plus par jour à un «loisir», contre 8 % des femmes. Ces derniers pourcentages montrent que le déséquilibre hommes-femmes observé sur les tâches ménagères et éducatives ne se retrouve pas forcément en ce qui concerne le temps hors travail des loisirs, illustrant ainsi la question des rapports sociaux de sexe en jeu dans la division du travail au sens large, dans la sphère de l'emploi et de la vie sociale et familiale.



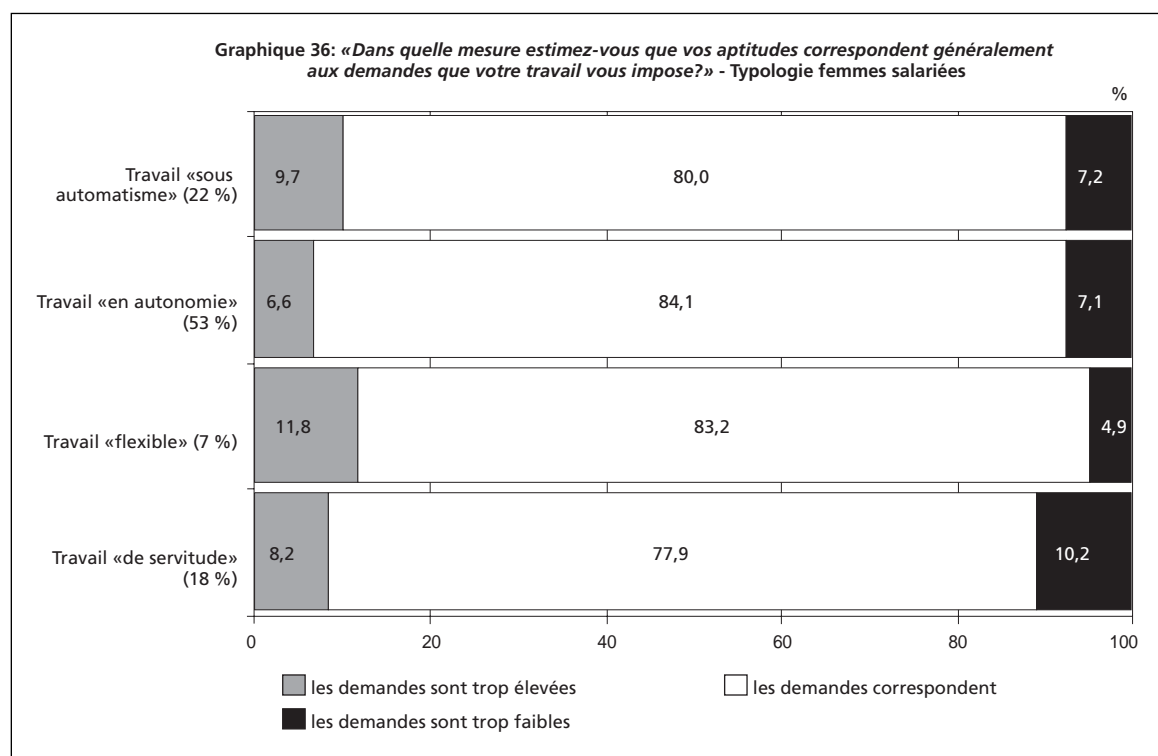


La satisfaction exprimée par rapport au travail (graphique 35) est toujours difficile à interpréter, tant les motivations des personnes peuvent différer (satisfaction d'avoir un emploi ou du contenu du travail?). Nous considérons toutefois que le fait de choisir l'une des deux modalités les plus négatives constitue un indicateur réel d'insatisfaction dans le travail. Chez les femmes, le groupe lié au «travail de servitude» est le plus insatisfait de tous (19 % sont plutôt insatisfaites et 7 % le sont tout à fait). Inversement, ce sont les femmes travaillant sous une organisation du travail «en autonomie» qui sont les moins insatisfaites de toutes.

Dire que l'on «n'aimerait pas faire le même travail à l'âge de soixante ans» constitue un indicateur d'insatisfaction dans le travail. Les femmes travaillant «en autonomie» se distinguent encore par le pourcentage le plus faible (9 %). Les trois autres groupes comprennent 12 % à 13 % de femmes qui «n'aimeraient pas faire le même travail à l'âge de 60 ans».

Se sentir sur-qualifiée ou sous-qualifiée dans son travail représente, dans un autre ordre d'idée, un degré d'insatisfaction dans le travail, lié à une non-reconnaissance des compétences réelles, que celles-ci soient sous-exploitées ou, au contraire, sur-estimées.

Le graphique 36 montre que c'est le groupe des femmes travaillant «en autonomie» qui compte la part la plus importante de femmes s'estimant justement qualifiées pour leur emploi (84 %), devant le groupe du travail «flexible» (82 %) puis ceux du travail «sous automatisme» et «de servitude» (80 % chacun). Les femmes non satisfaites dans ces deux groupes le sont davantage dans le sens d'une sous-qualification pour le groupe du «travail sous automatisme» et dans le sens d'une sur-qualification pour le groupe du travail «de servitude».



## Regard sur les risques et les atteintes à la santé chez les quatre groupes d'hommes

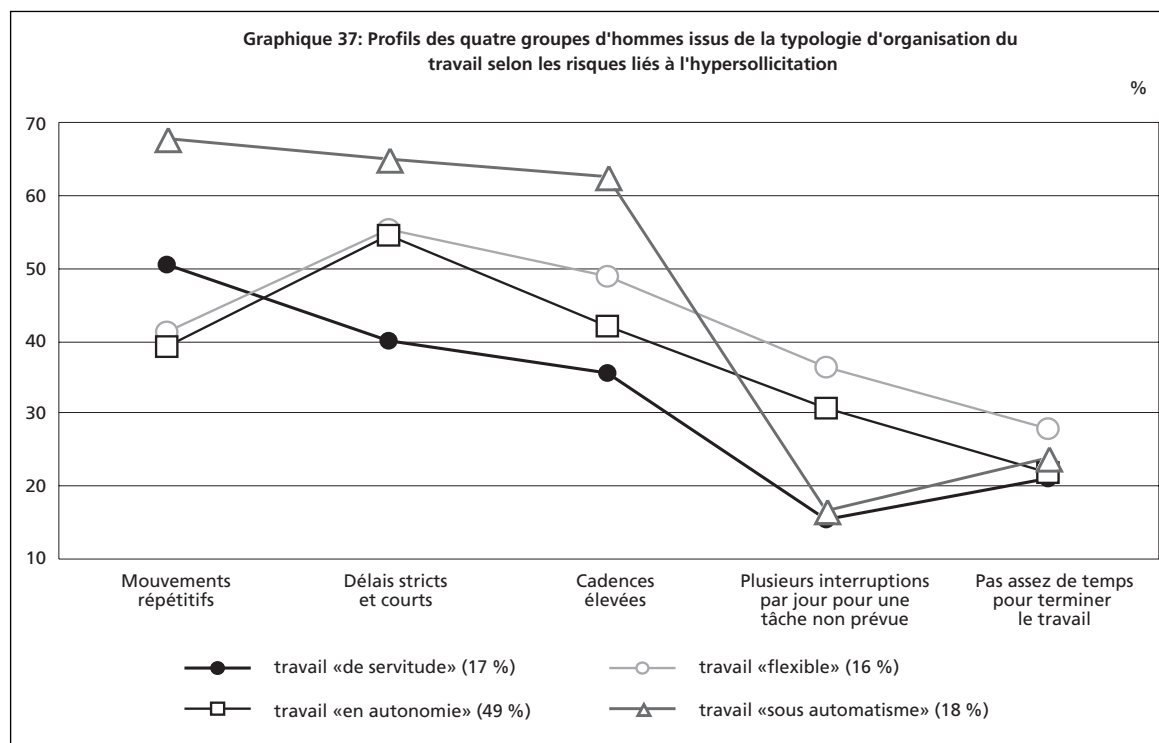
### Risques

Les trois graphiques présentent les types d'organisation du travail selon les risques liés à l'hypersollicitation, les risques physiques ou chimiques et les risques liés aux atteintes à la dignité des personnes. Le groupe des hommes travaillant dans une organisation du travail «sous automatisme» est nettement le plus exposé aux deux premiers groupes de risques. Concernant les atteintes à la dignité, ce sont les hommes travaillant dans des organisations du travail de type «flexible» avec une large part d'autonomie qui expriment le plus de risques.

### Hypersollicitation

Le groupe «travail sous automatisme» est nettement le plus exposé à des mouvements répétitifs, des délais stricts et courts et des cadences élevées durant au moins la moitié du temps: deux hommes sur trois connaissent ce type de facteurs d'hypersollicitation. Les deux autres indicateurs retenus pour l'hypersollicitation sont, en revanche, moins caractéristiques de ce groupe, mais davantage liés au type d'organisation du travail «flexible», où 36 % des hommes souffrent d'interruptions inopinées de leur travail pour faire une tâche non prévue plusieurs fois par jour et 28 % estiment ne pas avoir assez de temps pour terminer leur travail.

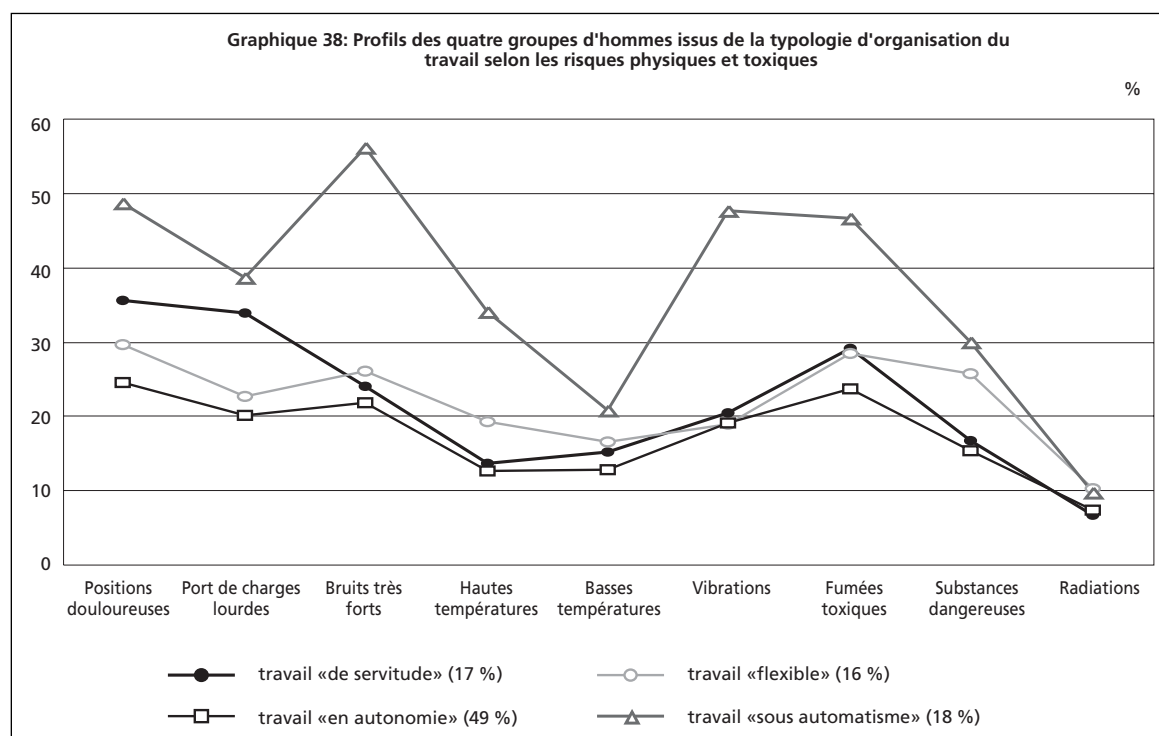
Il faut noter que les délais très stricts et courts touchent plus d'un homme sur deux dans les groupes «travail en autonomie» et «travail flexible». La place de l'argumentaire de type marchand (relation client-fournisseur) dans les discours actuels sur l'organisation du travail se retrouve ici en termes de conditions de travail.



Les hommes du groupe «travail de servitude» sont les deuxièmes les plus concernés par une forte répétitivité du travail (50 % d'entre eux la subissent au moins la moitié du temps). En revanche, ils sont très nettement les moins soumis à la pression temporelle induite par des délais serrés et des cadences de travail élevées (respectivement 40 % et 36 %). Ce groupe est, avec le «travail sous automatisme», le moins exposé aux facteurs d'hypersollicitation que sont les interruptions inopinées dans le travail et le sentiment de ne pas avoir assez de temps pour terminer le travail. Ces observations vont dans le sens d'un travail «de servitude»: fatigant physiquement, mais moins soumis aux exigences de type marchand car réalisé souvent en dehors des «heures d'ouverture» ou coupé du reste du collectif de travail (nettoyage).

Concernant les risques d'ordre physique ou toxique, le type d'organisation du travail «sous automatisme» se situe nettement au-dessus des autres, comme le montre le graphique 38. Dans ce groupe, 56 % des hommes sont exposés à des bruits très forts, 49 % souffrent de positions douloureuses ou fatigantes au moins la moitié du temps, 48 % sont exposés à des vibrations et 47 % sont amenés à respirer des fumées ou vapeurs toxiques au moins le quart du temps. Les charges lourdes et les températures très élevées touchent plus du tiers du groupe. Enfin, 30 % doivent manipuler des substances ou des produits dangereux. Cette forte exposition à ce type de risque peut être liée à la forte représentation des hommes de ce groupe dans le secteur des industries (57 % du groupe y sont rattachés). On voit ici qu'une part importante de ce groupe ne semble pas bénéficier de dispositifs de protection ou de prévention spécifiques et pourtant institués, comme par exemple les valeurs limites d'exposition pour le bruit, la législation sur le port de charges lourdes ou sur les dispositifs d'aération des locaux, ...

Les hommes du groupe «travail de servitude» sont très exposés aux positions douloureuses et au port de charges lourdes (respectivement 36 % et 34 % du groupe les subissent au moins la moitié

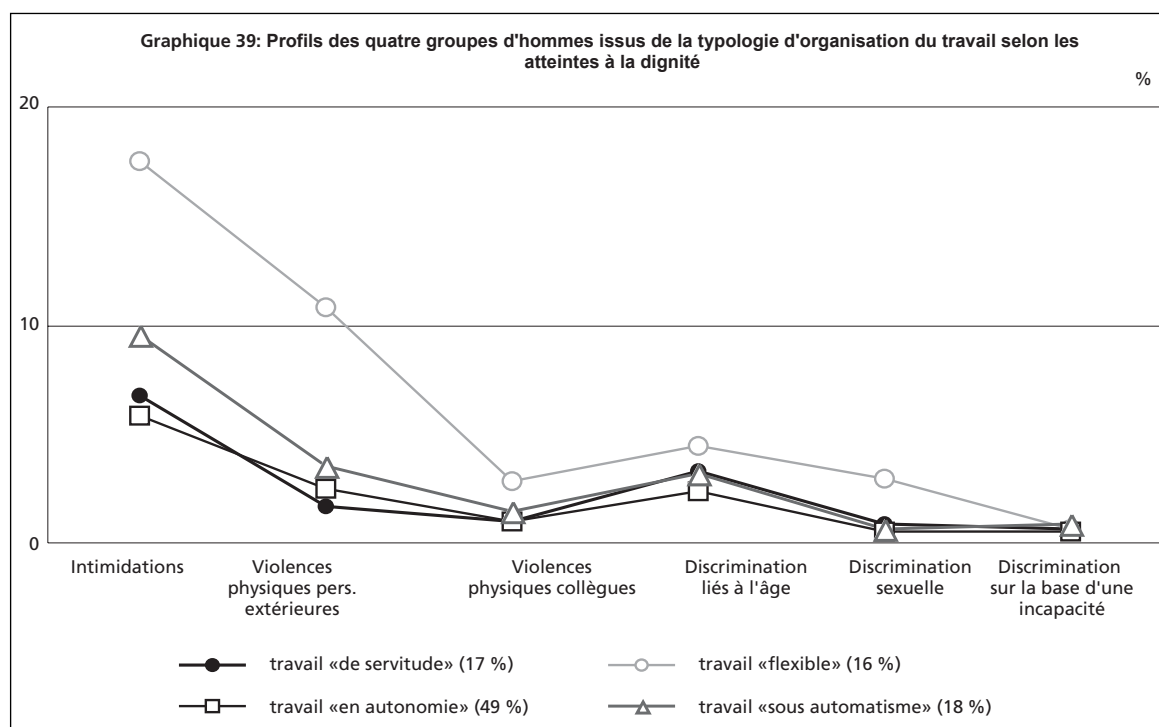


du temps). Ces conditions de travail sont typiques de travaux de servitude, le plus souvent non automatisés et pénibles.

Le groupe du «travail flexible» se distingue par sa deuxième position en matière de risques toxiques: 28 % des hommes de ce groupe respirent des fumées ou vapeurs toxiques durant au moins un quart du temps, 26 % manipulent des substances ou produits dangereux et 10 % sont exposés à des radiations. On peut ici faire l'hypothèse que ces travailleurs exposés à une forte flexibilité du temps de travail sont amenés à réaliser des tâches présentant des risques toxiques ou chimiques particuliers. La question de la sous-traitance des risques est à nouveau posée.

Les risques liés à ce que Philippe Davezies appelle des «atteintes à la dignité» sont figurés sur le graphique 39. Ici, c'est le groupe des travailleurs soumis à une organisation du travail de type «flexible» qui ont un profil nettement atypique. Ces hommes sont en effet, de loin, les plus exposés aux intimidations (18 % en ont subi au moins une au cours des douze derniers mois), violences physiques de la part de personnes extérieures à l'entreprise (11 %) et de la part de collègues (3 %). Les discriminations sexuelles ou liées à l'âge, si elles portent sur un pourcentage très petit, touchent aussi davantage ce groupe. Travaillant surtout dans les secteurs de l'administration publique, des services, de la santé-action sociale et de l'hôtellerie-restauration, les hommes de ce groupe sont très exposés à une relation directe avec le public. On peut y voir une possible explication de cette plus forte exposition à ce type de risque.

L'observation des groupes selon le degré d'information sur les «risques résultant de l'utilisation de matériels, d'outils ou de la manipulation de produits dans le cadre du travail» (question Q13) montre que ce sont les groupes «travail de servitude» et «travail sous automatisme» qui s'estiment les moins bien informés: respectivement 15 % et 14 % se trouvent «pas très bien» ou «pas bien du



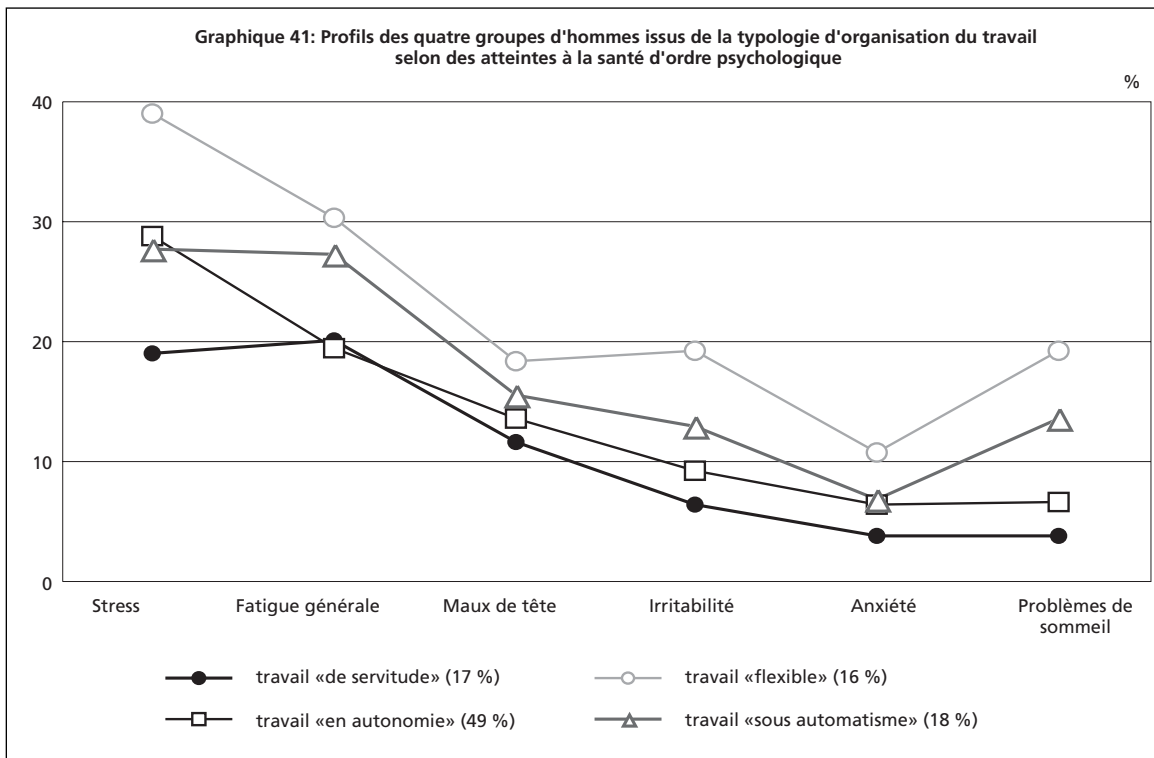
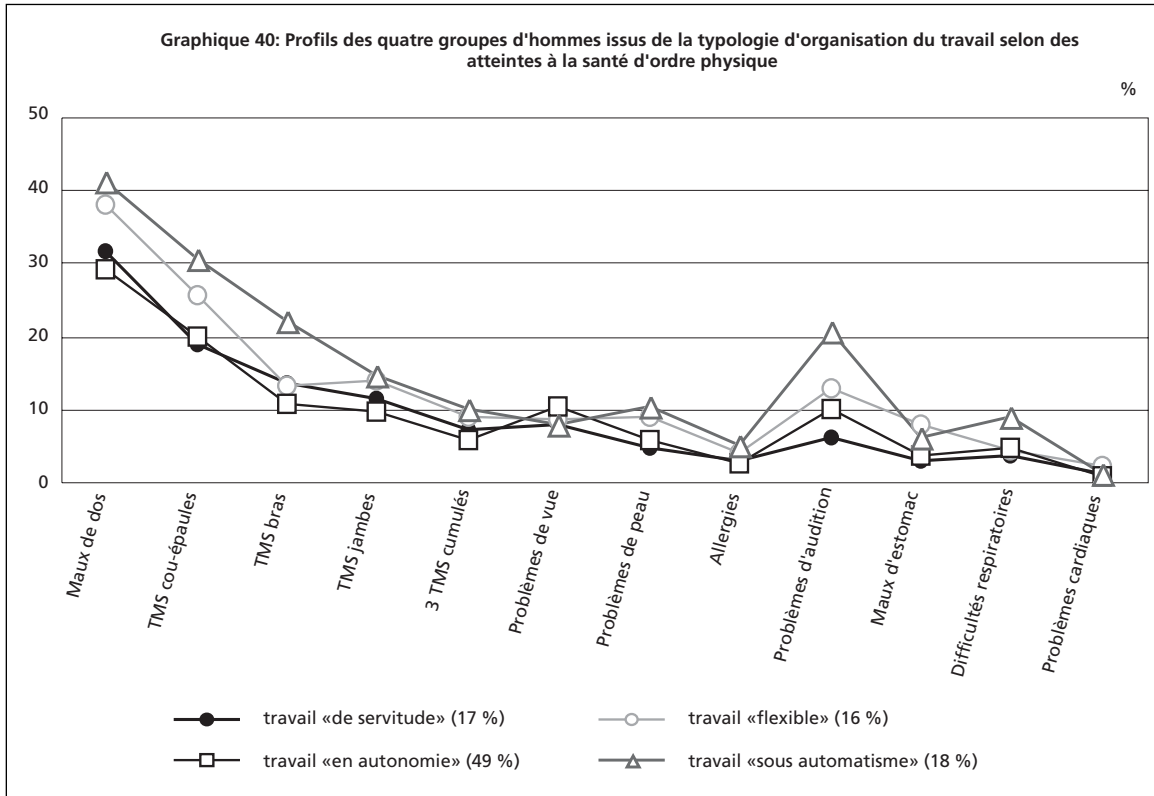
tout» informés sur les risques. Au regard de la surexposition des hommes du groupe «travail sous automatisme» aux risques physiques et toxiques, cette mauvaise information sur les risques est paradoxale et engendre une réelle inquiétude quant à la santé et la sécurité de ces travailleurs. Seront-ils les plus exposés aux accidents du travail et maladies professionnelles découlant spécifiquement de ce type de risques? Quant aux travailleurs du groupe «servitude», cette information insuffisante va, là encore, dans le sens d'emplois relégués dans des sphères du travail où l'expression concernant les conditions de travail est le plus souvent inexistante.

Les groupes «travail en autonomie» et «travail flexible» sont respectivement 8 % et 6 % à se sentir pas très bien ou pas bien du tout informés sur les risques.

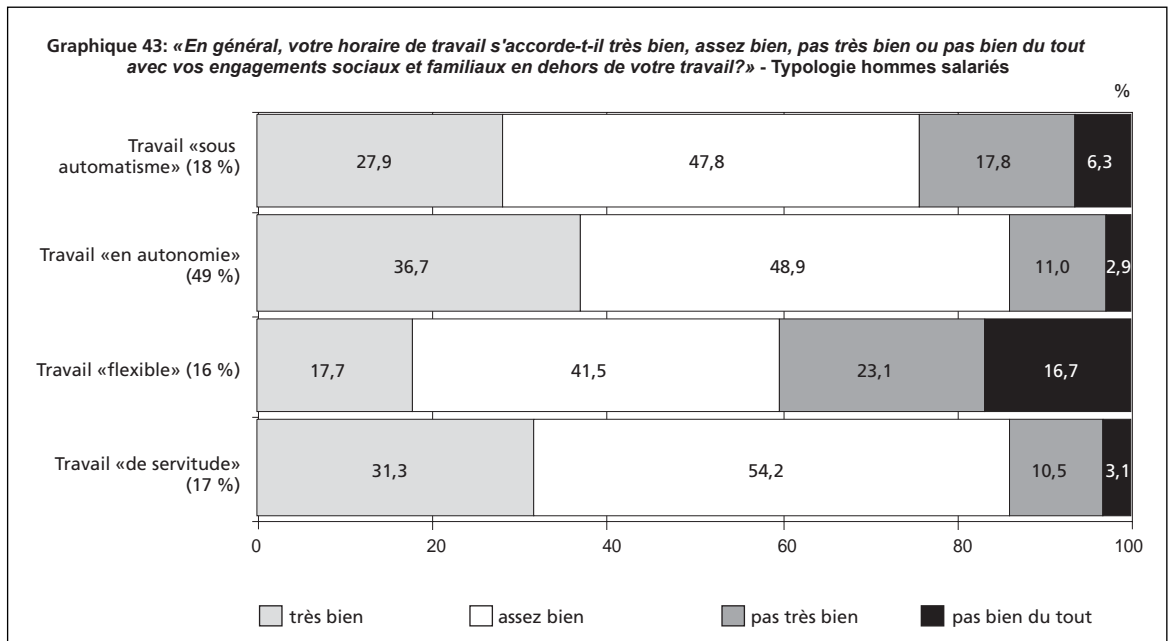
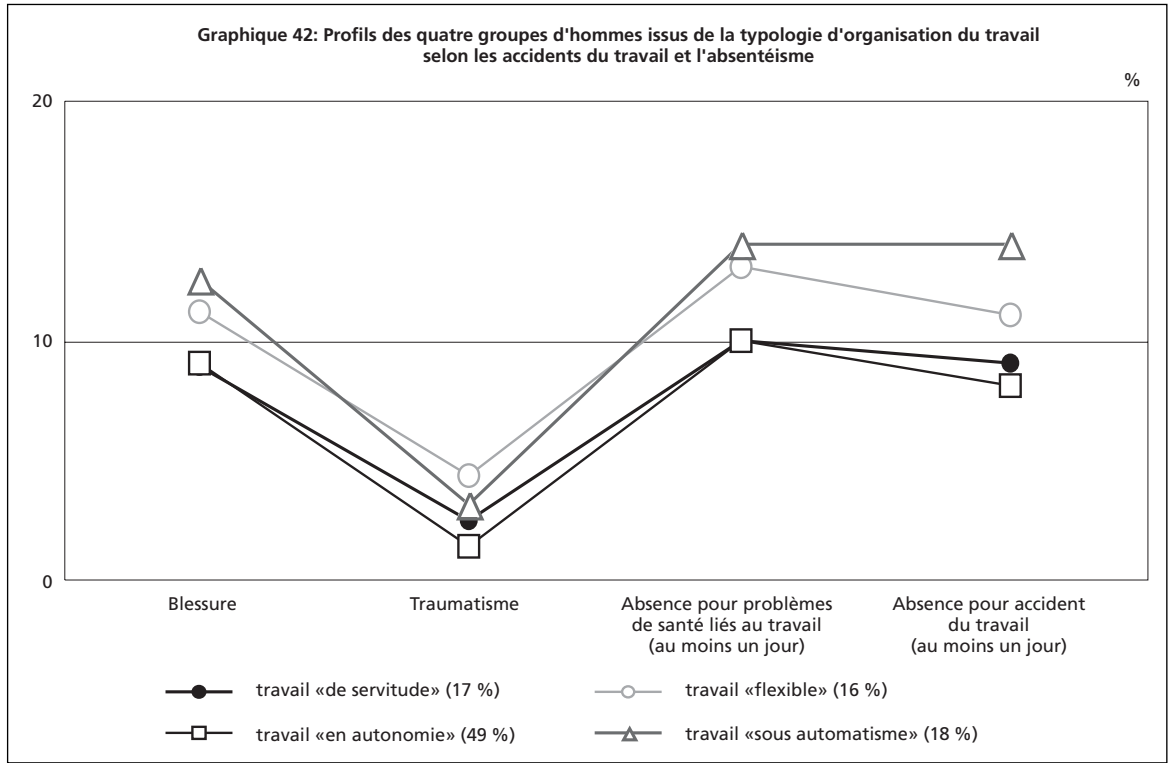
#### *Problèmes de santé liés au travail*

Les maux de dos constituent le problème de santé physique au travail le plus fréquemment ressenti: 41 % du groupe «travail sous automatisme», 38 % du groupe «travail flexible», 32 % du groupe «travail de servitude» et 29 % du groupe «travail en autonomie» sont concernés.

Les hommes soumis à une organisation du travail de type «sous automatisme» sont ceux qui sont les plus exposés aux problèmes de santé physique, comme le montre le graphique 40. Les écarts sont les plus grands, par rapport aux trois autres groupes, pour les TMS aux bras, les problèmes d'audition et les difficultés respiratoires. Trois formes d'altérations spécifiquement liées à des conditions de travail pénibles, qui, faute d'être prises en compte, se traduisent par des altérations irrémédiables de la santé, comme c'est le cas pour les problèmes d'audition. On peut ici rappeler que 56 % des hommes de ce groupe sont exposés à des bruits très forts durant au moins la moitié du temps.

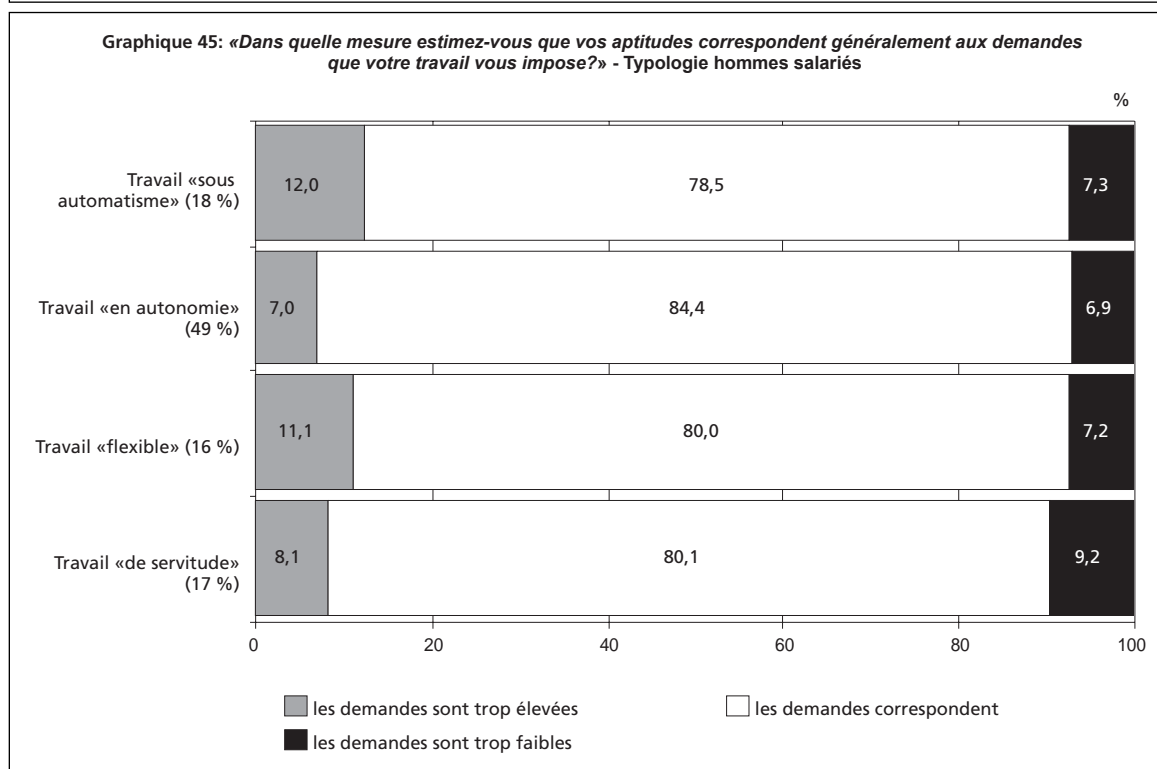
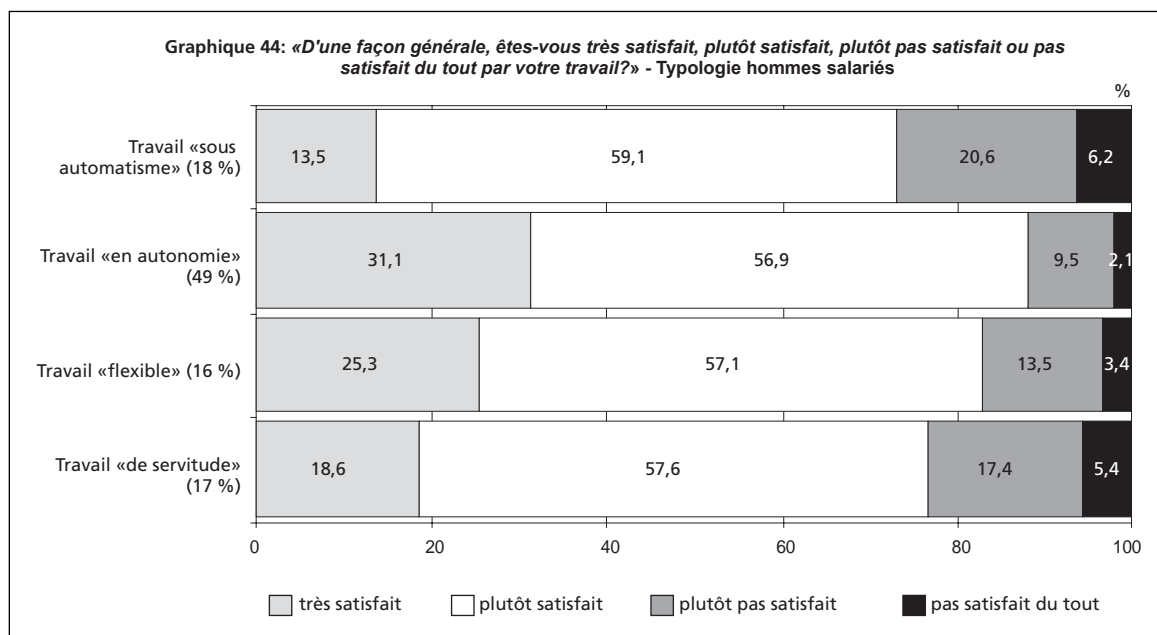


Le deuxième groupe le plus affecté physiquement par les conditions de travail est celui du «travail flexible», notamment pour les maux de dos, les TMS, les problèmes de peau, les problèmes d'audition et les maux d'estomac.



Lorsque l'on observe les quatre groupes sous l'angle de la santé psychologique (graphique 41), la courbe représentative du «travail flexible» passe au-dessus des trois autres en terme d'exposition aux problèmes de santé, très nettement pour le stress (39 % en souffrent), l'irritabilité (19 %) et les problèmes de sommeil (19 %).

Ressentir du stress ou de la fatigue générale à cause de son travail concerne entre un homme sur cinq et un sur quatre dans les trois autres groupes. Si les hommes du groupe «travail de servitude»



apparaissent comme les moins exposés aux problèmes de santé d'ordre psychologique, ces pourcentages importants observés pour le stress et la fatigue générale sont ici à relier à l'expression des problèmes de dos et des douleurs musculaires au cou et aux épaules: facteurs d'altération de la santé qui restent vagues, d'ensemble, mais expression d'une réelle usure physique et mentale au travail.

C'est dans les emplois caractérisés par une organisation du travail de types «sous automatisme» ou «flexible» que les accidents du travail, approchés ici de façon incomplète par les indicateurs



figurant sur le graphique 42, sont les plus fréquents et les plus graves: respectivement 13 % et 14 % des hommes issus de ces groupes ont été absents au moins un jour, dans les douze mois précédant l'enquête, en raison d'un accident du travail.

### Identité au travail

Le graphique 43 montre que, comme pour les femmes, les hommes du groupe «travail flexible» sont ceux qui ont le plus de difficultés à harmoniser leur temps de travail avec la vie sociale et familiale: 23 % des hommes de ce groupe n'y parviennent «pas très bien» et 17 % «pas du tout», soit en tout 40 % d'hommes de ce groupe qui ne parviennent pas à accorder de façon satisfaisante leur travail avec leur vie familiale et sociale. Là encore, ce constat pose la question des conséquences en termes de santé et d'équilibre personnel de la flexibilisation accrue des horaires conduisant à une dérégulation de la vie sociale et familiale.

Contrairement aux femmes, le groupe «travail sous automatisme» s'illustre ici par une forte proportion d'hommes ayant du mal à accorder travail et vie hors travail: ils sont 18 % à choisir la modalité «pas très bien» et 6 % à choisir «pas du tout». Le fait que ce groupe soit fortement caractérisé par le travail de nuit (57 %) est ici à prendre en compte.

C'est le groupe des hommes travaillant «sous automatisme» qui exprime la plus forte *insatisfaction* dans le travail (graphique 44): plus d'un sur quatre (27 %) est plutôt pas ou pas du tout satisfait de son travail. Cette différence avec le groupe des femmes «sous autonomie» se confirme donc. Il importe ici de se rappeler que ce groupe est, chez les hommes, celui qui est le plus dépourvu de marges de manœuvre dans le travail. Le groupe d'hommes caractérisé par le travail «de servitude» est ensuite le deuxième à exprimer la plus forte insatisfaction (23 % en tout), suivi par le groupe des hommes exposés à la flexibilité interne (17 %). Seuls 11,5 % des hommes travaillant «en autonomie» exprime une insatisfaction dans leur travail.

C'est aussi le groupe des hommes travaillant «sous automatisme» qui, proportionnellement, exprime le plus le fait de ne pas vouloir («n'aimerais pas») occuper le même poste de travail à l'âge de soixante ans: 14 %. Les salariés liés à un «travail de servitude» occupent ici la deuxième place (12 % n'aimeraient pas faire le même travail à 60 ans).

La surqualification est le plus ressentie dans le groupe du «travail de servitude» (9 % contre 7 % ou moins dans les autres groupes). En revanche, c'est parmi les hommes travaillant «sous automatisme» ou fortement exposés à la flexibilité que le sentiment d'être trop peu qualifié dans son travail est le plus fort (respectivement 12 % et 11 %).

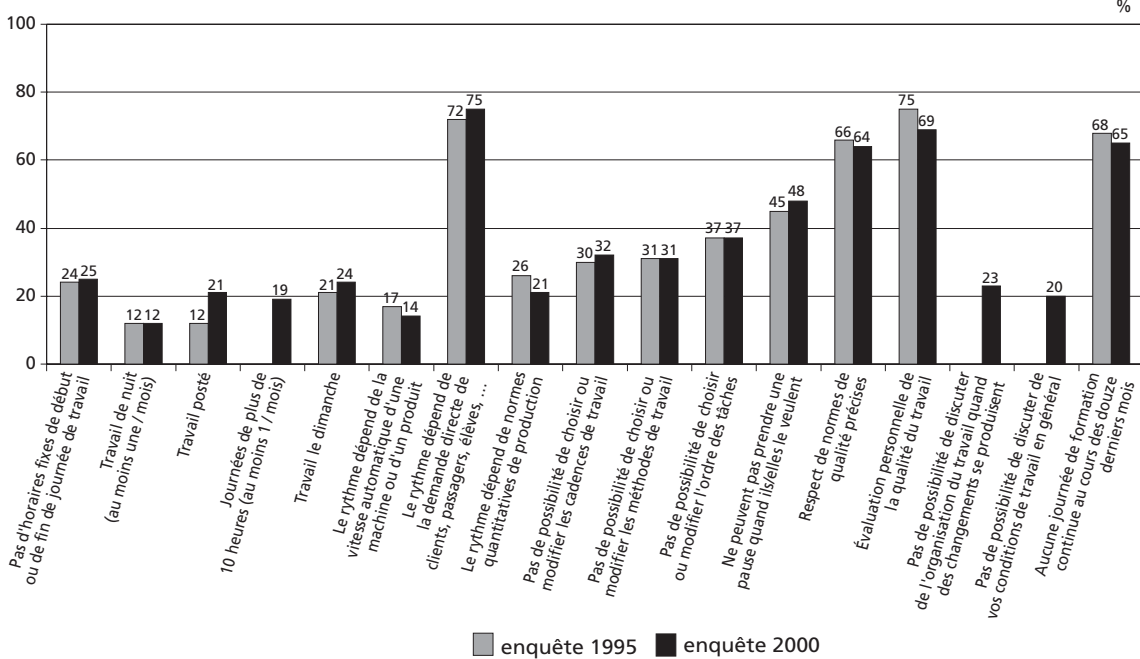
### Évolutions et tendances observées depuis cinq ans

Les graphiques 46 et 47 montrent globalement une stabilisation des pourcentages, entre 1995 et 2000, concernant les caractéristiques d'organisation du travail pour les femmes et les hommes salariés. Quelques évolutions vers le bas sont observées cependant chez les femmes et les hommes: le travail posté ainsi que les contraintes de rythmes dues à des normes de production touchent moins de salariés en 2000 qu'en 1995. Il importe toutefois de rester prudent sur ces observations en raison de légères différences dans les intitulés des questions dans les deux enquêtes<sup>21</sup>.

---

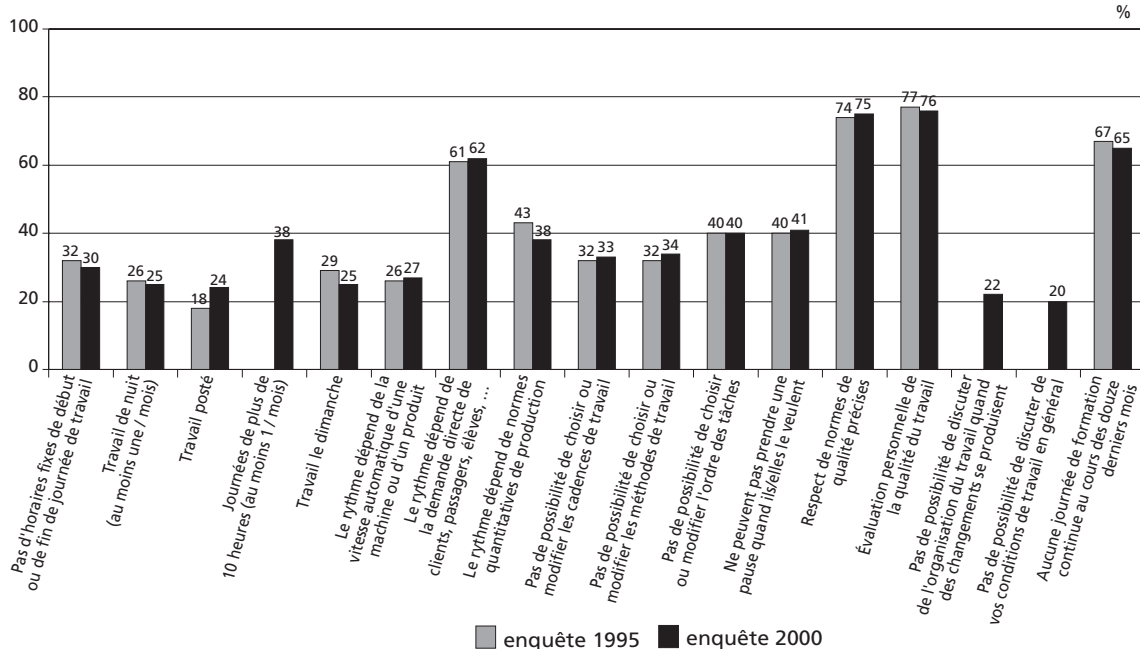
21 L'enquête de 1995 parlait «d'horaires tournants» et de «travail en équipe», alors que l'enquête de 2000 pose directement la question «travaillez-vous en travail posté?». Pour les normes de production, l'enquête de 1995 ne précisait pas de «normes quantitatives» de production, contrairement à l'enquête de 2000.

Graphique 46: Évolution des caractéristiques d'organisation du travail entre 1995 et 2000 chez les femmes salariées de l'UE %



À l'exclusion des personnes travaillant moins de 10 heures / jour et du secteur de l'agriculture

Graphique 47: Évolution des caractéristiques d'organisation du travail entre 1995 et 2000 chez les hommes salariés de l'UE %



À l'exclusion des personnes travaillant moins de 10 heures / jour et du secteur de l'agriculture

Pour les femmes, on observe une légère baisse des contraintes de rythme industrielles (rythme automatique d'une machine), alors que cette caractéristique stagne chez les hommes. De même, seules les femmes connaissent une baisse concernant l'évaluation personnelle de la qualité du travail. Les contraintes marchandes sur les rythmes de travail touchent proportionnellement plus les femmes que les hommes en 1995 comme en 2000, les pourcentages augmentant même légèrement pour les femmes, alors qu'ils stagnent chez les hommes.

Le fait de travailler le dimanche (au moins un par mois) touchait plus les hommes que les femmes en 1995 (29 % contre 21 %). En l'an 2000, hommes et femmes sont exposés au travail le dimanche à égalité (25 %), attestant d'une progression, chez les femmes, et d'une diminution, chez les hommes, de ce type de flexibilité du temps de travail.

L'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail de 1990 ne permet que des comparaisons limitées avec les deux autres enquêtes, concernant l'organisation du travail.

Le travail de nuit concernait en 1990 12 % des femmes et 21 % des hommes durant «au moins un quart de leur temps» (pour les enquêtes de 1995 et 2000, nous avons retenu «au moins une nuit dans le mois»). En 1990, la question ne spécifiait pas, contrairement aux enquêtes suivantes, de plage horaire définissant le «travail de nuit». Même en tenant compte de ces différences d'intitulés, on ne peut pas dire que les pourcentages de 1990 montrent une amélioration de la situation en dix ans.

L'enquête de 1990 regroupait en une seule variable les marges de manœuvre sur les méthodes et l'ordre des tâches. 39 % des femmes et 37 % répondaient alors «non» à la question. Au regard des pourcentages non cumulés observés dans les enquêtes suivantes, on ne peut pas dire, là encore, qu'il y ait une amélioration.

# Conclusion

La troisième enquête européenne sur les conditions de travail, menée en 2000, auprès d'un échantillon représentatif des travailleurs de l'UE a permis de mettre en évidence un sentiment de dégradation des conditions de travail chez ceux-ci. Dans le cadre d'une exploitation statistique secondaire des données issues de cette enquête, nous avons conduit un état des lieux de la santé au travail pour les femmes et les hommes, puis nous avons cherché à faire apparaître les liens entre types d'organisation du travail et risques pour la santé des travailleurs et travailleuses de l'Union Européenne. Partant de l'hypothèse que les femmes et les hommes ne sont pas insérés indifféremment dans la division sociale du travail, nous avons mené cette analyse, de façon séparée, pour les femmes et pour les hommes.

En première partie de ce rapport, les résultats obtenus quant à l'état des lieux de la santé au travail en Europe témoignent d'une évolution plutôt négative. D'une part, on observe la persistance de risques «classiques», montrant que la prévention et le contrôle de ces risques n'ont pas progressé. Parmi ces derniers figurent tout autant des risques de maladies professionnelles que d'accidents du travail. D'autre part, les contraintes temporelles se font plus prégnantes, en dépit du signal d'alarme que constitue, à travers toute l'Europe, l'épidémie de lésions pour efforts répétitifs sous fortes contraintes de temps (TMS). Enfin, les indicateurs de mise en péril de la santé psychique mettent également en évidence des atteintes qui se traduisent par l'expression de symptômes tels que les troubles du sommeil, l'irritation, le stress et l'anxiété. En outre, on peut s'interroger sur les conditions de reconnaissance en accidents du travail et maladies professionnelles des diverses atteintes observées. Il faut également souligner les processus cumulatifs qui entrent, on le sait, dans des formes d'usure prématurée conduisant à la perte d'emploi [Frigul, 1997; Dessors & al., 1991].

En seconde partie, nous avons dégagé pour les femmes salariées, d'une part, pour les hommes salariés, d'autre part, une typologie des formes d'organisation du travail qui permet de lier entre eux caractéristiques d'organisation du travail, données structurelles du marché de l'emploi, risques et expression d'atteinte à la santé.

## **Types d'organisation du travail et santé au travail**

Nous avons mis en évidence, sur les sous-populations des femmes et des hommes salariés, quatre types d'organisation du travail qui se singularisent par des caractéristiques spécifiques, résumées ici :

Le groupe le plus important quantitativement – environ une femme sur deux et un homme sur deux y sont exposé dans l'UE - qui se dégage est représentatif d'une organisation du travail que nous avons nommée «travail en autonomie». Ce type est caractérisé par des marges de manœuvre dans la réalisation du travail, mais aussi en terme de possibilités de discussion sur l'organisation du travail ou les conditions de travail nettement plus importantes que dans les autres groupes. Les salariés (femmes et hommes) de ce groupe sont très peu touchés par la flexibilité du temps de travail liée au travail de nuit, le dimanche ou au travail posté. Ils sont (surtout les hommes) un peu plus exposés aux très longues journées de travail et à l'absence d'horaires de début et de fin de journée fixes. Enfin, ce groupe est très exposé aux formes de contrôle sur la qualité du travail, par le biais de normes ou d'auto-évaluation. Ce type d'organisation du travail est particulièrement bien représenté dans les secteurs de l'éducation, de la finance et, pour les femmes, de l'administration publique. C'est ce groupe qui est le moins exposé à des conditions de travail présentant des risques

pour la santé des personnes, ainsi qu'à des problèmes réels de santé au travail. Mais, on note toutefois que les femmes et les hommes de ce groupe n'échappent pas aux maux de dos, au stress, à la fatigue générale et aux TMS.

Un autre type d'organisation mis en valeur dans le modèle a été dénommé le «travail flexible», du fait de la très nette surexposition des femmes et des hommes de ce groupe à la flexibilité du temps de travail: presque 100 % des femmes de ce groupe travaillent au moins une nuit par mois et/ou un dimanche par mois et 80 % des hommes rattachés à ce même type d'organisation du travail sont concernés. Le travail posté, les longues journées de travail et l'absence d'horaires fixes en début et en fin de journée sont aussi très caractéristiques de ce type d'organisation du travail. C'est aussi dans ce groupe que la pression sur les rythmes induite par la demande du «client» est la plus fortement ressentie, notamment chez les femmes. Enfin, la part des salariés ayant des marges d'autonomie dans le travail ou la possibilité de discuter est relativement importante. Les deux secteurs économiques les plus représentatifs de ce type d'organisation du travail sont ceux de la santé-action sociale et de l'hôtellerie-restauration. Dans l'UE, ce type d'organisation du travail touche 16 % des hommes salariés et 7 % des femmes salariées.

Même si une partie des salariés qui sont reliés à ce type d'organisation du travail correspond à des cadres supérieurs organisant eux-mêmes la flexibilité de leurs horaires, ce groupe marque, pour les autres, l'individualisation des situations de travail et l'absence de «protection» que constitue l'insertion dans un collectif de travail contre tous les risques et abus de pouvoir. Ceci se ressent à travers l'ensemble des résultats des risques et atteintes à la santé (voir plus bas).

Ce type d'organisation du travail correspond en outre aux caractéristiques d'une certaine forme, dominante, de l'entrée des jeunes sur le marché du travail et des conditions de subordination dans les secteurs représentés: précarité d'emploi, forte variabilité des horaires interdisant la construction d'un temps à soi, pénibilité des conditions de travail. Les blessures au travail apparaissent ici comme un révélateur de ce cumul de risques et de contraintes. Les travaux de recherche portant, par exemple, sur la restauration rapide [De Villechabrolle, 1998] confirment et éclairent, à l'aide de données qualitatives, ces résultats statistiques.

Un type, appelé «travail sous automatisme», est caractérisé par une organisation du travail largement dépendante des rythmes automatiques des machines ou des outils, des normes de production quantitatives, mais aussi qualitatives. Ce type d'organisation du travail est aussi très nettement caractérisé par une absence de marges d'autonomie dans le travail pour une nette majorité du groupe, cumulée, pour les hommes spécifiquement, par de faibles possibilités de discussions dans le cadre du travail. Ce type regroupe 22 % des femmes et 18 % des hommes, salariés de l'UE. Le secteur industriel est le plus représentatif de ce type d'organisation du travail, mais ce groupe existe dans des proportions non négligeables dans les secteurs des transports et communications et dans l'hôtellerie-restauration, ainsi que, pour les femmes seulement, dans le secteur santé-action sociale et dans la vente. Ce groupe est fortement exposé aux risques et aux problèmes de santé au travail.

Enfin, un type d'organisation du travail appelé «travail de servitude» regroupe en Europe 18 % des femmes salariées et 17 % des hommes salariés. Comme le nom choisi l'indique, ce groupe est surtout caractérisé par une absence de marges d'autonomie dans le travail, l'impossibilité d'y avoir

des discussions sur les conditions de travail ou l'organisation en général, et l'absence d'exigences dans le travail: ce groupe est le moins concerné par des normes quantitatives ou qualitatives de production. Les femmes et les hommes rattachés à ce type d'organisation du travail sont cependant exposés à une pression «marchande» (exigences du client) dans des proportions importantes (66 % des femmes et 53 % des hommes). On retrouve ce groupe dans tous les secteurs, notamment dans la vente, l'hôtellerie-restauration (surtout les femmes) et la construction (surtout les hommes). Cette forme d'organisation du travail est typique d'emplois d'exécution déqualifiés et totalement non qualifiants. Ce groupe est en outre caractérisé par une forte précarité du statut d'emploi, avec les proportions maximales de contrats non permanents et de temps partiels non choisis chez les hommes et surtout chez les femmes. C'est aussi chez ces dernières que ce groupe comprend les parts les plus importantes de femmes les plus jeunes (moins de 25 ans) et les plus âgées (55 ans et plus).

Le groupe du «travail de servitude», s'il est relativement peu exposé aux risques et aux formes d'altération de la santé au travail (tels que l'expression des salariés en rend compte), est celui qui exprime la plus forte insatisfaction dans le travail ainsi qu'un sentiment de surqualification important.

D'un point de vue général, on observe, pour les groupes autres que le «travail de servitude», l'importance des normes de qualité et de l'implication demandée aux salariés concernant l'application de ces normes. Il s'agit de la transformation de l'obligation de travail en obligation de résultats qui constitue l'un des principaux facteurs d'intensification du travail, sachant que les marges de manœuvre évoquées par les travailleurs ne prennent un sens que reprises en perspective par rapport à cette obligation de résultat.

On retrouve les quatre types d'organisation du travail dans tous les secteurs économiques et dans tous les groupes professionnels, selon des répartitions inégales révélatrices d'une division sociale du travail. L'exposition aux risques et aux problèmes de santé au travail diffère d'un groupe à l'autre, mettant en valeur des groupes de salariés particulièrement exposés sur le marché de l'emploi de l'UE.

Concernant les risques, chez les femmes, toutes sont exposées, mais surtout les trois groupes «non autonomes», aux positions douloureuses et à des charges lourdes, ce qui remet en cause l'hypothèse de travaux «légers» pour les femmes: une caissière de supermarché porte l'équivalent du poids d'un éléphant, chaque jour [Paulo Lopes Pena, 2000].

Les trois groupes «non autonomes» présentent des profils différenciés au regard des risques: les femmes du groupe «travail flexible» représentent un groupe fortement exposé aux substances toxiques et radiations ce qui soulève des interrogations sur les conditions de protection sur les lieux de travail contre les risques les plus dangereux (cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction), ainsi que sur les conditions de suivi médical, compte tenu des parcours souvent non linéaires des femmes fortement exposées à la flexibilité du travail.

C'est aussi très nettement le groupe du «travail flexible» qui connaît le plus d'atteintes à la dignité dans le travail. Ce résultat interroge sur la transformation d'une relation de domination dans le travail – que caractérise l'absence de collectif de travail dans les situations de flexibilité – en une

notion psychologique et morale, le harcèlement moral. Celui-ci ne peut exister lorsque des formes de régulation collective opposent une résistance aux diverses manifestations de violence et d'abus de pouvoir que désigne ce harcèlement moral.

Les femmes travaillant «sous automatisme» sont le deuxième groupe le plus exposé aux risques d'ordre physique et liés à l'hypersollicitation. Les atteintes à la santé montrent la prédominance, dans tous les groupes, des atteintes liées à l'hypersollicitation dans le travail (TMS, maux de dos). Il faut aussi noter, pour le groupe «travail flexible», l'existence de problèmes de peau et d'allergie, évocateurs d'atteintes par les substances toxiques; ces symptômes attestent de risques à effets différés (cancers). Enfin, les maux d'estomac peuvent être un symptôme d'angoisse qui serait cohérent avec l'individualisation des situations de travail.

Les atteintes d'ordre psychologique montrent la position particulière des femmes fortement exposées à la flexibilité, qui cumulent les symptômes associés à une forte intensité du travail et une forte pression psychologique.

C'est aussi ce groupe du «travail flexible» qui est le plus exposé aux accidents et à l'absentéisme.

Parmi les hommes salariés, les travailleurs soumis au «travail sous automatisme» sont, de loin, les plus exposés du point de vue de l'hypersollicitation et des risques physiques et chimiques. Ceci signe leur place dans les industries de procès, mais aussi dans les formes de la division sociale du travail et des risques au sein de la production.

On retrouve chez les hommes, l'exposition plus forte du groupe «travail flexible» aux atteintes à la dignité, ainsi qu'aux problèmes de santé d'ordre psychologique. En revanche, on relève une certaine homogénéité sur le plan des atteintes avec une spécificité au niveau des problèmes d'audition qui touchent une proportion importante du groupe «automatisme», mais aussi «flexible» et... «autonome». Ceci manifeste la persistance d'une exposition au bruit dans des ambiances de travail et pas seulement à certains postes. Le bruit constitue toujours une nuisance importante.

Ainsi, observe-t-on que les groupes caractérisés par les conditions d'organisation du travail les plus contraignantes sont aussi ceux dont les conditions de travail sont les plus pénibles, voire dangereuses. Cette accumulation des contraintes d'ordre organisationnel et des pénibilités liées aux conditions de réalisation du travail va dans le sens d'une logique d'exploitation, quand bien même ce terme est de moins en moins utilisé [Roche, 2001].

### **Typologie d'organisation du travail et division sociale du travail**

Les profils des hommes et des femmes témoignent de la division sociale du travail entre ces derniers par l'articulation entre types d'organisation du travail, niveau de qualification, types d'emploi et secteurs d'activité. Si l'on retrouve les mêmes formes d'organisation du travail – ce qui est logique en ce qu'il découle de choix organisationnels cohérents avec les objectifs de compétitivité, de productivité et de formes d'usage des équipements techniques et du temps de travail – en revanche, elles se déclinent différemment pour les uns et les autres puisque leur insertion dans la production économique est différente (différence de secteur, différence d'insertion en termes de niveaux de qualification, différence de tâches). Les risques associés doivent donc être rapportés à cette différence d'insertion.

Il importe aussi de signaler l'existence d'une division sociale du travail au sein même des sous-populations féminines et masculines. C'est ce que souligne D. Kergoat [1998] en évoquant l'existence d'une opposition de classe mettant les unes (notamment dans tout ce qui concerne le travail d'entretien, de ménage et de soins) au service des autres soumises aux normes d'intensification du travail, y compris dans les postes les plus qualifiés.

À travers l'émergence des groupes «servitude» et «flexible», on peut saisir l'influence des relations de sous-traitance dans la régulation des rapports sociaux de travail au sein des formes actuelles d'organisation du travail. Se dessine à travers les profils observés une division sociale du travail et des risques qui, par hypothèse, tendrait à opposer:

- les «autonomes» représentant peut-être le «noyau dur» des entreprises caractérisées par la relation de travail «typique» (CDI, temps partiel choisi) et bénéficiant de garanties collectives issues de décennies de négociations salariales au sein des entreprises,
- les travailleurs assujettis aux relations clients-fournisseurs, ceux du groupe «flexible», cumulant à la fois les contraintes dues à une forte pénibilité, voire dangerosité du travail et l'intensité du travail rendue possible par le recours au travail temporaire. Les travailleurs sous automatisme sont eux aussi, d'une autre manière, soumis à la demande du client et sont maintenant en majorité assujettis à la prescription du travail de donneurs d'ordre par la généralisation de la sous-traitance de production (voir l'industrie automobile, mais aussi le textile, la chimie ou l'aérospatiale).

Dans cette division sociale du travail, le groupe «servitude» fait penser à une autre forme de sous-traitance: non plus tournée vers les relations clients-fournisseurs, mais guidée par l'externalisation – qu'elle se fasse en dehors de l'entreprise ou au sein de l'entreprise, par une forme d'externalisation d'un groupe de salariés – de certaines tâches subalternes. On peut ici penser au travail de nettoyage, réalisé une fois les locaux vides après le départ des collègues, de plus en plus doublement coupé d'un collectif de travail: temporellement et statutairement lorsque cette activité est sous-traitée. [Bretin, 2000].

Cette typologie des formes d'organisation du travail, présentes pour les femmes et les hommes salariés de l'UE, est un point de vue particulier. Les groupes mis en évidence n'ont de sens qu'en référence à notre construction théorique, ceux-ci validant cette construction et inversement [Bernard, 1982]. La cohérence des groupes obtenus montre que les hypothèses de départ sur les liens entre organisation du travail, division sociale du travail et risques pour la santé sont fondées. En outre, une telle démarche, qui dépasse les catégories structurelles existantes, ouvre des perspectives en matière de recherche épidémiologique: mettre en évidence les situations de travail les plus susceptibles d'être associées à des risques pour la santé peut permettre de mieux cibler études et préconisations.

À l'heure où certaines démarches de «prévention» en santé et sécurité au travail sont construites uniquement au niveau du rapport homme-machine, débouchant sur des discours liés au risque technique, à l'«erreur humaine», à des «conduites à risque» voire à des «prédispositions génétiques»<sup>22</sup>; à l'heure où un *Work Ability Index*, attribuant à chaque travailleur un score sur sa

22 L'INRS (institut national de recherche et sécurité en France) a ouvert un axe de recherche sur la médecine prédictive. Plusieurs organisations syndicales dénoncent ce programme - défini par l'INRS comme visant à l'«identification des personnes à risque accru avec la mise en place d'indicateurs de prédisposition à des risques professionnels (...) résultant d'un ensemble de facteurs génétiquement déterminés» - au motif qu'il ouvre la voie à la sélection génétique des salariés à l'embauche. [Pajot, 1997].



«capacité à travailler» construit sur critères d'usure au travail, est présenté dans certains pays de l'Europe du nord comme source d'amélioration de la productivité [Goedhard, 2000], il importe de situer la santé au travail dans l'histoire individuelle et collective des personnes pour ainsi mettre en relief l'impact de l'organisation du travail et des rapports sociaux dans les processus d'altération de la santé au travail et leurs liens possibles avec des processus de sélection-exclusion sur le marché de l'emploi. Cette approche devrait contribuer à alimenter le débat sur les moyens à mettre en œuvre pour une meilleure protection de la santé et de l'emploi.

*«Le travail joue un rôle majeur dans la production des inégalités sociales de santé. D'une part, il détermine la place qu'on occupe dans la société, donc les conditions de vie, de revenu, de logement et de protection sociale, y compris lorsque les personnes en sont exclues. D'autre part, les conditions et l'organisation du travail et de l'emploi ont des effets directs sur la santé et sur la production des inégalités sociales de santé.»* [Volkoff, Thébaud-Mony, 2000]. Cette dernière observation se vérifie, à travers l'analyse faite des types d'organisation du travail qui témoigne d'une inégale répartition des risques, contraintes et atteintes à la santé liés au travail. Cependant, il n'y a pas d'un côté les protégés, et de l'autre les exposés. Les choix d'organisation du travail, de division sociale du travail et d'usage du temps dominés par la quête de réduction du coût du travail, conduisent à une intensification générale du travail, tout en renforçant certaines lignes de clivage au sein du salariat.

Des marges de manœuvre existent pour une partie des travailleurs et des travailleuses. Cependant, quel poids ont-elles pour permettre une réelle protection de la santé? Plus précisément, quelles sont-elles par rapport au recours au droit de retrait des situations dangereuses inscrit dans la directive européenne et dans les législations nationales? La fréquence des risques laisse penser qu'une certaine banalisation de ceux-ci est toujours présente sur les lieux de travail sans que progresse une véritable évaluation des risques à laquelle les travailleuses puissent participer.

La comparaison par pays a permis de mettre en évidence certains clivages. Cependant, les travaux de Laurent Vogel le montrent, il est impossible de faire apparaître des différences sans se référer à l'histoire sociale des pays et inscrire l'interprétation de différences observées tant dans la dynamique propre des rapports sociaux au sein de chaque pays que dans les processus de division internationale du travail.

C'est autour de l'idée de sécurité physique que se sont construits, historiquement, tous les droits du travail européens [Supiot, 1994]: «C'est elle qui se retrouve au centre de l'édification du droit social européen, telle qu'on l'observe par exemple dans l'Acte unique, qui a étendu à cette question de la santé et de la sécurité au travail, et à elle seule, la règle de la prise de décision à la majorité des États membres de la Communauté européenne.» (p. 69)

La dégradation des conditions de travail dans l'Union Européenne et les conséquences qui en résultent pour la santé des hommes et des femmes sont associées, pour une large part, à des choix d'organisation du travail qui échappent aux dirigeants politiques et aux instances sanitaires tant européennes que nationales. La transformation des conditions de travail et la protection de la santé au travail ne peuvent être réduites à une dimension de la gestion de la productivité des entreprises. Ne doit-elle pas s'inscrire comme une priorité de santé publique de l'agenda politique de l'Europe?

# Références bibliographiques

- Appay B., 1994, Concentration and atomisation of productive system: the paradox of controlled autonomy. Dans: XIIIe Mondial Congress of Sociology, Bielefeld, ISA.
- Bernard P., 1982, «L'insignifiance des «données». Bref essai contre la stigmatisation positive», *Sociologie et Sociétés*, Vol. XIV, 1.
- Bourgeois F., Lemarchand C., Hubault F., Brun C., Polin A., Faucheux J.M., 2000, *Troubles musculosquelettiques et travail. Quand la santé interroge l'organisation du travail*, éd. ANACT.
- Bourgeois F., Lemarchand C., Hubault F., Brun C., Polin A., Faucheux J.M., 2000, *Troubles musculosquelettiques et travail. Quand la santé interroge l'organisation du travail*, éd. ANACT.
- Bourget-Devouassoux J, Volkoff S., 1991, «Bilans de santé des carrières d'ouvriers», *Économie et Statistiques*.
- Bretin H., 2000, «Le nettoyage aux confins du jour et de la nuit», *Les Annales de la Recherche urbaine*, 87: 95-99.
- Bretin H., 1997, «Hommes et femmes en service précaire» dans: B. Appay et A. Thébaud-Mony, «*Précarisation sociale, travail et santé*», IRESO, Paris.
- Bué J., Rougerie C., 2000, «L'organisation du travail: entre contrainte et initiative. Résultats de l'enquête conditions de travail 1998» Dans: DARES, *L'organisation du travail. Résultats des enquêtes conditions de travail de 1984, 1991, 1998*, Les dossiers de la DARES N°4.
- Cattanéo N., 1997, Le travail à temps partiel: entre rêve et cauchemar. Les Cahiers du Mage, N°2.
- CNAMTS (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés), 2000, *Statistiques financières et technologiques des accidents du travail*, Direction des risques professionnels.
- Conférence BTS/SAL TSA (2000) *Le travail sans limites? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs*, Bruxelles, 25-27 septembre, publié dans BTS-Newsletter, N° spécial 15-16 février 2001.
- Coutrot T., 1999, *Critique de l'organisation du travail*, La découverte, coll. Repères.
- Cristofari M.F., Germain C., 1994, *Les accidents du travail en 1992. Résultats de l'Observatoire des risques professionnels*, Premières Synthèses, DARES, Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.
- Cru D., 1987, «*Les règles des métiers*», dans *Plaisir et souffrance dans le travail*. (ss la dir. de C. Dejours, CNRS).
- Dassa S., Maillard D., 1996, Exigences de qualité et nouvelles formes d'aliénation. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, N°115, décembre.
- Daubas-Letourneux V. et Thébaud-Mony A., 2000, *Connaissance et reconnaissance des accidents du travail. Approche sociologique. La construction sociale des accidents du travail et leur inscription ou non dans le système de réparation*, publication du Ministère de l'emploi et de la solidarité français, juin.
- Davezies Ph., 1999, *Évolutions des organisations du travail et atteintes à la santé*. Contribution au séminaire interdisciplinaire «Nouvelles organisations du travail», CNAM, Paris, 1997. Dans revue Travailler, n°3.
- De Nanteuil M., 2000, «Flexibilité et travail – Esquisse d'une théorie des pratiques», *Cahiers du LSCI sur «La Mondialisation*», juin.
- De Villechabrolle V., 1998, Restauration rapide: salariés ou cocotte-minute? *Santé et travail*, N°24.
- Dessors D., Schram J., Volkoff S., 1991, «Du «handicap de situation» à la sélection-exclusion: Une étude des conditions de travail antérieures aux licenciements économiques.», dans *Travail et Emploi*, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, n°48.

- Dhondt S., 1997, *Les contraintes de temps et d'autonomie au travail dans l'Union Européenne*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des communautés européennes.
- Dwyer T., 1991, *Life and death at work. Industrial accidents as a case of socially produced error*. Plenum Press, New York.
- Eurogip, 1999, *Étude sur les maladies professionnelles en Europe. Chiffres et tendances*, Paris.
- EUROSTAT, 1992, *Méthodologie pour l'harmonisation des statistiques européennes sur les accidents du travail*, Commission des Communautés Européennes, Office des publications officielles des Communautés européennes.
- Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1999, *Le statut d'emploi et la santé*, Office des publications officielles des communautés européennes.
- Freeman R. (de.), 1993, *Working under different rules*, Russel Sage Foundation, New York.
- Frigul N., 1997, *Penser le rapport au travail pour comprendre le chômage. Une analyse de la construction sociale de la précarisation du travail et de la santé à partir d'une enquête menée auprès d'une population féminine en chômage de longue durée*. Thèse de doctorat en Sciences sociales, Université René Descartes – Paris V.
- Goedhard W. J. H. (2000) «Work ability and aging of employees in a metalworking company», communication donnée à la Conférence «Le travail sans limites? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs.» Bruxelles, 25-27 septembre 2000. Conférence organisée par le Bureau Technique Syndical de la Confédération Européenne des Syndicats et par le programme coopératif de l'Institut suédois de recherche sur la vie au travail (programme SALTSA).
- Gollac M., Volkoff M., 1996, *Citius, Altius, Fortius. L'intensification du travail.*, Actes de la Recherche en Sciences Sociales, septembre.
- Gollac M., Volkoff S., 1999, «La France parmi les «mal classés» de l'Europe?», dans *Les conditions de travail en enquêtes. Résultats des enquêtes sur les conditions de travail de 1978, 1984 et 1991* (chapitre XII). Documents d'études DARES, Ministère du travail et des affaires sociales.
- Goodswaard A., De Nanteuil M., 2000, *Flexibility and working conditions. A qualitative and comparative study in seven EU member states*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Hamelin P., 2000, *La durée de travail des conducteurs professionnels comme enjeu de la flexibilité et de la compétitivité des transports routiers de marchandises*, dans: Conférence BTS-SALTSA, Bruxelles, 2000
- Héran-Leroy O., 1999, *Les risques professionnels pour la santé*, Données sociales. La société française. INSEE.
- Join-Lambert, M-T, 1994, *Politique sociale*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz.
- Karasek RA., Theorell T., 1991, *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York, Basic Books.
- Karjalainen A., Virtalen S., 1999, *European Statistics on Occupational Diseases – Evaluation of the 1995 Pilot Data*. Eurostat – Population and Social conditions. 3/1999/E/n°2. (Cité dans «Les troubles musculo-squelettiques en Europe», dossier spécial. Newsletter, Bureau Technique Syndical pour la santé et la sécurité, n°11-12, juin 1999).
- Kauppinen K., Kandolin I., 1998, *Le genre et les conditions de travail dans l'Union Européenne*, Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des communautés européennes.

- Kergoat D., 1998, *La division du travail entre les sexes*, dans *Le monde du travail*, sous la direction de Kergoat J., Boutet J., Jacot H. et Linhart D., La découverte.
- Langevin A., 1997, «Déstabilisation des temps sociaux et précarisation de statuts», dans *Précarisation sociale, travail et santé*, sous la dir. d'A. Thébaud-Mony et de B. Appay, Institut de recherche sur les sociétés contemporaines (IRESCO) - CNSR – INSERM.
- Laville A., Volkoff S., 1993, *Âge, santé, travail: le déclin et la construction*. Actes du XXVII<sup>ème</sup> Congrès de la SELF, octobre.
- Letourneux V., 1998, *Conditions de travail des indépendants dans l'Union Européenne*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des communautés européennes.
- Letourneux V., 1998, *Précarité et conditions de travail dans l'UE*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des communautés européennes.
- Linhart D. et R., 1998, *L'évolution de l'organisation du travail* dans *Le monde du travail*, sous la direction de Kergoat J., Boutet J., Jacot H. et Linhart D., La découverte.
- Lopes Pena Paulo Gilvano, 2000, *LER: la première épidémie d'origine robotique: une étude sur la robotique gestionnaire, l'organisation du travail dans les hypermarchés et la santé, en France et au Brésil*. Thèse de doctorat soutenue à l'EHESS, à Paris, le 17 octobre 2000.
- Marquié J.C., Paumès D., Volkoff S., 1995, *Le travail au fil de l'âge*, éd. Octares, Toulouse.
- Maruani M., 2000, *Travail et emploi des femmes*, La Découverte, Paris.
- Mayhew C., Quinlan M., Bennett L., 1996 *The effects of subcontracting, outsourcing on occupational health and safety*, IRRC, The University of New South Wales, Australia.
- Messing K., dir., 1999, *Comprendre le travail des femmes pour le transformer*, BTS, Bruxelles
- Morin M.L., 1994, *La sous-traitance et les relations salariales*, Rapport de recherche pour le Commissariat général au plan, CEJEE, Toulouse.
- Pajot D., 1997, «Médecine prédictive. Le délit de sale gène.» *Revue Santé et Travail*, n°21, octobre.
- Paoli P., 1992, *First European Survey on the Work Environment 1991-1992*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des communautés européennes.
- Roche P., 2001, «Le laboratoire secret de la production de l'exclusion», in Abecassis F. et Roche P., *Précarisation du travail et lien social. Des hommes en trop*. L'Harmattan.
- Santé et Travail* (revue), 2000, dossier «Jeunes travailleurs: la galère», n°33, octobre.
- Supiot A.(dir.), 1999, *Au delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Flammarion, Paris.
- Supiot A., 1992, *Les notions de contrat de travail en Europe*, Rapport pour la Commission des Communautés Européennes, janvier.
- Thébaud-Mony A. (sous la dir., avec B. Appay), 1997, *Précarisation sociale, travail et santé*. Institut de recherche sur les sociétés contemporaines (IRESCO), CNSR – INSERM.
- Thébaud-Mony A., 1991, *La reconnaissance des maladies professionnelles*, Documents Travail et Emploi, Ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, La documentation Française.
- Thébaud-Mony A., 1996, «La santé: enjeux d'une définition», dans revue *Prévenir*, n° 30, juin.
- Thébaud-Mony A., 2000, «L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude». Co-édition INSERM – EDK, Collection Questions en santé publique.

- Vogel L., 1994, *L'organisation de la prévention sur les lieux de travail. Un premier bilan de la directive communautaire de 1989*. Bureau Technique Syndical européen pour la santé et la sécurité, Bruxelles.
- Vogel L., 1997, «Droit du travail et précarisation des droits dans les États de l'Union Européenne», dans *Précarisation sociale, travail et santé*, sous la dir. d'A. Thébaud-Mony et de B. Appay, Institut de recherche sur les sociétés contemporaines (IRESCO) - CNSR – INSERM.
- Vogel L., 1998, *L'environnement de travail dans l'Union Européenne: le difficile passage du droit à la pratique*, *BTS-Newsletter*, N°8.
- Vogel L., 1999, *La santé au travail dans la fonction publique centrale*. Observatoire du BTS sur l'application des directives européennes, BTS, Bruxelles
- Volkoff S., Thébaud-Mony A., 2000, «Santé au travail: l'inégalité des parcours», dans *Les inégalités sociales de santé*, sous la direction de Leclerc A., Fassin D., Grandjean H., Kaminski M., Lang T., éd. La Découverte – INSERM.
- Volkoff S., Molinié A.F., Jolivet A., 2000, *Efficaces à tout âge? Vieillesse démographique et activités de travail*, Centre d'Études de l'Emploi, Dossier 16.

# Annexes

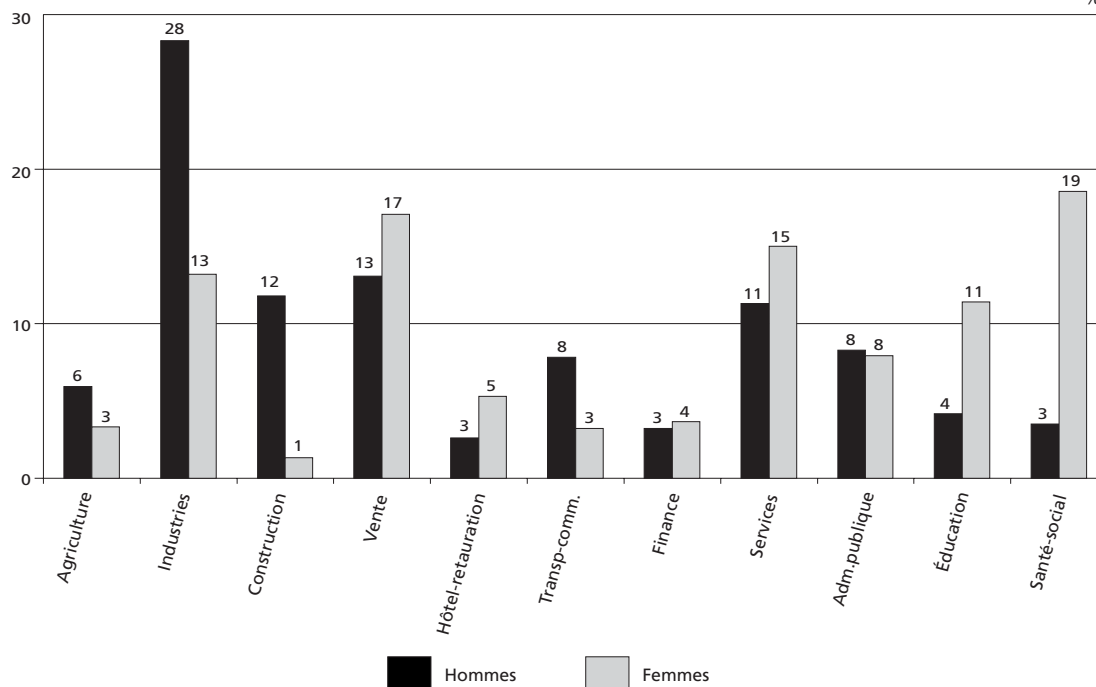


# Annexe I

## Répartition des femmes et des hommes par secteur économique (NACE) et par groupe professionnel (ISCO) dans l'UE, en 2000

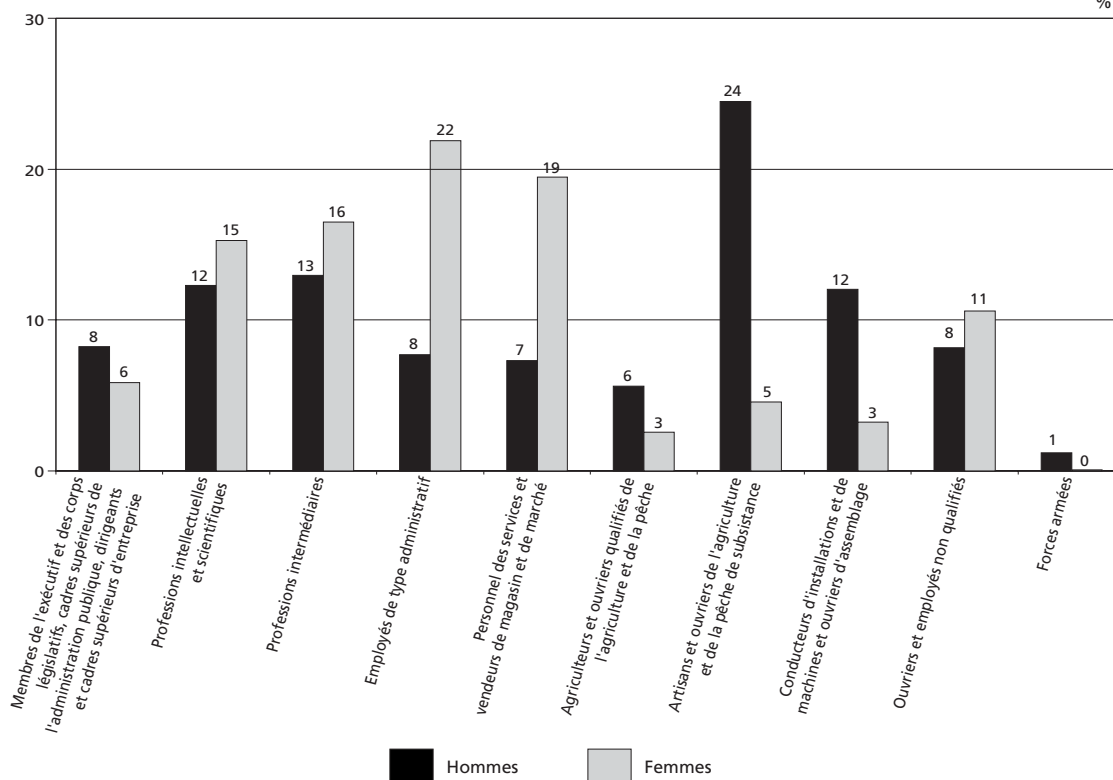
Répartition des hommes et des femmes ayant un emploi dans l'UE dans les secteurs économiques

%



Répartition des hommes et des femmes ayant un emploi dans l'UE selon le groupe professionnel

%





# Annexe II

## Codes ISCO et NACE

### Code ISCO - Classification internationale type des professions (CITP-88 (COM))

#### **1 - MEMBRES DE L'EXÉCUTIF ET DES CORPS LÉGISLATIFS, CADRES SUPÉRIEURS DE L'ADMINISTRATION PUBLIQUE, DIRIGEANTS ET CADRES SUPÉRIEURS D'ENTREPRISE**

##### **11 - Membres de l'Exécutif et des corps législatifs, et cadres supérieurs de l'Administration publique**

111 - Membres de l'Exécutif et des corps législatifs, hauts fonctionnaires des services publics

114 - Dirigeants et cadres supérieurs d'organisations spécialisées

##### **12 - Directeurs de société**

121 - Directeurs

122 - Cadres de direction, production et opérations

123 - Autres cadres de direction spécialisés

##### **13 - Dirigeants et gérants de petites entreprises**

131 - Dirigeants et gérants de petites entreprises

#### **2 - PROFESSIONS INTELLECTUELLES ET SCIENTIFIQUES**

##### **21 - Spécialistes des sciences physiques, mathématiques et techniques**

211 - Physiciens, chimistes et assimilés

212 - Mathématiciens, statisticiens et assimilés

213 - Spécialistes de l'informatique

214 - Architectes, ingénieurs et assimilés

##### **22 - Spécialistes des sciences de la vie et de la santé**

221 - Spécialistes des sciences de la vie

222 - Médecins et assimilés (à l'exception des cadres infirmiers)

223 - Cadres infirmiers et sages -femmes

##### **23 - Spécialistes de l'enseignement**

231 - Professeurs d'université et d'établissements d'enseignement supérieur

232 - Professeurs de l'enseignement secondaire

233 - Instituteurs de l'enseignement primaire et préprimaire

234 - Enseignants spécialisés dans l'éducation des handicapés

235 - Autres spécialistes de l'enseignement

##### **24 - Autres spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques**

241 - Spécialistes des fonctions administratives et commerciales des entreprises

242 - Juristes

243 - Archivistes, bibliothécaires, documentalistes et assimilés

244 - Spécialistes des sciences sociales et humaines

245 - Écrivains et artistes créateurs ou exécutants

246 - Membres du clergé

247 - Cadres administratifs des services publics

#### **3 - PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES**

##### **31 - Professions intermédiaires des sciences physiques et techniques**

311 - Techniciens des sciences physiques et techniques

312 - Pupitreurs et autres opérateurs de matériels informatiques

313 - Techniciens d'appareils optiques et électroniques

314 - Techniciens des moyens de transports maritime et aérien

- 315 - Inspecteurs d'immeubles, de sécurité, d'hygiène et de qualité
- 32 - Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé**
- 321 - Techniciens et travailleurs assimilés des sciences de la vie et de la santé
- 322 - Professions intermédiaires de la médecine moderne (à l'exception du personnel infirmier)
- 323 - Personnel infirmier et sages-femmes (niveau intermédiaire)
- 33 - Professions intermédiaires de l'enseignement**
- 331 - Professions intermédiaires de l'enseignement primaire
- 332 - Professions intermédiaires de l'enseignement préprimaire
- 333 - Professions intermédiaires de l'éducation des handicapés
- 334 - Autres professions intermédiaires de l'enseignement
- 34 - Autres professions intermédiaires**
- 341 - Professions intermédiaires des finances et de la vente
- 342 - Agents commerciaux et courtiers
- 343 - Professions intermédiaires de la gestion administrative
- 344 - Professions intermédiaires de l'administration publique des douanes et des impôts et assimilées
- 345 - Inspecteurs de la police judiciaire et détectives
- 346 - Professions intermédiaires du travail social
- 347 - Professions intermédiaires de la création artistique, du spectacle et du sport
- 348 - Assistants laïcs des cultes
- 4 - EMPLOYÉS DE TYPE ADMINISTRATIF**
- 41 - Employés de bureau**
- 411 - Secrétaires et opérateurs sur clavier
- 412 - Employés des services comptables et financiers
- 413 - Employés d'approvisionnement, d'ordonnancement et des transports
- 414 - Employés de bibliothèque, de service du courrier et assimilés
- 419 - Autres employés de bureau
- 42 - Employés de réception, caissiers, guichetiers et assimilés**
- 421 - Caissiers, guichetiers et assimilés
- 422 - Employés de réception et d'information de la clientèle
- 5 - PERSONNEL DES SERVICES ET VENDEURS DE MAGASIN ET DE MARCHÉ**
- 51 - Personnel des services directs aux particuliers et des services de protection et de sécurité**
- 511 - Agents d'accompagnement et assimilés
- 512 - Intendants et personnel des services de restauration
- 513 - Personnel soignant et assimilé
- 514 - Autre personnel des services directs aux particuliers
- 516 - Personnel des services de protection et de sécurité
- 52 - Modèles, vendeurs et démonstrateurs**
- 521 - Mannequins et autres modèles
- 522 - Vendeurs et démonstrateurs en magasin, à l'étal et sur les marchés
- 6 - AGRICULTEUR ET OUVRIERS QUALIFIÉS DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE**
- 61 - Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche**
- 611 - Agriculteurs et ouvriers qualifiés sur exploitation ayant une orientation dominante autre que l'élevage
- 612 - Éleveurs et ouvriers qualifiés de l'élevage et assimilés

- 613 - Agriculteurs et ouvriers qualifiés sur exploitation sans orientation dominante
- 614 - Professions du forestage et assimilées
- 615 - Pêcheurs, chasseurs et trappeurs

**7 - ARTISANS ET OUVRIERS DES MÉTIERS DE TYPE ARTISANAT**

**71 - Artisans et ouvriers des métiers de l'extraction et du bâtiment**

- 711 - Mineurs, carriers, boute-feux et tailleurs de pierre
- 712 - Ouvriers du bâtiment (gros œuvre) et assimilés
- 713 - Ouvriers du bâtiment (finitions) et assimilés
- 714 - Ouvriers peintres, ravaleurs de façades et assimilés

**72 - Artisans et ouvriers des métiers de la métallurgie, de la construction métallique et assimilés**

- 721 - Mouleurs de fonderie, soudeurs, tôliers -chaudronniers, monteurs de charpentes métalliques et assimilés
- 722 - Forgerons, outilleurs et assimilés
- 723 - Mécaniciens et ajusteurs de machines
- 724 - Mécaniciens et ajusteurs d'appareils électriques et électroniques

**73 - Artisans et ouvriers de la mécanique de précision, des métiers d'art, de l'imprimerie et assimilés**

- 731 - Mécaniciens de précision sur métaux et matériaux similaires
- 732 - Potiers, souffleurs de verre et assimilés
- 733 - Ouvriers des métiers d'artisanat sur bois, sur textile, sur cuir et sur des matériaux similaires
- 734 - Artisans et ouvriers de l'imprimerie et assimilés

**74 - Autres artisans et ouvriers des métiers de type artisanal**

- 741 - Artisans et ouvriers de l'alimentation et assimilés
- 742 - Artisans et ouvriers du traitement du bois, ébénistes et assimilés
- 743 - Artisans et ouvriers des métiers du textile et de l'habillement et assimilés
- 744 - Artisans et ouvriers du travail du cuir, des peaux et de la chaussure

**8 - CONDUCTEURS D'INSTALLATIONS ET DE MACHINES ET OUVRIERS DE L'ASSEMBLAGE**

**81 - Conducteurs d'installations et de matériels fixes et assimilés**

- 811 - Conducteurs d'installations d'exploitation minière et d'extraction des minéraux
- 812 - Conducteurs d'installations de transformation des métaux
- 813 - Conducteurs d'installations de verrerie et de céramique et assimilés
- 814 - Conducteurs d'installations pour le travail du bois et la fabrication de papier
- 815 - Conducteurs d'installations du traitement chimique
- 816 - Conducteurs d'installations de production d'énergie et assimilés
- 817 - Conducteurs de robots industriels

**82 - Conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage**

- 821 - Conducteurs de machines à travailler les métaux et les produits minéraux
- 822 - Conducteurs de machines pour la fabrication de produits chimiques
- 825 - Conducteurs de machines pour la fabrication de produits en caoutchouc et en matières plastiques
- 824 - Conducteurs de machines à bois
- 825 - Conducteurs de machines d'imprimerie, de machines à relier et de machines de papeterie
- 826 - Conducteurs de machines pour la fabrication de produits textiles et d'articles en fourrure et en cuir

827 - Conducteurs de machines pour la fabrication de denrées alimentaires et de produits convexes

828 - Ouvriers de l'assemblage

829 - Autres conducteurs de machines et ouvriers de l'assemblage

**83 - Conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre**

831 - Conducteurs de locomotives et assimilés

832 - Conducteurs de véhicules à moteur

833 - Conducteurs de matériels mobiles agricoles et d'autres engins mobiles

834 - Matelots de pont et assimilés

**9 - MANŒUVRES ET AGENTS NON QUALIFIÉS DE L'ENTRETIEN, DE LA SURVEILLANCE ET DE LA MANUTENTION**

**91 - Employés non qualifiés des services et de la vente**

911 - Vendeurs ambulants et assimilés

912 - Cireurs de chaussures et autres travailleurs des petits métiers des rues

913 - Aides de ménage et autres aides, nettoyeurs et blanchisseurs

914 - Personnel du service d'immeuble, laveurs de vitres et assimilés

915 - Messagers, porteurs, gardiens, portiers et assimilés

916 - Éboueurs et manœuvres assimilés

**92 - Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et assimilés**

921 - Manœuvres de l'agriculture, de la pêche et assimilés

**93 - Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics, des industries manufacturières et des transports**

931 - Manœuvres des mines, du bâtiment et des travaux publics

932 - Manœuvres des industries manufacturières

933 - Manœuvres des transports et manutentionnaires

**10 - FORCES ARMÉES**

01 - Forces armées

011 - Forces armées

**Code NACE - Nomenclature statistique des activités économiques -  
(Rév. 1 - obligatoire dès 1993)**

**SECTION A - AGRICULTURE, CHASSE ET  
SYLVICULTURE**

- 01 - Agriculture, chasse et activités des services annexes
- 02 - Sylviculture, exploitation forestière et activités des services annexes

**SECTION B - PÊCHE**

- 05 - Pêche, pisciculture et aquaculture; activités des services annexes à la pêche

**SECTION C - ACTIVITÉS EXTRACTIVES**

- 10 - Extraction de houille, de lignite et de tourbe
- 11 - Extraction de pétrole brut et de gaz naturel; activités de services annexes à l'extraction de pétrole et de gaz, sauf la prospection
- 12 - Extraction de minerais d'uranium et de thorium
- 13 - Extraction de minerais métalliques
- 14 - Autres industries extractives

**SECTION D - INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE**

- 15 - Industrie des produits alimentaires et des boissons
- 16 - Industrie du tabac
- 17 - Industrie textile
- 18 - Fabrication de l'habillement et des fourrures
- 19 - Apprêt et tannage des cuirs; fabrication d'articles de voyage et de maroquinerie; fabrication d'articles de sellerie et de bourrellerie; fabrication de chaussures
- 20 - Production de bois et d'articles en bois et en liège, sauf fabrication de meubles; fabrication d'articles de vannerie et de sparterie

- 21 - Fabrication de pâte à papier, de papier et d'articles en papier et en carton
- 22 - Édition, imprimerie et reproduction de supports enregistrés
- 23 - Raffinage de pétrole, cokéfaction; traitement de combustibles nucléaires
- 24 - Industrie chimique
- 25 - Industrie du caoutchouc et des plastiques
- 26 - Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques
- 27 - Métallurgie
- 28 - Travail des métaux
- 29 - Fabrication de machines et équipements n.c.a.
- 30 - Fabrication de machines de bureau, de machines comptables et de matériel de traitement de l'information
- 31 - Fabrication de machines et appareils électriques n.c.a.
- 32 - Fabrication d'équipements et appareils de radio, télévision et communication
- 33 - Fabrication d'instruments médicaux, de précision, d'optique et d'horlogerie
- 34 - Construction de véhicules automobiles, de remorques et de semi-remorques
- 35 - Fabrication d'autres matériels de transport
- 36 - Fabrication de meubles; industries diverses n.c.a.
- 37 - Récupération

**SECTION E - PRODUCTION ET  
DISTRIBUTION D'ÉLECTRICITÉ, DE GAZ ET  
D'EAU**

- 40 - Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude
- 41 - Captage, épuration et distribution d'eau

**SECTION F - CONSTRUCTION**

45 Construction

**SECTION G - COMMERCE DE GROS ET DE DÉTAIL; RÉPARATIONS AUTOMOBILES ET DOMESTIQUES**

- 50 - Commerce automobile
- 51 - Commerce de gros et intermédiaires du commerce sauf de véhicules automobiles et de motocycles
- 52 - Commerce de détail sauf de véhicules automobiles et de motocycles; réparation d'articles personnels et domestiques

**SECTION H - HÔTELS ET RESTAURANTS**

55 - Hôtels et restaurants

**SECTION I - TRANSPORTS, ENTREPOSAGE ET COMMUNICATIONS**

- 60 - Transports terrestres et par conduites
- 61 - Transports par eau
- 62 - Transports aériens
- 63 - Activités annexes et auxiliaires des transports; activités d'agences de voyage
- 64 - Postes et télécommunications

**SECTION J - INTERMÉDIATION FINANCIÈRE**

- 65 - Intermédiation financière, sauf activités d'assurances et de caisses de retraite
- 66 - Activités des assurances et des caisses de retraite, sauf sécurité sociale obligatoire
- 67 - Activités auxiliaires de l'intermédiation financière

**SECTION K - IMMOBILIER, LOCATIONS ET ACTIVITÉS DE SERVICES AUX ENTREPRISES**

70 - Activités immobilières

- 71 - Location de machines et d'équipements sans opérateur et de biens personnels et domestiques
- 72 - Activités informatiques et activités annexes
- 73 - Recherche et développement
- 74 - Autres activités de services fournis principalement aux entreprises

**SECTION L - ADMINISTRATION PUBLIQUE ET DÉFENSE; SÉCURITÉ SOCIALE OBLIGATOIRE**

- 75 - Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire

**SECTION M - ÉDUCATION**

80 - Éducation

**SECTION N - SANTÉ ET ACTION SOCIALE**

85 - Santé et action sociale

**SECTION O - AUTRES ACTIVITÉS DE SERVICES COLLECTIFS, SOCIAUX ET PERSONNELS**

- 90 - Assainissement et enlèvement des ordures; voirie et activités similaires
- 91 - Activités associatives diverses n.c.a.
- 92 - Activités récréatives, culturelles et sportives
- 93 - Autres activités de services

**SECTION P - MÉNAGES EMPLOYANT DU PERSONNEL DOMESTIQUE**

- 95 - Ménages employant du personnel domestique

**SECTION Q - ORGANISMES EXTRATERRITORIAUX**

99 - Organismes extraterritoriaux

# Annexe III

## Variables utilisées dans l'analyse

SANTÉ		Réf. variable 3ème enquête européenne
Indicateurs globaux	- absentéisme pour problèmes de santé causés par le travail	q36b
	- votre travail affecte votre santé (oui/non)	q35c1
	- votre santé est menacée à cause de votre travail	q34
Maladies, problèmes de santé physique	- maux de dos	q35c05
	- problèmes d'oreilles	q35c02
	- problèmes aux yeux	q35c03
	- problèmes de peau	q35c04
	- difficultés respiratoires	q35c11
	- allergies	q35c17
	- problèmes cardiaques	q35c12
TMS	- douleurs musculaires aux épaules et à la nuque	q35c08
	- douleurs musculaires dans les membres supérieurs	q35c09
	- douleurs musculaires dans les membres inférieurs	q35c10
Stress, problèmes de santé d'ordre psychologique	- stress	
	- fatigue générale	q35c14
	- maux de tête	q35c15
	- douleurs d'estomac	q35c06
	- problèmes de sommeil	q35c07
	- anxiété	q35c16
Accidents du travail	- irritabilité	q35c18
	- absentéisme dû à un accident du travail	q36a
	- blessure	q35c13
	- traumatisme	q35c20

---

**CONDITIONS DE TRAVAIL - RISQUES**


---

Atteintes directes à l'intégrité physique	- positions douloureuses ou fatigantes	q121
	- charges lourdes	q122
	- être exposé à de très hautes températures	q113
	- être exposé à de très basses températures	q114
	- être exposé aux vibrations d'un outil ou d'une machine	q111
	- être exposé à des bruits très élevés (devoir élever la voix...)	q112
	- respirer des vapeurs ou fumées toxiques	q115
	- toucher des produits ou substances dangereux	q116
	- être exposé à des radiations (laser, rayon X, radioactive...)	q117
Hypersollicitation	- exposition à des mouvements répétitifs main/bras	q123
	- travailler dans des délais très serrés	q21b2
	- avoir assez de temps pour terminer son travail	q265
	- travailler à une vitesse très élevée	q21b1
	- avoir plusieurs interruptions inopinées du travail / jour pour faire une tâche non prévue	q23a
Atteintes à la dignité	- intimidations	q313
	- discrimination sexuelle	q314
	- discrimination sur critère d'âge	q316
	- violences physiques de la part des collègues	q311
	- violences physiques de la part de personnes extérieures	q312

---

**ORGANISATION DU TRAVAIL**


---

Cadre temporel	- horaires fixes ou non de début et de fin de journée de travail	q18a3
	- travail de nuit	q16ar
	- travail posté	q18b
	- travail le dimanche	q16cr
	- journée de 10 heures	q16er
	Les rythmes de travail dépendent:	
	- de la vitesse automatique d'une machine ou d'un produit	q2204
- de normes quantitatives de production	q2203	
Marges de manœuvre	Autonomie:	
	- possibilité de choisir ou de modifier les cadences de travail	q2503
	- possibilité de choisir ou de modifier les méthodes de travail	q2502
	- possibilité de choisir ou de modifier l'ordre des tâches	q2501
	- possibilité de faire une pause quand on veut	q2602
	Contrôle:	
- respect de normes de qualité précises	q2401	
- évaluation personnelle de la qualité du travail	q2402	
Rapports sociaux	- les rythmes de travail dépendent de la demande directe de patients, ... de clients, passagers, élèves,	q2202
	- possibilité de discuter de l'organisation du travail quand des changements se produisent	q30a2
	- possibilité de discuter de vos conditions de travail en général	q30a1
	- formation continue reçue dans les douze derniers mois	q29r

---



---

### STRUCTURE

---

Marché de l'emploi	- secteur économique (code NACE)	q5r
	- groupe professionnel (code ISCO)	q2r
	- taille de l'unité locale de l'entreprise (où travaillent les personnes interrogées)	q7
	- pays	pays
Caractéristiques individuelles	- âge	EF11r
	- sexe	EF10
	- ancienneté dans l'emploi	q3br
	- statut d'emploi	q4, q4b
	- temps partiel / temps plein	q17, q17b

---

# Annexe IV

## Agricultrices et agriculteurs: quels risques pour la santé au travail?

Les agricultrices et agriculteurs restent un groupe très exposé aux risques et aux contraintes dans leur travail, notamment aux risques physiques liés à la pénibilité du travail (charges lourdes, positions douloureuses, ...), aggravés par des journées de travail longues et souvent une obligation de travail le dimanche, voire la nuit pour 21 % des hommes. Cela se traduit par une surexposition à des problèmes de santé physique, notamment aux problèmes de dos pour plus d'un agriculteur sur deux et pour presque 60 % des agricultrices. La répartition par âge montre une population vieillissante, ce qui vient ici éclairer ces forts pourcentages sur les problèmes de santé liés à l'usure physique au travail (dos, TMS cou-épaules). Le stress et les problèmes de tension psychologique touchent davantage les agricultrices. En revanche, 15 % des hommes agriculteurs ont eu au moins une blessure dans leur travail, contre 8 % des femmes.

	Agricultrices salariées et non salariées	Agriculteurs salariés et non salariés
<b>Organisation du temps de travail</b>		
Journées de plus de 10 heures / mois	42 % ont au moins 1 journée de travail de plus de 10 heures par mois.	49 % ont au moins 1 journée de travail de plus de 10 heures par mois.
	18 % ont au moins 19 journées de travail de plus de 10 heures par mois.	21 % ont au moins 19 journées de travail de plus de 10 heures par mois.
Travail le dimanche dimanche par mois	49 % travaillent au moins 1 dimanche par mois	46 % travaillent au moins 1 dimanche par mois.
	27 % travaillent tous les dimanches (4 ou 5 par mois).	22 % travaillent tous les dimanches (4 ou 5 par mois).
	8 % travaillent au moins une nuit par mois.	21 % travaillent au moins une nuit par mois.

## Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne

	Agricultrices salariées et non salariées	Agriculteurs salariés et non salariés
<b>Structure</b>		
Groupe professionnel	74 % sont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche. 11 % sont manœuvres et agents non qualifiés. 5 % sont employées de type administratif.	86 % sont agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche. 6 % sont manœuvres et agents non qualifiés.
<b>Statut d'emploi</b>	17 % sont salariées sans CDI. 22 % sont salariées avec CDI. 61 % sont non salariées.	11 % sont salariés sans CDI. 31 % sont salariés avec CDI. 58 % sont non salariés.
<b>Ancienneté dans l'emploi</b>		
moins de 1 ans	5 %	8 %
de 1 à 19 ans	53 %	54 %
20 ans et plus	42 %	38 %
<b>Temps partiel</b>	20 %	5 %
<b>Temps partiel subi</b>		
souhaiterait travailler plus	25 %	8 %
souhaiterait travailler moins	5 %	34 %
<b>Taille de l'unité locale de l'entreprise:</b>		
Moins de 50	96 %	94 %
De 50 à 499	3 %	4 %
500 et plus	1 %	2 %
<b>Âge:</b>		
15-24 ans	8 %	9 %
25-39 ans	19 %	29 %
40-54 ans	45 %	35 %
55 ans et plus	28 %	27 %

**Pays:** La Grèce (18 %), le Portugal (14 %), l'Irlande (9 %), l'Espagne (8 %) et dans une moindre mesure, l'Autriche (7 %) et l'Italie (6 %) ont un secteur primaire plus important que la moyenne de l'UE (5 %).

	Agricultrices salariées et non salariées	Agriculteurs salariés et non salariés
<b>Risques<sup>1</sup></b>		
Mouvements répétitifs	57 %	60 %
Délais stricts et courts	40 %	41 %
Cadences élevées	40 %	48 %
Positions douloureuses	60 %	59 %
Assez de temps pour terminer le travail (oui)	85 %	85 %
Port de charges lourdes	40 %	53 %
Fumées toxiques	27 %	35 %
Bruits très forts	13 %	30 %
Substances dangereuses	22 %	34 %
Hautes températures	28 %	30 %
Basses températures	29 %	42 %
Vibrations	16 %	32 %
Radiations	1 %	3 %
Violences physiques pers. extérieures	0 %	1 %
Discriminations sexuelles	3 %	0 %
<b>Problèmes de santé perçus</b>		
Maux de dos	59 %	51 %
Stress	22 %	17 %
Fatigue générale	39 %	35 %
TMS cou-épaules	45 %	31 %
TMS membres supérieurs	32 %	26 %
TMS membres inférieurs	32 %	24 %
3 TMS cumulés	24 %	18 %
Maux de tête	15 %	12 %
Irritabilité	5 %	6 %
Problèmes de vue	7 %	4 %
Anxiété	8 %	6 %
Problèmes de sommeil	5 %	5 %
Problèmes de peau	11 %	10 %
Maux d'estomac	3 %	9 %
Traumatisme	4 %	4 %
Difficultés respiratoires	5 %	5 %
Maladie du cœur	1 %	2 %
Blessure	8 %	15 %
Allergie	11 %	7 %
Absence pour problèmes de santé liés au travail (aucune)	87 %	89 %
Absence pour accident du travail (aucune)	95 %	88 %

<sup>1</sup> Les seuils choisis pour les variables «risques» sont: au moins la moitié du temps pour les risques physiques et au moins un quart du temps pour les risques chimiques (voir chapitre 1.2).

# Annexe V

Construction de la variable «secteu11» (regroupement du code NACE en 11 catégories)

Nouvelles modalités	Sections du code NACE concernées (détail: annexe I)
Agriculture	A - B
Industries	C - D - E
Construction	F
Vente	G
Hôtellerie-restauration	H
Transport-communications	I
Finance	J
Services	K - O - P
Administration publique	L
Éducation	M
Santé-action sociale	N

# Annexe VI

## Répartition des catégories structurelles dans les typologies

### FEMMES

**Tableau croisé SECTEU11 \* TYPOFEM4**

% dans TYPOFEM4

	TYPOFEM4				Total
	'servitude'	'flexible'	'autonomie'	'automatisme'	
industries	14,3%	2,7%	9,5%	28,8%	14,1%
vente	23,6%	4,4%	15,6%	14,0%	15,9%
hôtel-restauration	7,7%	10,9%	3,1%	4,6%	4,8%
transp-comm	2,6%	4,3%	3,4%	4,9%	3,7%
finance	2,6%	0,7%	4,7%	4,4%	4,0%
services	18,8%	5,9%	16,6%	9,7%	14,7%
adm-publique	7,5%	4,8%	12,3%	6,1%	9,5%
education	10,1%	6,4%	16,4%	8,4%	12,8%
santé-social	12,7%	59,9%	18,4%	19,0%	20,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tableau croisé Q.2. - Quel est votre principal travail rémunéré ? Donnez-moi, s'il-vous-plaît, votre titre professionnel. \* TYPOFEM4**

% dans TYPOFEM4

	TYPOFEM4				Total
	'servitude'	'flexible'	'autonomie'	'automatisme'	
Membres de l'exécutif et des corps législatifs et dirigeants	1,6%	3,0%	4,8%	1,3%	3,3%
Professions	6,1%	28,7%	20,8%	8,8%	16,1%
Professions intermédiaires	10,0%	30,9%	18,6%	15,6%	17,3%
Employés de type administratif	23,9%	5,9%	27,9%	21,0%	24,1%
Personnel des services et vendeurs	29,8%	28,3%	16,9%	20,9%	20,9%
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	0,1%		0,1%	0,3%	0,1%
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	4,9%	1,0%	2,1%	9,1%	4,0%
Conducteurs d'installations et de machines	4,7%	0,5%	1,3%	9,1%	3,6%
Ouvriers et employés non qualifiés	18,9%	1,3%	7,4%	13,9%	10,4%
Forces armées	0,1%	0,4%	0,1%		0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**HOMMES**

**Tableau croisé SECTEU11 \* TYPOHOM4**

% dans TYPOHOM4

	TYPOFEM4				Total
	'autonomie'	'servitude'	'flexible'	'automatisme'	
industries	31,2%	21,1%	20,2%	57,3%	32,5%
construction	12,7%	20,4%	2,6%	8,7%	11,6%
vente	12,2%	16,3%	7,3%	5,7%	10,9%
hôtel-restauration	1,2%	2,1%	7,2%	2,3%	2,5%
transp-comm	5,5%	9,0%	15,1%	12,2%	8,9%
finance	4,9%	4,7%	1,1%	0,2%	3,4%
services	11,5%	9,8%	14,6%	6,6%	10,8%
adm-publique	10,7%	10,9%	16,9%	4,7%	10,6%
education	7,0%	4,2%	5,3%	0,6%	5,1%
santé-social	3,1%	1,6%	9,7%	1,6%	3,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tableau croisé Q.2. - Quel est votre principal travail rémunéré ? Donnez-moi, s'il-vous-plaît, votre titre professionnel. \* TYPOHOM4**

% dans TYPOHOM4

	TYPOFEM4				Total
	'autonomie'	'servitude'	'flexible'	'automatisme'	
Membres de l'exécutif et des corps législatifs et dirigeants	8,4%	1,5%	8,4%	0,8%	5,8%
Professions	16,3%	7,4%	14,4%	2,4%	12,0%
Professions intermédiaires	16,6%	8,7%	16,7%	7,6%	13,6%
Employés de type administratif	11,7%	13,3%	3,9%	3,6%	9,2%
Personnel des services et vendeurs	5,2%	7,7%	17,1%	6,5%	7,8%
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	0,8%	0,7%	0,0%	0,2%	0,5%
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	27,0%	30,2%	12,8%	33,3%	26,4%
Conducteurs d'installations et de machines	7,3%	14,5%	14,8%	30,6%	14,0%
Ouvriers et employés non qualifiés	5,7%	15,5%	7,1%	14,0%	9,1%
Forces armées	1,1%	0,4%	4,8%	1,1%	1,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

# Annexe VII

## Spécificités structurelles des pays de l'UE: regard sur le statut de l'emploi, le secteur économique et le groupe professionnel

**Tableau croisé Q.4.a – Êtes-vous principalement ... (MONTRER CARTE – LIRE – UNE SEULE REPONSE)?**

	Pays											Total				
	Belgique	Dane- mark	Alle- magne	Grèce	Italie	Espagne	France	Irlande	Luxem- bourg	Pays-Bas	Portugal		Royaume- Uni	Finlande	Suède	Autriche
Indépendant sans salariés	12,0%	2,8%	6,2%	36,5%	19,8%	16,9%	9,2%	13,3%	6,7%	3,8%	18,8%	9,7%	10,9%	6,2%	8,2%	11,4%
Indépendant avec salariés	4,4%	3,0%	6,5%	7,3%	5,6%	7,6%	3,7%	6,5%	5,1%	3,0%	5,6%	3,7%	3,1%	3,4%	5,6%	5,1%
Salarié	82,5%	94,0%	85,5%	56,2%	74,5%	75,5%	86,7%	79,2%	87,9%	92,1%	74,9%	85,4%	84,4%	89,0%	84,7%	82,5%
Autre	1,1%	0,2%	1,8%		0,1%		0,4%	1,1%	0,4%	1,0%	0,7%	1,2%	1,6%	1,4%	1,5%	0,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tableau croisé Q.4.b – Est-ce sur base ... (MONTRER CARTE – LIRE – UNE SEULE REPONSE)?**

	Pays											Total				
	Belgique	Dane- mark	Alle- magne	Grèce	Italie	Espagne	France	Irlande	Luxem- bourg	Pays-Bas	Portugal		Royaume- Uni	Finlande	Suède	Autriche
D'un contrat à durée indéterminée	88,7%	80,6%	86,6%	52,9%	84,1%	64,6%	83,2%	79,3%	89,3%	81,9%	75,0%	81,8%	76,4%	85,8%	84,9%	81,6%
D'un contrat à durée déterminée	5,7%	6,0%	8,5%	5,8%	5,4%	27,1%	9,3%	6,0%	5,1%	11,3%	12,2%	10,7%	14,3%	8,8%	6,2%	10,2%
D'un contrat d'apprentissage ou autre formation	2,5%	,8%	,6%	2,8%	5,0%	2,3%	3,2%	5,0%	,7%	2,4%	,4%	2,0%	,3%	,5%	1,6%	2,2%
Autre	,4%	2,5%	2,1%	1,4%	4,2%	1,4%	1,4%	2,2%	2,2%	,3%	1,2%	,2%	1,0%	,4%	2,7%	1,6%
NSP	2,4%	,3%	1,4%	,2%	,9%	,4%	,7%	3,0%	,9%	,4%	1,2%	1,8%	3,5%	,1%	1,1%	,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



**Tableau croisé Secteu11**

Secteur	Pays												Total			
	Belgique	Dane- mark	Alle- magne	Grèce	Italie	Espagne	France	Irlande	Luxem- bourg	Pays-Bas	Portugal	Royaume- Uni		Finlande	Suède	Autriche
Agriculture	2,2%	3,7%	2,6%	18,2%	5,8%	7,9%	4,4%	9,1%	3,0%	3,5%	13,7%	3,0%	7,1%	3,1%	6,5%	4,9%
Industries	19,1%	12,2%	12,5%	11,7%	12,4%	11,2%	10,5%	17,1%	16,0%	17,0%	6,6%	18,9%	18,1%	15,3%	9,9%	13,5%
Construction	6,6%	6,7%	8,6%	7,0%	7,3%	9,9%	6,4%	8,5%	8,3%	6,1%	10,7%	6,3%	6,0%	5,3%	7,8%	7,5%
Commerce	14,6%	14,0%	14,0%	16,7%	16,0%	16,6%	13,5%	14,3%	13,1%	16,7%	13,9%	14,5%	11,1%	12,8%	16,0%	14,7%
Hôtels et restaurants	3,5%	2,8%	3,1%	6,3%	3,3%	6,1%	3,2%	6,6%	4,7%	3,4%	5,3%	3,4%	2,7%	2,7%	5,7%	3,7%
Transport et communications	7,0%	7,0%	5,3%	6,2%	5,4%	5,8%	6,4%	5,8%	7,2%	6,3%	3,8%	6,4%	8,3%	6,6%	6,4%	5,9%
Intermédiation financière	4,4%	3,1%	3,5%	2,4%	3,2%	2,5%	3,2%	3,7%	10,6%	3,7%	1,8%	4,5%	2,2%	2,2%	3,9%	3,4%
Services	11,8%	12,7%	12,8%	9,7%	11,4%	13,0%	15,3%	13,0%	14,6%	15,8%	9,8%	11,8%	14,4%	14,9%	11,5%	12,8%
Administration publique	9,5%	6,0%	8,3%	7,0%	8,8%	6,3%	9,3%	4,8%	13,1%	7,2%	5,9%	9,2%	5,3%	5,3%	6,5%	8,1%
Education	8,9%	7,1%	6,0%	6,1%	7,2%	6,0%	7,7%	6,2%	5,9%	6,7%	5,8%	9,1%	7,1%	7,4%	6,0%	7,1%
Santé/action sociale	10,8%	17,0%	10,2%	4,7%	6,3%	5,4%	10,5%	7,6%	7,1%	14,0%	4,1%	11,2%	14,0%	19,2%	8,1%	9,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tableau croisé Q.2. Quel est votre principal travail rémunéré? Donnez-moi, s'il-vous-plaît, votre titre professionnel**

	Pays												Total			
	Belgique	Dane- mark	Alle- magne	Grèce	Italie	Espagne	France	Irlande	Luxem- bourg	Pays-Bas	Portugal	Royaume- Uni		Finlande	Suède	Autriche
Membres de l'exécutif et des corps législatifs et dirigeants	10,3%	7,0%	5,9%	10,6%	1,6%	8,6%	7,6%	8,9%	5,3%	11,9%	7,7%	10,3%	8,6%	5,0%	7,5%	7,3%
Professions	19,1%	12,2%	12,5%	11,7%	12,4%	11,2%	10,5%	17,1%	16,0%	17,0%	6,6%	18,9%	18,1%	15,3%	9,9%	13,5%
Professions intermédiaires	9,8%	17,4%	19,9%	5,6%	13,4%	8,5%	17,2%	3,8%	16,0%	17,3%	9,9%	9,9%	15,3%	20,2%	13,4%	14,4%
Employés de type administratif	15,9%	12,2%	12,9%	11,1%	14,9%	10,2%	14,3%	13,7%	16,6%	12,0%	10,7%	15,8%	9,4%	11,0%	14,3%	13,5%
Personnel des services et vendeurs	10,4%	15,5%	11,2%	11,6%	14,1%	13,6%	12,1%	17,3%	10,0%	12,7%	14,3%	10,4%	12,3%	17,4%	13,2%	12,3%
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	2,7%	3,0%	2,2%	19,3%	5,1%	6,0%	4,8%	8,1%	3,0%	2,1%	11,7%	2,7%	6,9%	2,6%	6,3%	4,4%
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	13,6%	12,3%	18,5%	15,8%	21,8%	17,1%	13,6%	13,2%	13,0%	11,1%	20,6%	13,7%	12,1%	11,9%	17,1%	16,3%
Conducteurs d'installations et de machines	7,7%	7,7%	7,5%	7,3%	7,9%	10,3%	10,7%	8,9%	8,8%	7,1%	7,1%	7,7%	9,1%	11,0%	8,9%	8,4%
Ouvriers et employés non qualifiés	9,4%	12,3%	8,8%	5,9%	8,8%	14,1%	7,9%	9,0%	10,6%	7,9%	10,6%	9,4%	7,6%	5,3%	9,1%	9,2%
Forces armées	1,1%	,4%	,6%	1,1%	,0%	,4%	1,3%	,0%	,6%	,9%	,8%	1,2%	,6%	,3%	,3%	,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

# Annexe VIII

## Risques liés aux conditions de travail dans les types d'organisation du travail pour les femmes salariées

Risques – Conditions de travail <sup>1</sup>		Travail «de servitude» (18 %)	Travail «flexible» (7 %)	Travail «en autonomie» (53 %)	Travail «sous automatisme» (22 %)
<b>Hypersollicitation</b>	Mouvements répétitifs	44,8 %	50,1 %	38,7 %	60,2 %
	Délais stricts et courts	37,2	52,5	40,4	55,4
	Cadences élevées	41,1	52,5	40,0	54,3
	Plusieurs interruptions par jour pour une tâche non prévue	19,4	50,3	34,9	28,6
	Pas assez de temps pour terminer le travail	20,8	33,2	22,0	24,1
<b>Atteintes physiques</b>	Positions douloureuses	35,6	45,5	23,3	43,5
	Port de charges lourdes	15,5	34,5	11,5	24,7
	Bruits très forts	10,8	14,6	6,6	20,9
	Hauts températures	10,0	15,3	6,4	19,0
	Basses températures	4,9	5,6	4,3	10,7
<b>Atteintes toxiques</b>	Vibrations	8,3	5,4	3,0	16,6
	Fumées toxiques	13,9	25,9	8,7	19,7
	Substances dangereuses	9,1	27,5	7,8	14,0
<b>Atteintes à la dignité</b>	Radiations	1,4	20,7	2,8	5,2
	Intimidations	9,8	25,3	9,5	11,6
	Violences physiques pers. extérieures	2,5	24,1	3,9	4,7
	Violences physiques collègues	1,4	6,0	1,8	1,9
	Discriminations liées à l'âge	2,8	4,8	2,5	3,5
	Discriminations sexuelles	2,4	7,1	2,4	4,2
Discriminations sur la base d'une incapacité	0,4	0,3	0,6	0,6	

<sup>1</sup> Les seuils choisis pour les indicateurs de risques sont: au moins la moitié du temps pour les risques physiques et au moins un quart du temps pour les risques chimiques (voir partie 1).

# Annexe IX

## Altérations de la santé au travail dans les types d'organisation du travail pour les femmes salariées

Santé au travail		Travail «de servitude» (18 %)	Travail «flexible» (7 %)	Travail en autonomie (53 %)	Travail sous automatisme (22 %)
Problèmes physiques spécifiques	Maux de dos	31,9 %	51,1 %	27,6 %	40,6 %
	TMS cou-épaules	21,9	35,3	20,9	27,5
	TMS bras	10,3	19,3	8,7	13,4
	TMS jambes	10,7	20,1	7,5	11,9
	3 TMS cumulés	4,6	11,8	3,5	6,2
	Problèmes de vue	7,6	6,5	8,6	9,0
	Problèmes de peau	4,4	14,3	3,2	8,7
	Allergie	2,8	10,0	2,8	6,1
	Problèmes d'audition	2,9	4,0	2,0	6,1
	Maux d'estomac	2,2	9,8	3,8	3,7
Santé d'ordre psychologique ou fatigue générale	Difficultés respiratoires	2,7	3,7	1,3	3,3
	Problèmes cardiaques	1,1	1,3	0,4	0,7
	Stress	23,8	50,7	28,6	32,2
	Fatigue générale	24,1	39,7	19,7	24,6
	Maux de tête	14,5	26,5	14,8	21,7
	Irritabilité	11,2	16,1	10,7	13,5
Accidents du travail	Anxiété	5,2	14,3	7,4	9,1
	Problèmes de sommeil	6,6	22,0	6,6	7,1
Absentéisme	Blessure	2,9	9,7	3,1	5,4
	Traumatisme	1,2	3,8	1,3	1,8
Absentéisme	Absence pour problèmes de santé liés au travail (au moins un jour)	10	19	9	14
	Absence pour accident du travail (au moins un jour)	6	8	5	5

# Annexe X

## Risques liés aux conditions de travail dans les types d'organisation du travail pour les hommes salariés

Risques – Conditions de travail <sup>1</sup>		Travail «de servitude» (17 %)	Travail «flexible» (16 %)	Travail «en autonomie» (49 %)	Travail «sous automatisme» (18 %)
<b>Hypersollicitation</b>	Mouvements répétitifs	50,3	41,0	38,9	67,5
	Délais stricts et courts	40,0	55,1	54,2	64,8
	Cadences élevées	35,6	48,8	42,0	62,2
	Plusieurs interruptions par jour pour une tâche non prévue	15,3	36,2	30,7	16,6
	Pas assez de temps pour terminer le travail	20,9	27,8	21,9	23,7
	<b>Atteintes physiques</b>	Positions douloureuses	35,5	29,6	24,5
Port de charges lourdes		33,9	22,6	20,1	38,6
Bruits très forts		23,9	26,0	21,8	56,1
Hautes températures		13,5	19,2	12,5	33,9
Basses températures		15,2	16,4	12,8	20,7
Vibrations		20,5	18,9	19,0	47,7
<b>Atteintes toxiques</b>	Fumées toxiques	29,1	28,4	23,6	46,7
	Substances dangereuses	16,6	25,7	15,4	29,9
	Radiations	6,7	10,1	7,3	9,6
<b>Atteintes à la dignité</b>	Intimidations	6,7	17,5	5,8	9,5
	Violences physiques pers. extérieures	1,6	10,8	2,5	3,5
	Violences physiques collègues	0,9	2,8	0,9	1,4
	Discriminations liées à l'âge	3,3	4,4	2,3	3,2
	Discriminations sexuelles	0,8	2,9	0,4	0,5
	Discriminations sur la base d'une incapacité	0,6	0,5	0,4	0,8

<sup>1</sup> Les seuils choisis pour les indicateurs de risques sont: au moins la moitié du temps pour les risques physiques et au moins un quart du temps pour les risques chimiques (voir partie 1).

# Annexe XI

## Altérations de la santé au travail dans les types d'organisation du travail pour les hommes salariés

Santé au travail		Travail «de servitude» (17 %)	Travail «flexible» (16 %)	Travail «en autonomie» (49 %)	Travail «sous automatisme» (18 %)
<b>Problèmes physiques spécifiques</b>	Maux de dos	31,5	38,0	29,0	41,2
	TMS cou-épaules	18,9	25,7	19,8	30,6
	TMS bras	13,4	13,3	10,8	22,0
	TMS jambes	11,5	13,9	9,6	14,7
	3 TMS cumulés	7,2	8,8	5,6	9,9
	Problèmes de vue	7,8	8,5	10,3	7,7
	Problèmes de peau	4,7	8,8	5,7	10,1
	Allergies	2,7	3,9	2,4	4,8
	Problèmes d'audition	6,0	12,7	9,9	20,4
	Maux d'estomac	2,9	8,0	3,4	6,2
	Difficultés respiratoires	3,6	4,3	4,6	8,9
	Problèmes cardiaques	1,0	2,3	0,7	1,1
	<b>Santé d'ordre psychologique ou fatigue générale</b>	Stress	19,0	38,8	28,7
Fatigue générale		20,0	30,3	19,2	27,1
Maux de tête		11,5	18,2	13,4	15,5
Irritabilité		6,3	19,2	9,2	12,9
Anxiété		3,8	10,7	6,2	6,8
<b>Accidents du travail</b>	Problèmes de sommeil	3,8	19,0	6,6	13,4
	Blessure	8,9	11,2	8,9	12,5
<b>Absentéisme</b>	Traumatisme	2,4	4,3	1,3	3,1
	Absence pour problèmes de santé liés au travail (au moins un jour)	10,0	13,0	10,0	14,0
	Absence pour accident du travail (au moins un jour)	9,0	11,0	8,0	14,0

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

**Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne**

Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés européennes, 2002

2002 – VI, 102 pp. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-897-0158-7

Venta • Salg • Verkauf • Πωλήσεις • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning  
<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

BELGIQUE/BELGIË

**Jean De Lannoy**

Avenue du Roi 202/Koningslaan 202  
B-1190 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 538 43 08  
Fax (32-2) 538 08 41  
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be  
URL: <http://www.jean-de-lannoy.be>

**La librairie européenne/  
De Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244  
B-1040 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 295 26 39  
Fax (32-2) 735 08 60  
E-mail: mail@libeurop.be  
URL: <http://www.libeurop.be>

**Moniteur belge/Belgisch Staatsblad**

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42  
B-1000 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 552 22 11  
Fax (32-2) 511 01 84  
E-mail: eusales@just.fgov.be

DANMARK

**J. H. Schultz Information A/S**

Herstedvang 12  
DK-2620 Albertslund  
Tlf. (45) 43 63 23 00  
Fax (45) 43 63 19 69  
E-mail: schultz@schultz.dk  
URL: <http://www.schultz.dk>

DEUTSCHLAND

**Bundesanzeiger Verlag GmbH**

Vertriebsabteilung  
Amsterdamer Straße 192  
D-50735 Köln  
Tel. (49-221) 97 66 80  
Fax (49-221) 97 66 82 78  
E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de  
URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

ΕΛΛΑΔΑ/GREECE

**G. C. Eleftheroudakis SA**

International Bookstore  
Panepistimiou 17  
GR-10564 Athina  
Tel. (30-1) 331 41 80/112/3/4/5  
Fax (30-1) 325 84 99  
E-mail: elebooks@netor.gr  
URL: <http://www.hellasnet.gr>

ESPAÑA

**Boletín Oficial del Estado**

Trafalgar, 27  
E-28071 Madrid  
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)  
913 84 17 15 (suscripción)  
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),  
913 84 17 14 (suscripción)  
E-mail: clientes@com.boe.es  
URL: <http://www.boe.es>

**Mundi Prensa Libros, SA**

Castelló, 37  
E-28001 Madrid  
Tel. (34) 914 36 37 00  
Fax (34) 915 75 39 98  
E-mail: libreria@mundiprensa.es  
URL: <http://www.mundiprensa.com>

FRANCE

**Journal officiel**

Service des publications des CE  
26, rue Desaix  
F-75727 Paris Cedex 15  
Tél. (33) 140 58 77 31  
Fax (33) 140 58 77 00  
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr  
URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

IRELAND

**Alan Hanna's Bookshop**

270 Lower Rathmines Road  
Dublin 6  
Tel. (353-1) 496 73 98  
Fax (353-1) 496 02 28  
E-mail: hannas@iol.ie

ITALIA

**Licosa SpA**

Via Duca di Calabria, 1/1  
Casella postale 552  
I-50125 Firenze  
Tel. (39) 055 64 83 1  
Fax (39) 055 64 12 57  
E-mail: licosa@licosa.com  
URL: <http://www.licosa.com>

LUXEMBOURG

**Messageries du livre SARL**

L-2411, rue Raiffeisen  
L-2411 Luxembourg  
Tél. (352) 40 10 20  
Fax (352) 49 06 61  
E-mail: mail@mdl.lu  
URL: <http://www.mdl.lu>

NEDERLAND

**SDU Servicecentrum Uitgevers**

Christoffel Plantijnstraat 2  
Postbus 20014  
2500 EA Den Haag  
Tel. (31-70) 378 98 80  
Fax (31-70) 378 97 83  
E-mail: sdu@sdu.nl  
URL: <http://www.sdu.nl>

PORTUGAL

**Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª**

Grupo Bertrand, SA  
Rua das Terras dos Vales, 4-A  
Apartado 60037  
P-2700 Amadora  
Tel. (351) 214 95 87 87  
Fax (351) 214 96 02 55  
E-mail: dlb@ip.pt

**Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA**

Sector de Publicações Oficiais  
Rua da Escola Politécnica, 135  
P-1250-100 Lisboa Codex  
Tel. (351) 213 94 57 00  
Fax (351) 213 94 57 50  
E-mail: spoce@incm.pt  
URL: <http://www.incm.pt>

SUOMI/FINLAND

**Akateeminen Kirjakauppa/  
Akademiska Bokhandeln**

Keskuskatu 1/Centralgatan 1  
PL/PB 128  
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors  
P./fn (358-9) 121 44 18  
F./fax (358-9) 121 44 35  
Sähköposti: sps@akateeminen.com  
URL: <http://www.akateeminen.com>

SVERIGE

**BTJ AB**

Traktorvägen 11-13  
S-221 82 Lund  
Tlf. (46-46) 18 00 00  
Fax (46-46) 30 79 47  
E-post: btjeu-pub@btj.se  
URL: <http://www.btj.se>

UNITED KINGDOM

**The Stationery Office Ltd**

Customer Services  
PO Box 29  
Norwich NR3 1GN  
Tel. (44) 870 60 05-522  
Fax (44) 870 60 05-533  
E-mail: book.orders@theso.co.uk  
URL: <http://www.itsofficial.net>

ÍSLAND

**Bokabud Larusar Blöndal**

Skólavörðustíg, 2  
IS-101 Reykjavík  
Tel. (354) 552 55 40  
Fax (354) 552 55 60  
E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

**Euro Info Center Schweiz**

c/o OSEC Business Network Switzerland  
Stampfenbachstraße 85  
PF 492  
CH-8035 Zürich  
Tel. (41-1) 365 53 15  
Fax (41-1) 365 54 11  
E-mail: eics@osec.ch  
URL: <http://www.osec.ch/eics>

BÁLGARÍJA

**Europress Euromedia Ltd**

59, blvd Vitosha  
BG-1000 Sofia  
Tel. (359-2) 980 37 66  
Fax (359-2) 980 42 30  
E-mail: Milena@mbox.cit.bg  
URL: <http://www.europress.bg>

CYPRUS

**Cyprus Chamber of Commerce and Industry**

PO Box 21455  
CY-1509 Nicosia  
Tel. (357-2) 88 97 52  
Fax (357-2) 66 10 44  
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

EESTI

**Eesti Kaubandus-Tööstuskoda**

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)  
Toom-Kooli 17  
EE-10130 Tallinn  
Tel. (372) 646 02 44  
Fax (372) 646 02 45  
E-mail: info@koda.ee  
URL: <http://www.koda.ee>

HRVATSKA

**Mediatrade Ltd**

Pavla Hatza 1  
Pavia H1X000 Zagreb  
Tel. (385-1) 481 94 11  
Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

**Euro Info Service**

Szt. István krt.12  
III emelet 1/A  
PO Box 1039  
H-1137 Budapest  
Tel. (36-1) 329 21 70  
Fax (36-1) 349 20 53  
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu  
URL: <http://www.euroinfo.hu>

MALTA

**Miller Distributors Ltd**

Malta International Airport  
PO Box 25  
Luqa LQA 05  
Tel. (356) 66 44 88  
Fax (356) 67 67 99  
E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

**Swets Blackwell AS**

Hans Nielsen Hauges gt. 39  
Boks 4901 Nydalen  
N-0423 Oslo  
Tel. (47) 23 40 00 00  
Fax (47) 23 40 00 01  
E-mail: info@no.swetsblackwell.com  
URL: <http://www.swetsblackwell.com.no>

POLSKA

**Ars Polona**

Krakowskie Przedmiescie 7  
Skr. pocztowa 1001  
PL-00-950 Warszawa  
Tel. (48-22) 826 12 01  
Fax (48-22) 826 62 40  
E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

**Euromedia**

Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1  
RO-70184 Bucuresti  
Tel. (40-1) 315 44 03  
Fax (40-1) 312 96 46  
E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

**Centrum VTI SR**

Nám. Slobody, 19  
SK-81223 Bratislava  
Tel. (421-7) 54 41 83 64  
Fax (421-7) 54 41 83 64  
E-mail: europ@ttb1.sltk.stuba.sk  
URL: <http://www.sltk.stuba.sk>

SLOVENIJA

**GV Zalozba**

Dunajska cesta 5  
SLO-1000 Ljubljana  
Tel. (386) 613 09 1804  
Fax (386) 613 09 1805  
E-mail: europ@gvestnik.si  
URL: <http://www.gvzalozba.si>

TÜRKIYE

**Dünya Infotel AS**

100, Yil Mahallesi 34440  
TR-80050 Bağcilar-Istanbul  
Tel. (90-212) 629 46 89  
Fax (90-212) 629 46 27  
E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

**World Publications SA**

Av. Cordoba 1877  
C1120 AAA Buenos Aires  
Tel. (54-11) 48 15 81 56  
Fax (54-11) 48 15 81 56  
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar  
URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

AUSTRALIA

**Hunter Publications**

PO Box 404  
Abbotsford, Victoria 3067  
Tel. (61-3) 94 17 53 61  
Fax (61-3) 94 19 71 54  
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

**Livraria Camões**

Rua Bittencourt da Silva, 12 C  
CEP  
20043-900 Rio de Janeiro  
Tel. (55-21) 262 47 76  
Fax (55-21) 262 47 76  
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br  
URL: <http://www.incm.com.br>

CANADA

**Les éditions La Liberté Inc.**

3020, chemin Sainte-Foy  
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6  
Tel. (1-418) 658 37 63  
Fax (1-800) 567 54 49  
E-mail: liberte@mediom.qc.ca

**Renouf Publishing Co. Ltd**

5369 Chemin Canotek Road, Unit 1  
Ottawa, Ontario K1J 9J3  
Tel. (1-613) 745 26 65  
Fax (1-613) 745 76 60  
E-mail: order.dept@renoufbooks.com  
URL: <http://www.renoufbooks.com>

EGYPT

**The Middle East Observer**

41 Sherif Street  
Cairo  
Tel. (20-2) 392 69 19  
Fax (20-2) 393 97 32  
E-mail: inquiry@meobserver.com  
URL: <http://www.meobserver.com.eg>

MALAYSIA

**EBIC Malaysia**

Suite 45.02, Level 45  
Plaza MBI (Letter Box 45)  
8 Jalan Yap Kwan Seng  
50450 Kuala Lumpur  
Tel. (60-3) 21 62 92 98  
Fax (60-3) 21 62 61 98  
E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

**Mundi Prensa México, SA de CV**

Río Pánuco, 141  
Colonia Cuauhtémoc  
MX-06500 México, DF  
Tel. (52-5) 533 56 58  
Fax (52-5) 514 67 99  
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

**Eurochamber of Commerce in South Africa**

PO Box 781738  
2146 Sandton  
Tel. (27-11) 884 39 52  
Fax (27-11) 883 55 73  
E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

**The European Union Chamber of  
Commerce in Korea**

5th Fl. The Shilla Hotel  
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku  
Seoul 100-392  
Tel. (82-2) 22 53-5631/4  
Fax (82-2) 22 53-5635/6  
E-mail: eucock@eucock.org  
URL: <http://www.eucock.org>

SRI LANKA

**EBIC Sri Lanka**

Trans Asia Hotel  
115 Sir Chittampalam  
A. Gardiner Mawatha  
Colombo 2  
Tel. (94-1) 074 71 50 78  
Fax (94-1) 44 87 79  
E-mail: ebicsl@slnet.lk

TAI-WAN

**Tycoon Information Inc**

PO Box 81-466  
105 Taipei  
Tel. (886-2) 87 12 88 86  
Fax (886-2) 87 12 47 47  
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

**Bernan Associates**

4611-F Assembly Drive  
Lanham MD 20706-4391  
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)  
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)  
E-mail: query@bernan.com  
URL: <http://www.bernan.com>

ANDERE LÄNDER  
OTHER COUNTRIES  
AUTRES PAYS

Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer  
Wahl/Please contact the sales office of  
your choice/veuillez vous adresser au  
bureau de vente de votre choix

Office for Official Publications of the European  
Communities  
2, rue Mercier  
L-2985 Luxembourg  
Tel. (352) 29 29-42455  
Fax (352) 29 29-42758  
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int  
URL: [publications.eu.int](http://publications.eu.int)

*Basé sur la troisième enquête des conditions de travail, ce rapport étudie les liens entre organisation du travail et conditions de travail. Une typologie des formes d'organisation peut être dégagée. Quatre groupes peuvent être ainsi construits: travail de «servitude», travail «flexible», travail en «autonomie» et travail «sous automatisme». Chacune de ces formes d'organisation correspond à des risques et des atteintes à la santé ou à la dignité particulières. Cette approche met en évidence des groupes plus exposés que d'autres et montre que les choix d'organisation du travail ne sont pas neutres du point de vue de la santé et de la sécurité.*

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'EU, dont le rôle est de fournir aux décideurs en matière de politique sociale des conclusions, des connaissances et des conseils à partir de recherches comparatives. La Fondation a été fondée en 1975 par le Règlement (CEE) n° 1365/75 du 26 mai 1975.

