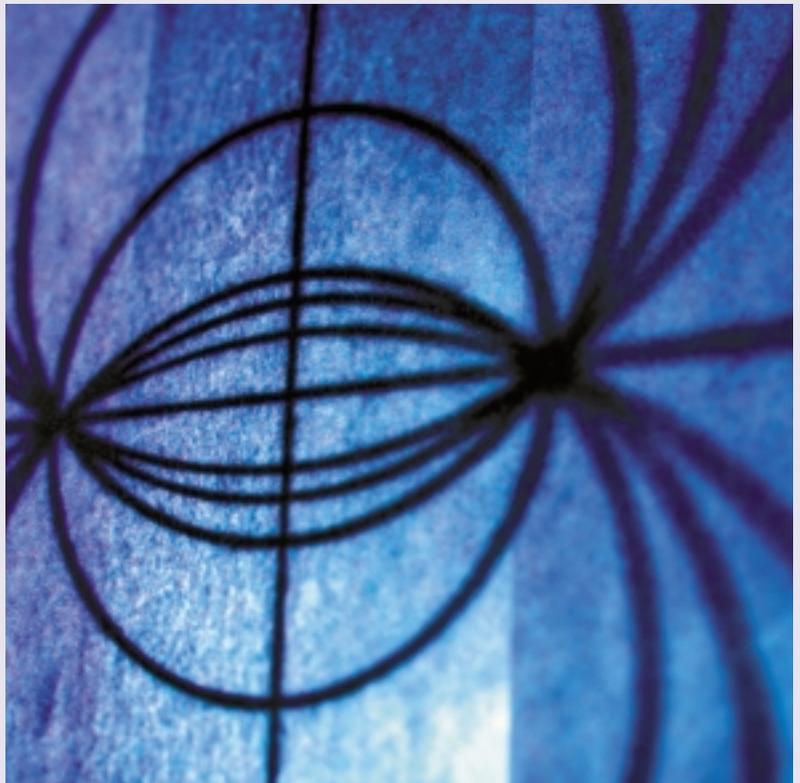




Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

La qualité du travail et de l'emploi en Europe Enjeux et défis



Cahier de la Fondation



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

La qualité du travail et de l'emploi en Europe Enjeux et défis

Cahier de la Fondation

N° 1 FÉVRIER 2002

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001

ISBN 92-897-0157-9

© 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, Ireland.

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.ie/>.

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

Avant-Propos

L'objectif des cahiers de la Fondation est de mettre en valeur les connaissances et l'analyse des recherches de la Fondation entreprises depuis plusieurs années dans les domaines suivants: emploi, égalité des chances, inclusion sociale, temps et diversité.

Ces cahiers ont pour objectif essentiel de rendre les travaux antérieurs, présents et futurs de la Fondation pertinents et accessibles sous une forme synthétisée. Le thème de chaque cahier sera lié à des problèmes actuels de politique sociale et constitue donc une contribution pertinente au débat au niveau européen.

L'emploi, et notamment la qualité du travail et de l'emploi, est le point fort de ce cahier. Il porte sur quatre aspects identifiés par la Fondation comme les dimensions essentielles de la qualité du travail et de l'emploi: sécurité de l'emploi et des parcours professionnels; santé et bien-être; développement des compétences; conciliation de la vie de travail et de la vie hors travail.

Raymond-Pierre Bodin
Directeur

Eric Verborgh
Directeur-adjoint

Introduction

La qualité du travail et de l'emploi est devenue en peu de temps un thème majeur de discussion, au cœur de l'agenda politique européen depuis les sommets de Lisbonne, Nice et Stockholm. La réduction du chômage n'y est sans doute pas étrangère, conduisant à des tensions sur le marché du travail dans certains bassins d'emplois ou professions. La qualité du travail de l'emploi devient dès lors un facteur permettant d'attirer ou de fidéliser la main d'œuvre. Longtemps l'accent a en effet été mis, dans un contexte de sous-emploi, sur la priorité de créer des emplois. La quantité primait alors sur la qualité, à savoir sur la nature et le contenu de ces emplois.

Il est toutefois évident que l'Europe doit, dans un contexte de compétition exacerbée au niveau mondial, viser sur la qualité de ses emplois pour se démarquer. Et ce d'autant que qualité du travail et productivité sont étroitement liées comme l'a rappelé à nouveau le sommet européen de Laeken.

L'un des enjeux du débat européen est dans un premier temps la définition de ce que constitue la qualité du travail et de l'emploi. Et dans un deuxième temps la sélection des indicateurs dont on devrait se doter pour mesurer les progrès dans ce domaine.

Pour sa part, la Fondation a depuis le début des années 90 apporté sa contribution sur ces thèmes. Elle l'a fait tout d'abord en mettant sur pied des enquêtes sur les conditions de travail (1990, 1995, 2000) visant d'une part à permettre un état des lieux des conditions de travail en Europe, d'autre part à mesurer les changements et les évolutions affectant le travail. Ensuite en entamant une réflexion plus globale sur les indicateurs de qualité du travail, réflexion qui a débouché en 2001 sur la mise en place à la demande du gouvernement belge d'un groupe de travail à l'origine d'un rapport sur les indicateurs de la qualité du travail et de l'emploi et de l'organisation d'une Conférence de la Présidence « Promouvoir un emploi de qualité » (20-21 septembre 2001).

La Commission européenne a présenté une Communication sur la qualité de l'emploi en juillet 2001 et le Sommet européen de Laeken a adopté en décembre 2001 une première liste d'indicateurs clefs et d'indicateurs contextuels qui seront à partir de 2002 intégrés dans les lignes directrices et utilisés pour l'élaboration des Plans Nationaux. Le Conseil a indiqué que c'était une première étape devant conduire à l'adoption éventuelle d'indicateurs additionnels. Il a également indiqué que l'on se situait dans

un processus évolutif et non figé. Il est apparu opportun dans ce contexte pour la Fondation d'apporter sa contribution à la réflexion sans toutefois s'immiscer dans le débat politique.

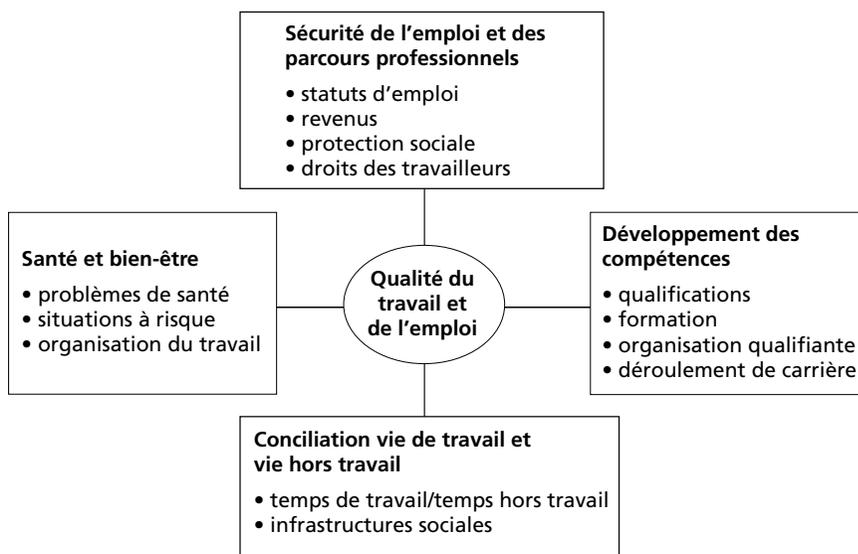
Le présent rapport entend, à partir des travaux à la Fondation (références tout au long du document) au cours des 10 dernières années, dans un premier temps décrire et discuter les enjeux et les défis posés par l'évolution du travail en Europe, dans un deuxième temps proposer des pistes de réflexion pour relever ces défis.

La qualité du travail et de l'emploi

Le Sommet européen de Stockholm du 8 mars 2001 a adopté une liste de 8 critères constitutifs de cette qualité, critères repris et détaillés dans la Communication citée plus haut. Nous nous inspirerons de ces critères, qui définissent le champ de la qualité du travail et de l'emploi, pour proposer un cadre d'analyse établi sur la base des travaux d'un groupe de travail de la Fondation (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2001a et 2001b).

Promouvoir la qualité du travail et de l'emploi c'est:

- assurer la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels;
- maintenir et promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs;
- développer les compétences;
- permettre de concilier la vie de travail et la vie hors travail.



Au regard de ces quatre objectifs nous nous proposons d'évaluer la situation en Europe et nous tenterons de dégager un certain nombre de pistes de réflexion.

Le contexte

Afin de mieux comprendre les évolutions en cours et les problèmes posés, quelques éléments de contexte doivent être pris en compte (Paoli, 1991 and 1996, et Merllié & Paoli, 2001).

La structure de l'emploi

La structure de l'emploi s'est modifiée et continue de se modifier. On continue à observer un transfert d'emplois de l'agriculture et de l'industrie vers les emplois de services.

Le profil de la population active

Les transformations sont caractérisées d'une part par le vieillissement de la main d'œuvre et d'autre part par une proportion accrue de femmes sur le marché du travail.

La nature du travail

Deux phénomènes ont une forte influence sur la qualité du travail et de l'emploi. D'une part l'entreprise (et le travail) est plus ouverte sur l'extérieur (relations directes plus fréquentes avec le client) ce qui induit une progression des contraintes de services par rapport aux contraintes industrielles. D'autre part l'utilisation des technologies de l'information progresse, avec de gros écarts entre pays (Pays-Bas, pays scandinaves et Royaume-Uni sont loin en tête).

Le marché du travail

Le développement du travail temporaire à travers la forte progression des contrats à durée déterminée et du travail intérimaire a marqué les années 80-90. Contrairement à une idée reçue, le travail salarié non seulement reste la norme (82%), mais continue à progresser en part relative par rapport au travail indépendant, contredisant les théories sur la fin du travail salarié.

L'élargissement de l'Union européenne

Finally, an element that has not yet been played but that one cannot ignore: the enlargement of the European Union. The first survey carried out in 2001 by the Foundation in 12 candidate countries met with evidence of a certain number of significant differences compared to the Member States of the EU (Foundation European for the improvement of living and working conditions, to appear), differences that will have to be taken into account in a timely manner. These differences are in part the result of structural effects (a higher proportion of workers

dans l'agriculture, une plus faible proportion dans les services, par rapport à l'UE). Elles sont aussi le fruit d'une organisation du travail de type plus industriel que marchand: plus faible interface entre le travail et le marché, hiérarchisation accrue des responsabilités, moindre autonomie des opérateurs. Ceci se traduit par une accentuation des problèmes de santé au travail et une moins grande satisfaction dans le travail.

Un état des lieux

Assurer la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels

Quatre dimensions importantes sont à prendre en considération à ce niveau:

- les statuts d'emploi et la bi-polarisation du marché du travail et les conséquences sur la qualité du travail et de l'emploi;
- les droits des travailleurs en particulier au regard de l'information/consultation/participation et de l'égalité des chances;
- les revenus du travail;
- la protection sociale et en particulier les mécanismes de couverture des travailleurs qui permettent une meilleure prise en compte des parcours professionnels tout au long de la vie active.

Les statuts d'emploi

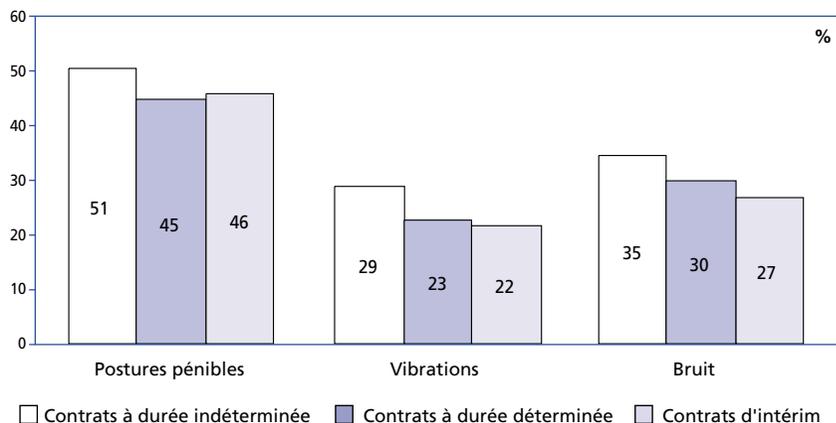
L'augmentation du travail temporaire c'est-à-dire du travail salarié sous la forme de contrats à durée limitée (CDD) et de contrats d'intérim est attestée sur le long terme même si des fluctuations conjoncturelles peuvent être constatées. Il en a résulté une bi-polarisation importante du marché du travail. L'Enquête sur les Forces de Travail (EFT) d'Eurostat met en évidence ce phénomène. Entre 1994 et 2000, la proportion des salariés sous contrat à durée limitée (Eurostat ne distingue pas entre CDD et intérim) est passée de 8.9% à 15.1%.

Les travaux de la Fondation (Letourneux, 1997, Platt, 1997, Benach & Benavides, 1999, Goudswaard et al, 2002, et Benach, à paraître), confirmés par de nombreux travaux plus qualitatifs, mettent en évidence une corrélation forte entre ces formes d'emploi et des conditions de travail dégradées (et la santé en général). C'est ainsi que l'on constate dans ces emplois une sur-exposition à l'ensemble des facteurs de risques (voir graphiques 1 et 2).

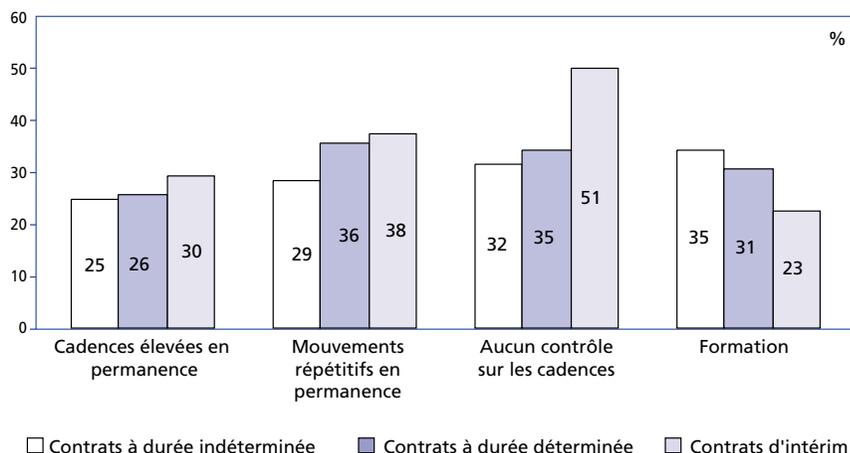
Pour atténuer ce constat, il importe de noter que les effets de structure (âge, catégories socio-professionnelles) expliquent en partie cette situation. Ce qui revient à dire qu'on affecte CDD et intérimaires en priorité aux tâches les plus exposées aux risques d'atteintes à la santé. Toutes choses étant

égales par ailleurs, on constate toutefois que dans ces emplois le statut précaire est un facteur d'aggravation des conditions de travail.

Graphique 1 Statut et conditions de travail: risques physiques



Graphique 2 Statut et conditions de travail: intensité



Ceci est important: une amélioration du cadre juridique est probablement nécessaire, mais devrait aller de pair avec une action générale d'amélioration des conditions de travail dans ces emplois.

Une deuxième dimension, objet de nombreux débats, touche aux parcours individuels et au fait de savoir si ces formes d'emploi permettent d'accéder à des emplois permanents. Une étude de la Fondation sur le travail intérimaire en Europe (Storrie, 2002) pointe malheureusement l'absence

d'information sur ce sujet dans les Etats membres et les chiffres avancés par les professionnels de l'intérim sont difficiles à vérifier.

La troisième dimension a trait à la responsabilité. Si l'on accepte qu'une partie non négligeable de la création d'emploi s'opère dans ces formes d'emploi (les travaux de la Fondation indiquent que seuls un peu plus de la moitié des emplois récents (depuis moins d'un an) sont des emplois permanents), la question est dès lors de savoir qui va prendre en charge la responsabilité de la santé, de la formation, etc.

Droits des travailleurs

Deux dimensions sont ici considérées. La première touche à l'égalité hommes-femmes. Une forte ségrégation persiste, à la fois horizontale (les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois – voir graphique 3) et verticale (dans les mêmes métiers les hommes sont plus fréquemment en position hiérarchique – voir graphique 4). Cette ségrégation se reflète dans la distribution des revenus du travail (voir tableau 1), on constate une plus forte proportion de femmes dans les bas revenus, même après correction des effets du temps partiel (Merllié & Paoli, 2001).

Graphique 3 Les hommes et les femmes sur le même marché du travail

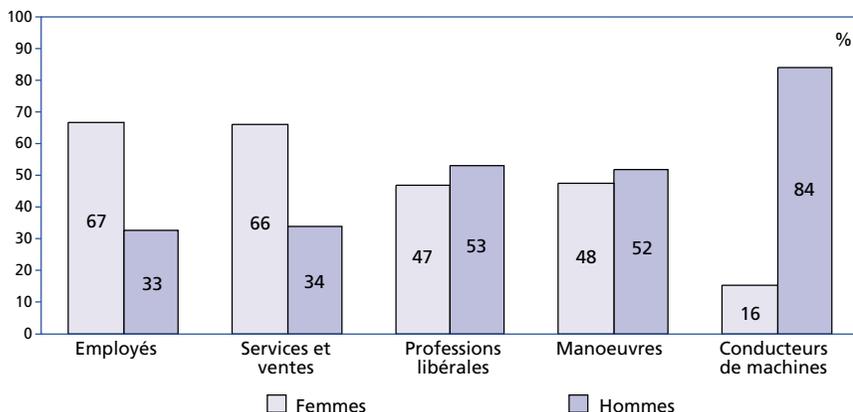
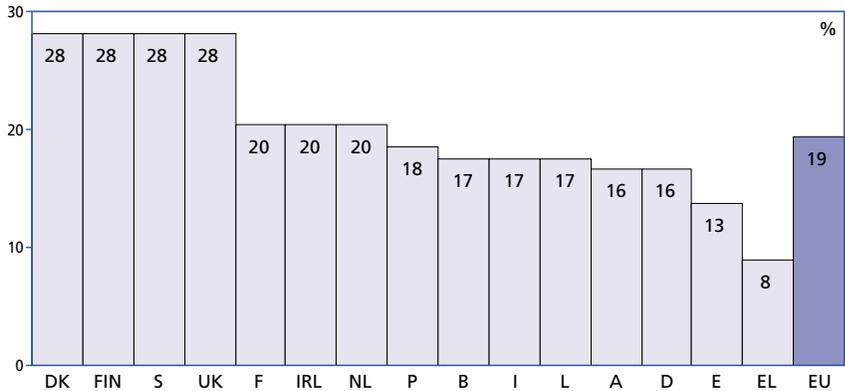


Tableau 1 Niveaux des revenus par sexe (%)

Niveau de revenu	Femme	Homme	Total
Revenu bas	26	9	16
Revenu moyen	24	19	21
Revenu moyen-élevé	17	22	20
Revenu élevé	10	22	17
Pas de réponse	23	29	26

Graphique 4 Travailleurs dont le chef direct est une femme (réponses "non applicable" non comprises) (par pays)



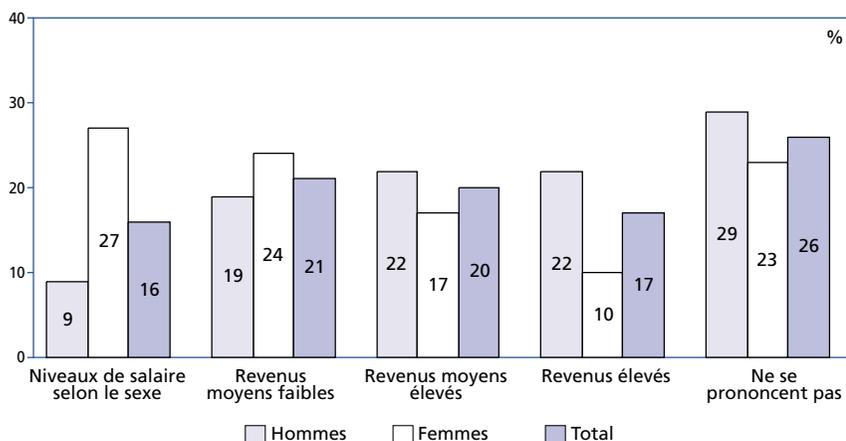
La deuxième dimension touche à l'information-consultation. L'information sur les risques professionnels s'est améliorée (en 2000, 86% des travailleurs estiment être bien informés, 81% en 1995). La participation au changement organisationnel (71% des travailleurs disent être impliqués dans la discussion lorsque des changements interviennent) cache des écarts importants entre pays (beaucoup plus développée aux Pays-Bas et dans le nord de l'Europe) et catégories (beaucoup moins développée pour les travailleurs non permanents) (Merllié & Paoli, 2001).

Revenus

Les données (Letourneux, 1997 et Platt, 1997) sur les revenus mettent en évidence:

- que 16% de travailleurs sont dans la catégorie des bas revenus (ce qui correspond aux chiffres fournis par d'autres indicateurs tels que ceux d'Eurostat);
- des écarts importants de revenus entre hommes et femmes, reflet pour partie de la distribution des emplois – graphique 5;
- une corrélation entre bas salaires et statuts précaires: d'une part 17% des salariés sont dans la catégorie bas salaires (1/3 d'entre eux sont la source principale de revenus du foyer), mais 13% des CDI, 30% des CDD et 40% des intérimaires. D'autre part 53% des CDD et 49% des intérimaires sont les sources principales de revenus du foyer. Ce qui donne à penser que les précarités (juridique, économique) se cumulent.

Graphique 5 Niveaux de salaire selon le sexe



Protection sociale

La flexibilité du marché du travail a augmenté régulièrement au cours des années 90 dans la plupart des Etats Membres, dans un contexte de sous emploi où il importait de créer des emplois, et dans un contexte de « globalisation » où il importait (et il importe toujours) de s'adapter rapidement au marché. Depuis Lisbonne l'accent est mis davantage sur le besoin de réconcilier flexibilité et sécurité de l'emploi (le concept de « flexicurité »). La flexibilité pose un défi à la protection sociale, d'abord celui de la couverture des citoyens à travers les aléas de leur vie professionnelle, ensuite celui du renforcement de la flexibilité que peuvent jouer les systèmes de protection sociale (par exemple à travers des politiques dites d'activation qui parfois conduisent à plus de précarité).

Les travaux de la Fondation (Goudswaard & de Nanteuil, 2000) montrent toutefois que la flexibilité (qui influe à la fois sur les conditions de travail et sur les conditions d'emploi) revêt de multiples formes (flexibilités internes et externes, quantitatives et qualitatives), qui loin de s'exclure tendent au contraire à se combiner (voir tableau 2). La protection sociale est dès lors face non plus à l'un ou l'autre type de flexibilité, mais face à des successions de flexibilités liées à la discontinuité de la vie professionnelle (périodes de formation, chômage, ou travail domestique faisant suite à des périodes de travail à temps partiel ou à temps plein) ou à des combinaisons de flexibilité (travail à temps partiel plus contrat à durée déterminée plus télé-travail dans le même contrat par exemple).

Tableau 2 Formes de flexibilité

	QUANTITATIVE	QUALITATIVE
EXTERNE	<p>Statuts d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • contrats à durée indéterminée • contrats à durée déterminée • contrats de travail temporaire • travail saisonnier • travail à la demande <p><i>flexibilité numérique et/ou contractuelle</i></p>	<p>Systèmes de production</p> <ul style="list-style-type: none"> • sous-traitance • externalisation • travail indépendant <p><i>flexibilité productive et/ou géographique</i></p>
INTERNE	<p>Durées du travail et rémunérations</p> <ul style="list-style-type: none"> • réduction / aménagement du temps de travail • temps partiel • heures supplémentaires / heures complémentaires • travail posté • travail de nuit / travail de week-end • irrégularité / imprévisibilité • évolution des rémunérations (individualisation, part variable, etc.) <p><i>flexibilité temporelle et/ou financière</i></p>	<p>Organisation du travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • "job enrichment" • travail d'équipe / équipes semi-autonomes • polyvalence / polycompétence • délégation de responsabilités • groupes de projet <p><i>flexibilité fonctionnelle et/ou organisationnelle</i></p>

Promouvoir la santé et le bien-être

Le concept de santé doit être entendu dans son sens le plus large: santé physique certes, mais aussi santé mentale. Nous retiendrons la définition du BIT, à savoir la promotion et le maintien du niveau le plus élevé possible de bien-être physique, mental et social. En outre, la dimension «durable» du travail doit être prise en compte, à savoir la possibilité de pouvoir conserver son emploi tout au long de la vie active.

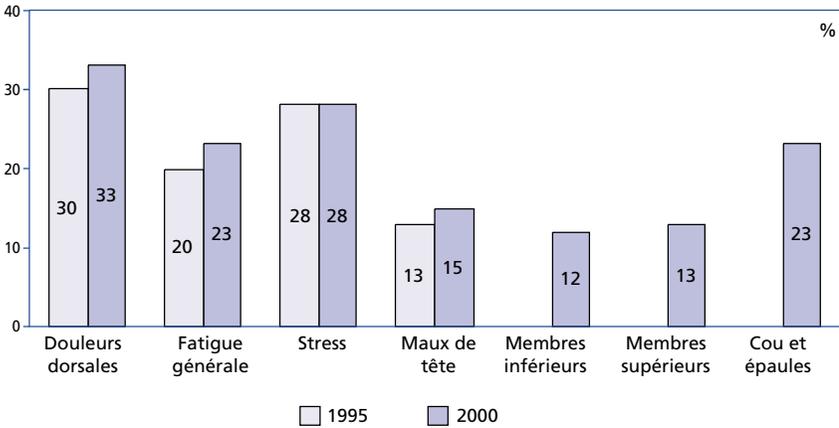
Sur cette base, on constate (Paoli, 1996 and Merllié & Paoli, 2001) que les problèmes de santé – voir graphique 6 – liés au travail les plus courants sont:

- d'ordre musculo-squelettique: la dimension de ce qu'on nomme déjà une « épidémie », est fournie par les enquêtes de la Fondation. En 2000, 33% des travailleurs déclaraient des maux de dos (30% en 1995) et 23% déclaraient des

douleurs au cou et aux épaules. Il s'agit certes d'auto-déclarations, mais une contre-enquête réalisée au Royaume-Uni en 1995 auprès des médecins traitants validait les déclarations des travailleurs recueillies dans une enquête similaire.

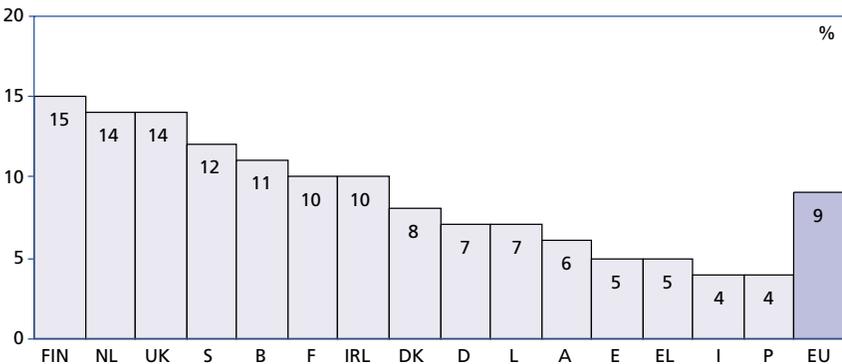
- d'ordre psycho-social: en 2000 la même enquête dénombrait 28% de travailleurs déclarant du stress professionnel.

Graphique 6 Problèmes de santé d'origine professionnelle



A ces problèmes s'en ajoutent d'autres qui ne sont pas à proprement parler des problèmes de santé mais qui ont un effet direct et indirect sur celle-ci et au-delà sur la qualité de vie au travail, tels que le harcèlement et autres formes de violence dans le travail (près de 10% des travailleurs déclarent être harcelés sur leur lieu de travail). On constate toutefois de larges écarts entre pays, les taux les plus élevés se trouvant dans les pays où le débat public sur ces questions est le plus actif (voir Graphique 7).

Graphique 7 Travailleurs victimes d'intimidation (par pays)



Raisons expliquant l'ampleur des problèmes

D'abord les changements dans la nature même du travail (technologie et augmentation des contraintes marchandes) qui mettent davantage les travailleurs en prise directe avec le client et induisent une augmentation des contraintes temporelles.

Ensuite la permanence d'expositions classiques (ambiances physiques, conception des postes de travail) qui ne diminuent pas comme on serait en droit de l'espérer compte tenu à la fois de la connaissance de ces questions et de leur relative simplicité (sources le plus souvent mono-causales).

En troisième lieu les choix d'organisation ont une incidence directe sur les conditions de travail et la santé. On constate (Letourneux & Thebaud-Mony, Dhondt, et Oelj, à paraître) à cet égard que perdurent des organisations de type traditionnel où prédomine travail répétitif et contraint. Malgré des évolutions favorables, 1/3 des travailleurs indiquent n'avoir aucun contrôle sur le déroulement ou l'organisation de leur travail, déclarent effectuer des tâches et des gestes répétitifs et 40% des tâches monotones (on constate ici aussi une amélioration avec une réduction significative du travail monotone). L'analyse met en évidence une corrélation forte entre travail répétitif et TMS, et ce d'autant plus que l'intensité et la charge de travail sont élevées.

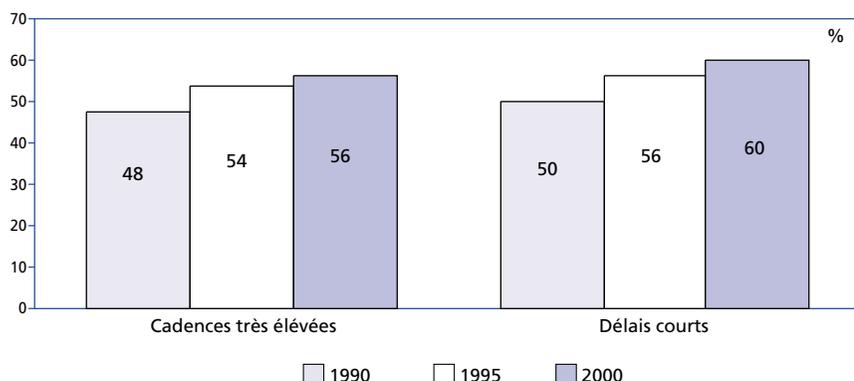
On constate par ailleurs que les changements organisationnels ne vont pas toujours dans la direction espérée. Les restructurations qui ont à travers l'Europe affecté la « filière viande » en sont une illustration (Nossent et al, 1995a). La disparition des petits abattoirs où les opérateurs effectuaient un cycle complet de tâches, au profit d'unités de production plus grandes a conduit à une division du travail et une spécialisation des opérateurs. Travail répétitif et contraintes de temps accrus ont conduit à une forte augmentation des TMS et à une dé-qualification des opérateurs.

Enfin, le développement de formes dites « nouvelles » d'organisation du travail, organisations reposant sur une responsabilité accrue des travailleurs, une polyvalence plus grande et un travail à la fois plus qualifié et plus qualifiant, n'induit pas nécessairement une amélioration des conditions de travail dans la mesure où ces organisations (souvent dites « allégées ») vont de pair avec une intensification du travail. Intensification qui entraîne une augmentation du stress et des TMS, ainsi qu'une augmentation des accidents du travail. En revanche, on constate une satisfaction accrue des travailleurs (travail plus intéressant).

L'intensification du travail

L'intensification du travail (Gollac, à paraître) est certainement l'une des évolutions les plus significatives des dernières années. Si l'on travaille en moyenne moins d'heures, on travaille en revanche plus vite (Graphique 8). Cette intensification touche l'ensemble des pays de l'Union, l'ensemble des secteurs et l'ensemble des catégories professionnelles, même si l'augmentation est plus forte dans certains cas que dans d'autres. Cette intensification peut être interprétée par une difficulté accrue à assurer une charge de travail identique dans un environnement où le contenu du travail devient plus complexe. Toutefois elle s'explique aussi par des phénomènes plus « objectifs », dont au moins quatre, qui se conjuguent dans des proportions variables entre eux, méritent d'être cités: les changements dans l'organisation du travail cités plus haut, la réduction des effectifs dans un contexte de restructurations et compressions budgétaires (voir l'étude sur le secteur hospitalier qui illustre cette intensification liée aux réductions d'effectifs) (Nossent et al, 1995a), l'augmentation des contraintes marchandes (voir plus haut), enfin la réduction de la durée du travail (on ne peut ignorer la recherche de gains de productivité par les entreprises en contrepartie de la réduction opérée)(Taddei, 1998). Sans que l'on puisse établir une relation directe de cause à effet entre réduction et intensification, on constate dans nombre d'études de cas une combinaison des deux.

Graphique 8 Travailleurs soumis à des cadences élevées et des délais très serrés



Cette intensification a un coût: elle est directement corrélée à la survenance du stress (Kompier & Levy, 1994, et Dhondt, 1997) et des TMS (voir Tableau 3).

Tableau 3 Problèmes de santé liés au travail à cadences très élevées

%	Douleurs dorsales	Stress	Douleurs musculaires dans le cou et les épaules	Blessures
Cadences élevées en permanence	46	40	35	11
Jamais de cadences élevées	25	21	15	5

Le temps de travail

Finally, beyond the more general aspects linked to the quality of life and developed below, working time, both its duration and its organization, has health impacts (Boisard, *à paraître*). One observes an increase in health problems associated with long working hours. Certain modes of time organization are also prejudicial to health, such as night work and shift work. The effects of these forms of work have been the subject of numerous researches from the Foundation (Corlett et al, 1988, and Wedderburn, 1990 and 2000).

These general considerations mask the differences that one cannot cite here, but which at least deserve to be developed (age, status, employment, gender, sectors).

Vieillesse, travail et santé

Ageing in work has a double face. On the one hand, one observes exclusion phenomena linked to age, the fact of an inadequacy between working conditions and capacities that evolve with age. On the other hand, work can lead to premature wear (the analysis shows that on the one side a little more than half of workers are under-exposed to the whole set of constraints, on the other side some 10% are over-exposed to the whole set of constraints of work).

The surveys of the Foundation (Molinié & Volkoff, non publié) also point out some worrying evolutions: the fact that the youngest workforce, physical capabilities tend to weigh more heavily on the intermediate age workers (35-45 years). Moreover, the fact of selection mechanisms linked to age, certain work situations tend to eliminate the ageing workforce (night work, the most strenuous forms of time pressure, access to new technologies).

Afin de prévenir ces évolutions, des actions d'aménagement du milieu de travail et de développement des compétences sont nécessaires pour éviter l'usure prématurée et permettre le maintien au travail. Et ce d'autant plus que les perspectives des prochaines années laissent prévoir une progression de la proportion des travailleurs de plus de 45 ans.

Une description des politiques d'entreprise (Kuhn & Volkoff, à paraître) visant le maintien et le développement des compétences, ainsi que la préservation de la santé, articule les actions d'aménagement autour de 3 axes:

- modifications dans l'organisation du travail et la division des tâches (travail en groupe, instauration progressive de systèmes de rotation des tâches, transfert de tâches de la chaîne principale vers de petits modules de production,...),
- aménagement du temps de travail (diminution progressive du temps de travail, adaptation des horaires,...),
- actions de formation (évaluation individuelle des acquis et des perspectives, rôle de formateur dévolu aux salariés les plus âgés,...).

Précarité et santé

La corrélation claire entre formes d'emploi précaire et santé a été mise en évidence plus haut(Letourneux, 1997, Platt, 1997, Benach & Benavides, 1999, Goudswaard et al, 2002, et Benach, à paraître). Ces résultats sont confirmés par une analyse de l'ensemble de la littérature (Quinlan, 2001) sur les conséquences de la flexibilité du marché du travail sur la santé et la sécurité. Quelles que soient les méthodologies utilisées, la quasi-totalité des études met en évidence une corrélation négative entre emploi précaire et santé.

Différences hommes-femmes

La ségrégation entre les genres conduit à une distribution inégale des conditions de travail. Les femmes sont moins exposées aux risques « traditionnels » liés à l'environnement et à la conception des postes de travail (qui caractérisent les emplois des cols bleus dans l'industrie manufacturière et la construction) et aux longues journées de travail, au travail de nuit, et au travail posté. Elles sont davantage associées aux emplois de services « axés sur les personnes », sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et d'avoir un degré limité d'autonomie dans leur travail. Elles sont plus exposées que les hommes à la discrimination et à l'intimidation sur le lieu de travail de la part de leurs collègues et des personnes extérieures à l'entreprise. Les femmes doivent généralement jongler avec les exigences du poste de travail d'une part et les tâches

domestiques et de garde d'enfants et d'autres proches, d'autre part (Fagan, à paraître, et Kauppinen, 1997).

Différences entre secteurs

Enfin même une analyse rapide ne saurait ignorer les différences entre secteurs (Andries, à paraître). Les sur-expositions aux situations à risques ne sont plus limitées aux secteurs traditionnels (construction, industrie manufacturière). Dans le secteur des services, on constate que certains secteurs, par ailleurs gros employeurs de main d'œuvre, comme les transports et l'hôtellerie-restauration, présentent des conditions de travail nettement inférieures à la moyenne.

Concilier vie de travail et vie hors-travail

Favoriser la conciliation entre travail et vie hors-travail est une condition essentielle si l'on veut faciliter d'une part l'entrée des citoyens sur le marché du travail (rappelons que les taux d'activité sont dans l'UE nettement inférieurs à ce qu'ils sont aux USA par exemple, et que l'UE s'est fixé à Lisbonne un taux de 70% -60% pour les femmes- à l'horizon 2010) et d'autre part leur permettre de se maintenir dans l'emploi. Il s'agit en effet de permettre d'une part aux individus de rester dans leur emploi quels que soient les aléas de leur vie personnelle (maternité ou paternité, formation, congés sabbatiques, etc.) et d'autre part de travailler tout en gérant un certain nombre de tâches et d'obligations hors-travail (loisirs, éducation des enfants, soins/prise en charge de personnes dépendantes, etc. dans un contexte démographique de vieillissement et social d'augmentation du nombre de familles mono-parentales).

En l'état actuel des choses, les travaux de la Fondation indiquent deux champs dans lesquels réflexion et action sont nécessaires si l'on souhaite favoriser cette conciliation. Le premier champ touche à la double charge de travail, le deuxième à l'aménagement du temps. Nous n'abordons pas ici la question des structures collectives d'aide (crèches, systèmes de garde divers, etc.) mises à disposition des citoyens, sujet sur lequel nous ne disposons pas d'information propre.

La double charge de travail

Pour beaucoup la journée (ou la semaine) de travail ne s'arrête pas après le travail. Une deuxième journée commence souvent à la maison (tâches ménagères, éducation des enfants, parents dépendants, etc.)(Merllié & Paoli, 2001) Une appréciation plus complète de la charge de travail devrait prendre en compte en réalité l'ensemble des temps contraints (temps de travail rémunéré, temps de déplacement domicile-travail, temps occupé à des tâches domestiques). On constate à cet égard d'une part le grand nombre d'heures passées par la population active à ces tâches

indispensables mais non rémunérées et par ailleurs socialement peu valorisantes, d'autre part la répartition tout à fait déséquilibrée de la double charge de travail entre hommes et femmes (voir Tableau 4)

Tableau 4 Qui fait quoi à la maison ?

(% de personnes interrogées exécutant ces tâches une heure ou plus par jour)

<i>A la maison, qui:</i>	Femmes	Hommes
s'occupe des enfants et de leur éducation?	41	24
fait la cuisine?	64	13
fait le ménage?	63	12

Aménagement du temps

Plusieurs aspects de l'organisation temporelle sont à considérer:

- la durée du travail,
- la flexibilité du temps de travail,
- la prévisibilité des horaires de travail,
- l'organisation du temps dans la cité,
- la modularisation du temps de travail sur l'ensemble du cycle de la vie active.

La durée du travail

La durée du travail moyenne diminue (39h par semaine pour l'ensemble des travailleurs dans l'UE en 1995, 38h par semaine en 2000), diminution résultant d'une réduction de la proportion de travailleurs effectuant de très longues heures et augmentation de la proportion de ceux effectuant des heures réduites. Mais ces moyennes cachent d'importants écarts (Kompier & Levy, 1994). Ainsi 17% travaillent à temps partiel, mais on trouve dans cette catégorie 32% des femmes et seulement 7% des hommes. Le temps partiel est également plus développé dans certains pays que dans d'autres (33% de temps partiel aux Pays-Bas où l'on peut parler d'une culture du temps partiel, 5% en Grèce). Les durées élevées (plus de 45h par semaine) touchent plus fortement les hommes.

La question est de savoir dans quelle mesure ces durées correspondent à du « temps choisi » dans la mesure où un certain nombre d'enquêtes a mis en évidence le souhait des hommes de travailler moins longtemps (l'idéal européen masculin serait autour de 37h) et celui d'une proportion non négligeable de temps partiels (donc en majorité des femmes) de travailler

plus longtemps (32% des temps partiels souhaiteraient soit, cas le plus fréquent, travailler plus, soit travailler moins)(Fagan, 2001, Bielski et al, à paraître, et Lilja & Hämäläinen, 2001).

La flexibilité du temps de travail

Les moyennes reflètent mal les écarts de durée et encore plus mal l'organisation du temps de travail, sa flexibilité tout particulièrement (Boisard, à paraître). La journée de 8h. sur 5 jours a d'une certaine façon vécu dans la mesure où c'est l'irrégularité qui caractérise désormais de plus en plus l'organisation de notre temps. Certes les horaires fixes réguliers demeurent encore les plus répandus, mais les horaires dits « atypiques » touchent désormais une large partie des travailleurs: 19% des salariés effectuent du travail de nuit (au moins 1 nuit par mois), 47% du travail le samedi (au moins 1 samedi par mois), 24% du travail le dimanche (au moins 1 dimanche par mois). La variation des horaires est en outre répandue: 37% des salariés ne travaillent pas le même nombre de jours chaque semaine et 24% voient leurs horaires changer au cours du mois. Une autre évolution marquante est l'augmentation du travail posté en alternance (pour rappel, 22% des salariés effectuent du travail posté).

La prévisibilité

Autre phénomène à suivre de près, celui de la prévisibilité (c'est-à-dire le délai de prévenance lors de la notification d'un horaire ou d'un changement d'horaire): lorsque ces délais de prévenance sont réduits (parfois d'un jour sur l'autre) les individus ont du mal à ajuster leurs obligations hors-travail (par exemple la garde des enfants). Cette flexibilisation des horaires de travail n'est en elle-même ni négative ni positive. Elle sera positive à la fois pour les travailleurs et leurs entreprises si elle est négociée et acceptée. Imposée, et d'autant plus qu'elle est imprévisible, elle risque d'avoir des répercussions négatives sur la vie hors-travail.

La négociation collective (et le débat public) montrent l'importance croissante du thème de la conciliation, comme l'illustre l'abondance des informations collectées par l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO, à paraître). On constate toutefois que la problématique reste très quantitative et centrée sur la réduction de la durée du travail (à la fois collective via les lois du type 35h. et individuelle via le travail à temps partiel), alors même que l'éventail des possibilités d'aménagement du temps (job sharing, interruptions de carrière, extension des périodes de vacances, retraite flexible, etc.) est large et que d'autres approches complémentaires sont possibles (services offerts par les entreprises ou par leur intermédiaire tels que garde d'enfant, blanchisserie, etc.).

L'organisation du temps dans la cité

La réflexion et la négociation sur le temps de travail ont trop longtemps ignoré les autres temps sociaux (ceux des écoles, des services, des loisirs, etc.), autrement dit le temps dans la cité. Si l'on admet que le temps de travail a structuré l'organisation de la société, il faut aussi admettre que sa transformation affecte dès lors cette même société. Son éclatement, sa dérégulation, sa réduction ont des répercussions hors travail qui imposent une remise à plat de l'ensemble des horaires, travail et hors travail, en vue d'une meilleure synchronisation et par là une meilleure qualité de vie.

Des expériences ont été menées ici ou là, en Italie en particulier (Modène, Bolzano, etc.), mais aussi en France (Rennes, Saint-Denis), en Allemagne ou aux Pays-Bas (Boulin & Muckenberger, 1999). Ces expériences, qui restent encore isolées, sont intéressantes à un double titre. D'une part elles introduisent de nouveaux acteurs dans la négociation sur le temps (mouvements associatifs, mouvements de femmes en particulier) et déplacent cette négociation en dehors de son lieu traditionnel, l'entreprise. D'autre part elles tracent la voie à deux types de politiques pas nécessairement antinomiques: une approche par le bas avec la mise en place de bureaux du temps au niveau des municipalités, comme en Italie (une loi italienne accorde aux maires un rôle de coordination sur ces questions), une approche par le haut avec un bureau central du temps au niveau national, comme aux Pays-Bas.

Le temps de travail sur l'ensemble du cycle de la vie active

Il est paradoxal que si l'on constate une flexibilité temporelle étendue sur des périodes courtes (journée, semaine, mois, année), en revanche la rigidité semble caractériser l'organisation du temps sur l'ensemble de la vie active. On constate en effet que les salariés les plus âgés ne bénéficient pas de durées de travail plus faibles que les plus jeunes. Ils sont nombreux à travailler 45h par semaine ou davantage, alors même qu'ils expriment majoritairement le souci de travailler moins longtemps en fin de carrière (Fagan, 2001). En outre restent à développer une modulation qui permette de prendre en compte des événements tels que naissance d'un enfant, année sabbatique, etc. et d'une manière plus générale des pratiques de « temps choisi » (63% des salariés déclarent ne pas avoir d'influence sur leurs horaires de travail).

Développer les compétences

Un des enjeux de la qualité du travail et de l'emploi est de permettre aux individus à la fois de faire valoir leurs compétences et d'améliorer celles-ci. Ce qui implique le développement d'organisations dites qualifiantes, qui permettent un développement des savoirs et une reconnaissance tant formelle qu'informelle de ces savoirs.

Evolution des métiers

La proportion de travailleurs dans les catégories les plus qualifiées (managers, professionnels et techniciens) a augmenté de manière significative entre 1992 et 2000, passant au total de 31% à 36% (Eurostat). Cette augmentation reflète une tendance à l'amélioration des compétences dans l'UE.

Compétences et organisation du travail

D'une manière générale on constate que les « nouvelles formes » d'organisation du travail et les changements dans la nature du travail exigent des niveaux de qualification plus élevés et de nouvelles qualifications. Ces nouvelles qualifications renvoient non seulement à des compétences strictement professionnelles, mais aussi à des compétences relationnelles et de communication.

On peut distinguer 2 types d'organisations dites « flexibles », caractérisées par un niveau élevé de décentralisation:

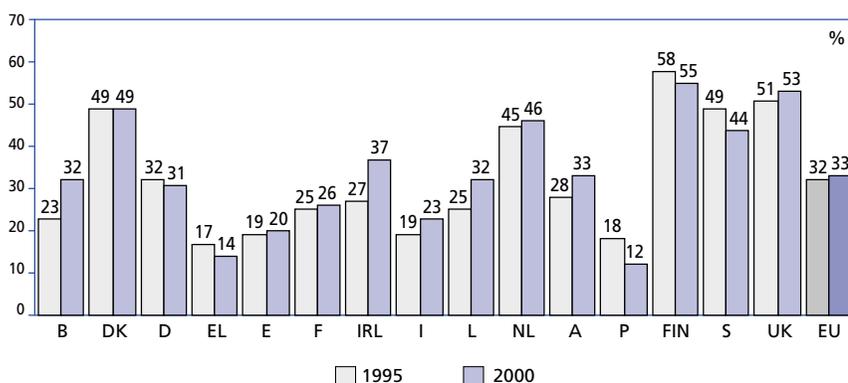
- d'une part les organisations fondées sur une décentralisation managériale mais une relativement faible autonomie des opérateurs (organisations dites « allégées » ou « lean production »),
- d'autre part les organisations fondées sur une décentralisation managériale et une relativement grande autonomie des opérateurs en particulier à travers la mise en place de groupes autonomes ou semi-autonomes (organisations dites « socio-techniques »).

Dans le premier cas de figure on constate d'une part des conditions de travail plus stressantes (conjugaison d'exigences/charge de travail élevées et faible autonomie) et d'autre part de qualifications et possibilités d'apprentissage dans le travail relativement réduites. Dans le deuxième cas de figure on constate d'une part des conditions de travail moins stressantes (combinaison d'exigences/charge de travail élevées et autonomie), et d'autre part des qualifications et possibilités d'apprentissage relativement élevées. Au final donc, la modernisation de l'organisation du travail, c'est-à-dire la mise en place d'organisations fondées sur une décentralisation accrue des fonctions et une plus grande flexibilité productive, n'induit pas nécessairement une amélioration des conditions de travail ou le développement des compétences. Toutes les organisations flexibles ne sont donc pas « qualifiantes » et porteuses de progrès social (Letourneux & Thebaud-Mony, Dhondt, and Oelj, à paraître).

Formation

34% des salariés déclarent avoir reçu une formation dispensée par leur entreprise au cours des 12 derniers mois pour une durée moyenne de temps passé en formation de 4.4 journées par personne. Au-delà de cette moyenne européenne, on constate de grands écarts entre pays avec un accent plus fort mis sur la formation dans le Nord de l'Europe (et les pays scandinaves en particulier), ainsi que de grands écarts entre statuts d'emploi (voir Graphique 9), les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires bénéficiant moins que les permanents de formation. Ceci ne va pas sans poser problème si l'on considère l'augmentation de ces emplois en Europe ces dernières années et l'objectif politique avoué de fonder notre compétitivité sur un niveau élevé de qualification.

Graphique 9 Salariés ayant suivi une formation payée ou dispensée par leur employeur au cours des 12 derniers mois



Salariés ayant suivi une formation payée ou dispensée par leur employeur au cours des 12 derniers mois

Discussion et propositions

La Fondation souhaite activer la réflexion sur les moyens d'anticiper les phénomènes décrits plus hauts et leurs éventuelles conséquences sur la qualité du travail et de l'emploi. Il ne s'agit ni de donner réponse à tout, ni de prescrire (les décisions appartiennent aux acteurs politiques, institutions européennes, autorités publiques et partenaires sociaux, en particulier au niveau du dialogue social), mais plutôt d'attirer l'attention et d'indiquer des pistes à partir de pratiques identifiées dans les Etats Membres par les travaux de la Fondation.

Les éléments offerts à la réflexion s'articulent autour de 3 points:

1. Des principes d'orientation
2. Des champs d'application,
3. Des instruments d'aide à la décision.

1. Principes d'orientation

Sur l'ensemble des champs passés en revue précédemment, il ressort des travaux de la Fondation que les problèmes décrits trouvent le plus souvent une réponse adéquate lorsque les besoins ou exigences des diverses parties prenantes (entreprises, travailleurs, citoyens, pouvoirs publics, autorités locales,...) sont pris en compte, ce qui suppose d'une part une analyse préalable de l'ensemble des besoins, d'autre part l'existence de procédures et de lieux d'information, consultation, concertation, négociation. Les résultats des nombreux travaux menés depuis ses débuts par la Fondation sur la participation à la fois directe et représentative des travailleurs en attestent. Ils mettent également en avant qu'il n'y a pas de recettes miracles, mais plutôt des réponses à trouver au cas par cas en fonction de situations propres.

2. Champs d'application

Plusieurs domaines ont été précédemment identifiés dans lesquels la réflexion au niveau européen devrait être poursuivie ou approfondie.

Mieux apprécier l'impact des changements dans l'organisation du travail

Les choix d'organisation ont des incidences sur l'égalité des chances, les statuts d'emplois, le développement des compétences, la conciliation travail-vie hors travail, en particulier à travers l'aménagement du temps de travail, comme on a pu le constater dans la première partie de ce document. On a pu

aussi constater que ces choix avaient parfois un impact négatif sur certaines des dimensions de la qualité du travail et de l'emploi. Ceci induit la nécessité de renforcer et développer la négociation sur les choix d'organisation. Il serait nécessaire de développer des outils fiables permettant d'identifier les conséquences sociales des changements dans l'organisation du travail et d'intégrer la qualité du travail dans la gestion des entreprises.

Elargir la réflexion sur le temps de travail aux temps sociaux

Au vu de la diminution de la part relative du temps de travail par rapport aux autres temps de la vie, il est paradoxal que d'une part la réflexion sur le temps commence toujours à partir du temps de travail et que d'autre part elle reste le plus souvent circonscrite au seul temps de travail. Les réductions collectives engagées pourraient être l'occasion d'un élargissement de la réflexion, et de la concertation, à l'organisation du temps en général, au moins à l'articulation des temps de travail et hors travail. Les expériences dispersées et peu nombreuses menées ici ou là, mais le plus souvent avec succès, montrent à la fois l'intérêt suscité et les voies à emprunter. En effet, même si ces expériences se déclinent au niveau territorial, l'impulsion a souvent été complétée par une action au niveau national visant à donner un cadre aux actions entreprises (Boulin & Muckenberger, 1999). Une stimulation de même nature au niveau européen pourrait être envisagée.

Repenser les politiques de santé au travail: 3 défis majeurs

Si l'on considère les problèmes existants et les évolutions, à savoir d'une part une complexification des problèmes (multifactorialité, nature psychosociale) et d'autre part une plus grande dispersion des travailleurs et des responsabilités (PME, sous-traitance, etc.), les politiques de santé au travail sont confrontées à trois défis majeurs (Piotet, 1996, et Paoli, 2001).

Le premier a trait à la redéfinition des systèmes de contrôle. Au vu des problèmes et des situations nouvelles on peut considérer que les systèmes traditionnels fondés sur le triptyque règle-contrôle-sanction ont d'une certaine façon atteint les limites de leur efficacité (et ce d'autant plus que souvent les moyens attribués aux instances de contrôle ne sont pas augmentés). La réflexion engagée dans certains pays autour de la mise en œuvre de systèmes dits de «contrôle interne» (il s'agit de transférer sur les entreprises la responsabilité de la définition et de la mise en œuvre de politiques appropriées, les organismes de contrôle vérifiant quant à eux non pas tant les résultats que la mise en place des procédures adéquates) est une des pistes à explorer.

Le deuxième touche à la multidisciplinarité: la prévention et le traitement de problèmes plus complexes nécessitent une combinaison d'expertises au sein des services de prévention (médicale certes, mais aussi ergonomique,

technique, organisationnelle). C'est ainsi que certains pays exigent la combinaison nécessaire d'un médecin, d'un ingénieur, d'un ergonomiste et d'un spécialiste des questions d'organisation. Une telle approche sonne le glas des services de prévention centrés exclusivement sur la médecine du travail.

Le troisième défi vise à passer de la réparation /compensation à la prévention et concerne en tout premier lieu les systèmes d'assurance. Un tel passage dont l'objectif est de prévenir les risques avant même qu'ils ne se matérialisent, suppose l'élaboration de méthodes et d'outils qui permettent une évaluation ex-ante de ces risques. De telles approches ont été expérimentées en Europe sur le modèle de ce qui se fait parfois en Amérique du Nord (Cartier, 1996).

Un autre statut pour le travail précaire

Même si une partie de la dégradation des conditions de travail des travailleurs précaires peut être attribuée à des effets de structure, il n'en reste pas moins qu'objectivement ces catégories sont plus exposées aux risques du travail et cumulent les précarités. Une amélioration de leur situation devrait dès lors passer par des actions générales d'amélioration de la qualité des emplois auxquels ces catégories de travailleurs sont affectées.

Le travail intérimaire pose quant à lui des problèmes plus spécifiques, d'une part la définition des responsabilités (particulièrement en ce qui concerne la prévention des risques professionnels et la formation /développement des compétences), d'autre part la sécurité de l'emploi (comment combiner flexibilité et sécurité). Une déconnexion entre le contrat de travail (passé avec l'entreprise de travail temporaire) qui pourrait être permanent (certains systèmes comme les systèmes néerlandais ou suédois, même s'il ne concerne pas tous les intérimaires, montrent la voie) et le contrat de placement dans l'entreprise utilisatrice (contrat temporaire par nature) permettrait de répondre pour partie à ce problème. Par ailleurs l'égalité de traitement dans l'entreprise utilisatrice entre les travailleurs de celle-ci et les intérimaires permettrait d'améliorer la prévention des risques (Storrie, 2002).

Réduire les inégalités hommes-femmes

On a constaté plus haut de fortes inégalités, à la fois dans le travail et hors travail (double charge de travail). Ces inégalités sont largement le fruit d'une ségrégation sur le marché du travail, ségrégation qui tend toutefois à se réduire dans certaines catégories professionnelles (Merllié & Paoli, 2001). Une analyse du marché du travail dans les pays candidats à l'UE (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, à paraître) (où l'on observe des taux d'activité féminins plus élevés, une distribution

plus équilibrée des sexes entre catégories professionnelles ainsi qu'une moindre ségrégation verticale) tend à montrer qu'il n'y a pas de fatalité.

Les ségrégations verticales (ou hiérarchiques) sont quant à elles pour partie le fruit de l'organisation du travail. Les solutions sont à trouver sur les lieux de travail, à la fois par le développement de la négociation collective (Bleijenbergh et al, 1999), et au-delà par la mise en œuvre de plans d'égalité des chances touchant à toutes les dimensions de la vie de l'entreprise (embauche, carrières, formation, santé, salaires, etc.). Un certain nombre d'entreprises montrent la voie dans ce domaine (Olgiatti & Shapiro, 2002).

Adapter le travail aux travailleurs vieillissants

L'un des objectifs de la politique européenne de l'emploi est d'accroître les taux d'emploi des travailleurs de plus de 50-55 ans. Deux types de mesures peuvent être envisagés: des mesures institutionnelles destinées à maintenir en activité les travailleurs vieillissants ou à encourager les chômeurs à la recherche d'un emploi (mesures d'activation du marché du travail, incitations financières ou fiscales, négociation collective, etc.) (Walker, 1997 and 1999), et des mesures organisationnelles au niveau de l'entreprise visant à maintenir les individus au travail ou attirer ces catégories socio-professionnelles (Wedderburn, 1990). Parmi les mesures organisationnelles, l'amélioration de la qualité des emplois est certainement le meilleur moyen d'atteindre ces objectifs. Il est prouvé que des taux d'emploi faibles sont généralement la traduction de conditions de travail insuffisamment attrayantes.

Evaluer systématiquement l'impact des programmes de création d'emploi

Afin de promouvoir la création d'emplois de qualité en Europe, la systématisation d'un volet annexe à ces plans et destiné à évaluer l'impact sur la qualité du travail et de l'emploi des actions envisagées pourrait être considérée (Platt, 1997). Ceci pourrait être en particulier le cas dans les plans nationaux d'emploi.

Développer une approche par filières de production

Une approche centrée sur l'entreprise prise isolément tend à ignorer les relations complexes que constituent les systèmes de travail (ou filières de production) dans lesquels se nouent des relations de sous-traitance et de spécialisation. Le risque est dès lors de voir des améliorations dans une entreprise se traduire par des détériorations dans une autre en matière de conditions de travail, voire parfois une externalisation volontaire des risques ou autres conditions de travail dégradées. Aux théories « noyau central vs. main d'œuvre périphérique » (Atkinson, 2000), il convient d'ajouter la division du travail entre entreprises. Des travaux de la Fondation ont mis en

évidence une concentration des emplois qualifiés, salaires élevés, conditions de travail meilleures et conditions d'emploi plus stables dans les entreprises de l'amont (« design ») et de l'aval (« marketing ») de la filière de production, et ce indépendamment de leur taille. Ces éléments plaident pour une approche par filières qui fasse progresser l'ensemble des entreprises dans la même direction.

3. Instruments d'appui

Un certain nombre d'outils ou instruments pourraient utilement être renforcés ou développés pour soutenir et alimenter le débat, voire appuyer l'action et la négociation.

Développer des indicateurs pertinents

La mesure de la qualité du travail a jusqu'à présent reposé sur des indicateurs très réducteurs de la réalité et peu en mesure de refléter l'ampleur (transformation des emplois, féminisation du travail, vieillissement, interaction avec de nouveaux acteurs) et la complexité (problèmes de nature plus psycho-sociale, multi-factorialité des causes, comme dans le stress) des changements et des problèmes touchant le travail. Les indicateurs utilisés (accidents du travail, maladies professionnelles reconnues) sont, outre leur champ limité, essentiellement le reflet d'un travail industriel et masculin. La définition (engagée au niveau européen), et l'utilisation, de nouveaux indicateurs est donc nécessaire, tant au niveau macro-économique pour mesurer le progrès et appuyer la définition d'actions politiques, qu'au niveau micro-économique pour aider la négociation collective (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2001a and 2001b, et Dhondt, 1997).

Développer et renforcer les instruments d'observation et de suivi

La définition de priorités et le développement tant de programmes d'action que de recherches ne sauraient se faire sans une connaissance précise, quantitative comme qualitative, des situations, évolutions et transformations du travail et de l'emploi. La Fondation pour sa part contribue à cet effort à travers 3 dispositifs qui s'inscrivent dans la durée:

- un système d'observation des conditions de travail, ancré sur des enquêtes régulières auprès des travailleurs (Paoli, 1991 and 1996, Merllié & Paoli, 2001), système qui devrait être complété prochainement par un recueil systématique de l'information collectée au niveau national et par des enquêtes directement auprès des entreprises.
- l'Observatoire des Relations Industrielles (EIRO) qui collecte et analyse l'information sur la négociation collective en Europe.

- l'Observatoire du Changement (EMCC) récemment mis en place et dont le rôle est de faciliter le changement en l'anticipant. L'observatoire s'appuyera sur un réseau européen d'entreprises.

Ces divers dispositifs sont ou seront peu à peu étendus aux pays candidats.

Promouvoir les méthodes socio-techniques de conduite de projet

Les changements qui interviennent (technologie, réduction du temps de travail, etc.) sont autant d'opportunités à saisir pour aborder et tenter de prévenir les problèmes identifiés à travers ce document. Les recettes sont connues et éprouvées (même si les solutions seront toujours propres à chaque entreprise), en particulier l'utilisation de méthodes dites de conduite socio-technique de projet (du Roy, 1990, and Wedderburn, 1994) où dès le départ les intérêts des diverses parties prenantes (production, maintenance, distribution, etc.) sont prises en compte.

Des incitations financières

L'allocation d'aides financières, dans le cadre soit de fonds existants soit de budgets ad-hoc, pourrait avoir comme fonction de promouvoir au niveau européen des actions exemplaires d'entreprises et d'acteurs locaux dans le domaine de la promotion de la qualité du travail et de l'emploi.

De telles actions viseraient en particulier à favoriser:

- d'une manière générale la conduite négociée et participative du changement,
- une approche intégrée (par exemple liens entre temps sociaux et temps de travail) et collective des questions traitées,
- la mise au point et l'utilisation d'outils, méthodes et procédures innovantes d'appui au changement et à la négociation (tels qu'indicateurs de suivi et d'évaluation).

Le champ pourrait être celui constitutif des critères de la qualité du travail et de l'emploi et plus particulièrement:

- la suppression des inégalités,
- une meilleure conciliation entre vie de travail et vie hors travail,
- le développement d'organisations qualifiantes,
- la sauvegarde de l'intégrité physique et mentale,
- le développement d'emplois durables.

Conclusions

Cet état des lieux de la qualité du travail de l'emploi a été réalisé sur une base très large de critères de qualité comme le montre le cadre conceptuel utilisé, cadre qui correspond toutefois aux critères définis par les sommets européens et la communication de la Commission.

Sur la base de cet état des lieux et des propositions faites plus haut, la Fondation entend pour sa part continuer à animer le débat sur ces thèmes en particulier à travers l'organisation de séminaires et conférences.

Si l'exercice illustre par ailleurs l'abondance d'informations disponibles à la Fondation, il pointe aussi des zones d'ombre qu'il sera sans doute nécessaire d'éliminer dans les programmes de travail à venir. Sous réserve d'un débat au sein du Conseil d'Administration de la Fondation, plusieurs domaines au moins nous paraissent devoir être étudiés plus en détail:

- la relation entre la qualité du travail de l'emploi et protection sociale (une recherche est en cours sur ce thème),
- le développement des compétences et de l'apprentissage tout au long de la vie (« lifelong learning »),
- la dimension économique des conditions de travail et de la qualité du travail de l'emploi,
- les rémunérations (niveaux et distribution), qui constituent un élément important de la qualité du travail de l'emploi.

Références

- Andries, F., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, branch profiles* (à paraître).
- Atkinson, J., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Scénarios d'emploi et participation au marché de travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.
- Benach, J. et Benavides, F.G., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Precarious employment and health-related outcomes in the European Union*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.
- Benach, J., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Employment status and health*, (à paraître).
- Bielenski, H., Bosch, G. et Wagner, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Actual and preferred working hours* (à paraître).
- Bleijenberg, I. et de Bruijn, J., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Renforcement et intégration de l'égalité des chances par la négociation collective*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.
- Boisard, P., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Time and work: work rhythms and duration* (à paraître).
- Boulin, J.Y. et Muckenberger, U., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *BEST 1/1999, Temps de la ville et qualité de vie*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.
- Cartier, I. et al, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *An innovative economic incentive model to improve the working environment*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996.
- Corlett, E.N., Paoli, P. et Quéinnec, Y., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Aménager le travail posté*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1988.
- Dhondt, S., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Time constraints and autonomy at work in the European Union*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997.
- Dhondt, S. et Houtman, I., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Indicators of working conditions in the European Union*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997.
- Dhondt, S., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Work organisation, Technology and Working Conditions* (à paraître).
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Rapport interne au Ministère belge de l'emploi et des affaires sociales*, 14 juin 2001a.
- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Rapport d'un groupe d'experts pour la Conférence de la Présidence belge sur « Améliorer la qualité de l'emploi, 20-21 septembre 2001 »*, 20-21 septembre 2000b.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Première enquête sur les conditions de travail dans les pays candidats*, (à paraître).

European Industrial Relations Observatory (EIRO), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, "Collective Bargaining on reconciliation of work and family life", (étude comparative à paraître).

Fagan, C., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Genre, emploi et préférences pour le temps de travail en Europe*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Fagan, C., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Gender, jobs and working conditions* (à paraître).

Gollac, M., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Time and work: work intensity* (à paraître).

Goudswaard, A. et de Nanteuil, M., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *La flexibilité et les conditions de travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.

Goudswaard, A. et al, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Employment status and working conditions*, (à paraître in 2002).

Kauppinen, K., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Gender and working conditions in the European Union*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997.

Kompier, M. et Levy, L., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Stress at Work: causes, effects and prevention*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994.

Kuhn, K. et Volkoff, S., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Vieillesse et travail, Etudes de cas* (non publié)

Letourneux, V., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997.

Letourneux, V. et Thébaud-Mony, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Organisation du travail et santé au travail* (à paraître).

Lilja, R., et Hämäläinen, U., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Les préférences en matière de temps de travail aux différents stades de la vie*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Merlié, D. et Paoli, P., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

Molinié, A.F. et Volkoff, S., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Age et travail* (à paraître).

Nossent, S. et al, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Conditions de travail dans la filière viande, Rapport de synthèse*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1995a

Nossent, S. et al, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Conditions de travail dans les hôpitaux, Rapport de synthèse*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1995b

- Oelj, P., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Work organisation and working conditions, a literature review* (à paraître).
- Olgianti, E. et Shapiro, O., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Promoting Gender Equality in the Workplace*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002.
- Paoli, P., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Première enquête européenne sur les conditions de travail, rapport de synthèse*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1991.
- Paoli, P., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Deuxième enquête européenne sur les conditions de travail, rapport de synthèse*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996.
- Paoli, P., "Améliorer la qualité de l'emploi", *Nota Bene* 115, 2000.
- Piotet, F., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Policies on health and safety in the European Union*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1996.
- Platt, S., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Employment and Health, A Literature Review*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997.
- Quinlan, M., *Flexibilité du marché du travail et santé*, Actes de la Conférence 'Promouvoir la qualité de l'emploi', Bruxelles 20-21 septembre 2001
- du Roy, O., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *L'usine du futur, la gestion de projets*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1990.
- Storrie, D., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Temporary Agency Work in Europe*, 2002.
- Taddei, D., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Réduction de la durée de travail (une revue de la littérature)*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998.
- Walker, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Combating age barriers in employment*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997.
- Walker, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Managing an ageing workforce*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1999.
- Wedderburn, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *BEST 2, Les femmes et le travail de nuit*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1990.
- Wedderburn, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *BEST 7, Instruments pour concevoir, mettre en oeuvre et évaluer l'organisation des temps de travail*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1994.
- Wedderburn, A., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *BEST 2000/1, Travail posté et santé*, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2000.

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

La qualité du travail et de l'emploi en Europe
Enjeux et défis

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2002 – 36 pp. – 16 x 23,5 cm

ISBN 92-897-0157-9

Les cahiers de la Fondation ont pour objectif de mettre en valeur les connaissances et les analyses qui découlent des thèmes de recherche de la Fondation: emploi, égalité des chances, inclusion sociale, utilisation du temps et diversité. Ces cahiers ont pour objectif de rendre les travaux antérieurs, présents et futurs de la Fondation pertinents et accessibles sous une forme synthétisée. Le thème de chaque cahier sera lié à des problèmes actuels de politique sociale et constitue donc une contribution pertinente au débat au niveau européen.



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0157-9



9 789289 701570