

Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2012-9 – Novembre 2012
www.ftu.be/ep

Une analyse des conditions d'emploi et de travail en Belgique (I)

La construction d'un tableau de bord de la qualité de l'emploi et du travail

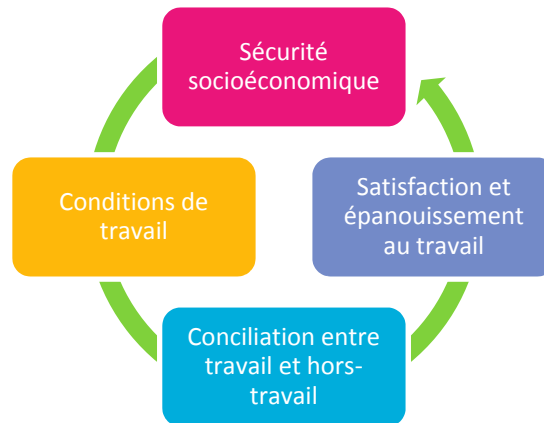
Le volet belge de la dernière enquête quinquennale sur les conditions de travail en Europe (EWCS 2010) permet de dresser un portrait de la qualité du travail et de l'emploi en Belgique. Le SPF Emploi, travail et concertation sociale a confié cette mission à un consortium de quatre centres de recherche, dont la FTU. Ce premier document résume les principaux résultats de cette étude, à destination des permanents syndicaux de la CSC. Il est destiné à être largement utilisé dans les activités de formation syndicale de la CSC. Un second document traitera plus spécifiquement des impacts sur la santé et sur la soutenabilité du travail (Note d'éducation permanente 2012-10).

UN MODÈLE D'ANALYSE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

La qualité de l'emploi et du travail est une problématique multidimensionnelle. La FTU a élaboré un modèle d'analyse qui comporte quatre dimensions :

- ❖ La sécurité socioéconomique: formes contractuelles d'emploi, niveau de revenu, sentiment de sécurité d'emploi, exposition aux restructurations.
- ❖ Les conditions de travail: exposition aux risques pour la santé et la sécurité, intensité et rythmes de travail, réorganisations du travail, risques psychosociaux.
- ❖ La conciliation entre travail et hors-travail: horaires, temps sociaux liés au travail (déplacements, astreintes), articulation entre travail et sphère privée.
- ❖ La satisfaction et l'épanouissement dans le travail: intérêt du travail, reconnaissance, opportunités de formation et de développement personnel, satisfaction par rapport au travail.

Ce modèle s'inspire de diverses recherches européennes (Davoine et al., 2008 ; Leschke & Wyatt, 2008 ; Muñoz de Bustillo et al., 2009 ; Holman & McClelland, 2011). Il est représenté schématiquement ci-dessous. Il permet de structurer une analyse de la qualité de l'emploi et du travail, basée sur des mesures quantitatives. Il a déjà été utilisé dans des démarches d'éducation permanente réalisées en collaboration entre la CSC et la FTU, notamment une campagne de la CSC Namur-Dinant sur la qualité de l'emploi en 2011-2012 et un dossier des Femmes CSC sur l'emploi atypique en 2012.



Il existe plusieurs façons de mesurer la qualité de l'emploi et du travail :

- ❖ À travers des enquêtes. C'est le cas de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2010)¹ et plus particulièrement son volet belge², qui sera utilisée dans ce document.
- ❖ Avec des statistiques administratives : par exemple, sur les maladies professionnelles, les accidents de travail, les incapacités de travail et leurs causes.
- ❖ À travers des études de cas qui peuvent porter sur des branches d'activité (la chimie, le nucléaire, les hôpitaux, etc.) ou sur des entreprises particulières. Les études de cas permettent de recueillir à la fois des informations quantitatives et qualitatives, ainsi que d'analyser des expériences de terrain, avec la participation des acteurs concernés.
- ❖ Dans des campagnes de sensibilisation, qui permettent un retour d'information sur les réalités de terrain en matière de conditions d'emploi et de travail.

La mesure de la qualité de l'emploi et du travail peut poursuivre plusieurs objectifs. Tout d'abord, elle permet d'objectiver les perceptions des salariés, confrontés à des situations de travail très diversifiées et à des environnements professionnels changeants. Ensuite, elle permet de dresser des comparaisons : entre hommes et femmes, entre professions, entre secteurs d'activité, entre régions ou entre pays. Enfin, les résultats de la mesure peuvent servir à étayer des revendications plus

¹ Cette enquête est réalisée tous les cinq ans depuis 1991 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). La cinquième vague (2010) concerne les 27 pays de l'Union européenne ainsi que les pays candidats. Le rapport de synthèse a été publié en juin 2012 (Eurofound, 2012). Eurofound a également commandité sept études thématiques supplémentaires, concernant l'évolution de la qualité du travail, l'équilibre travail / hors-travail, la santé et le bien-être au travail, l'employabilité et la formation continue, l'organisation du travail, les questions de genre, le lien entre l'âge et la soutenabilité du travail.

² Le SPF Emploi, travail et concertation sociale a financé en 2010 une extension de l'échantillon de l'enquête EWCS en Belgique, de façon à pouvoir disposer, pour la première fois, d'une véritable enquête nationale sur les conditions de travail. L'échantillon a été porté à 4000 personnes (environ 3400 salariés et 600 indépendants). Quatre centres de recherche ont pris part à l'analyse des résultats : le HIVA (KU Leuven), coordinateur, la FTU, le département santé et travail de l'ULg et l'équipe de recherche sur la précarité de la VUB. La publication de l'étude a été réalisée en anglais, français et néerlandais (Vandenbrande T. et al., 2012).

précises et plus pertinentes, à soutenir des politiques à mener par les pouvoirs publics ou des actions à entreprendre sur les lieux de travail.

LA CONSTRUCTION D'UN TABLEAU DE BORD DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

La première étape de l'analyse des résultats a été de construire une sorte de "tableau de bord", destiné à donner un aperçu synthétique des principaux aspects de la qualité de l'emploi et du travail. À cet effet, les équipes de recherche qui ont participé à l'analyse du volet belge de l'enquête EWCS 2010 ont sélectionné, sur base d'un premier traitement statistique, 22 indicateurs répartis en quatre rubriques :

❖ Contenu du travail

- Pression émotionnelle
- Travail en équipe
- Pression sur le travail (rythmes, délais)
- Tâches répétitives
- Autonomie dans l'organisation de ses tâches
- Complexité / monotonie des tâches
- Autonomie dans l'organisation de ses horaires

❖ Conditions de travail

- Exposition à des risques (physiques, chimiques, biologiques, psychosociaux)
- Pression des clients, usagers, patients, etc.
- Lieu de travail fixe ou non

❖ Conditions d'emploi

- Possibilités de carrière
- Nature du contrat (à durée indéterminée ou temporaire)
- Niveau de revenu
- Temps plein ou partiel
- Accès à la formation
- Horaires atypiques (à des heures inhabituelles)
- Horaires flexibles (qui changent fréquemment)

❖ Relations de travail

- Avoir son mot à dire
- Soutien de la hiérarchie
- Soutien des collègues
- Harcèlement ou violence sur le lieu de travail
- Existence d'une représentation syndicale

Nos collègues flamands appellent ces quatre rubriques les "quatre A" : arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen. Le schéma de la page suivante montre que les 22 indicateurs retenus couvrent bien les quatre dimensions du modèle d'analyse utilisé par la FTU.

| Sécurité socioéconomique | Conditions de travail | Conciliation entre travail et hors-travail | Satisfaction et épanouissement au travail |
|--|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Nature du contrat • Temps plein/partiel • Niveau de revenu • Possibilités de carrière | <ul style="list-style-type: none"> • Exposition à des risques • Pression des clients • Lieu de travail • Pression émotionnelle • Rythmes et délais • Tâches répétitives • Complexité • Travail en équipe • Harcèlement | <ul style="list-style-type: none"> • Horaires atypiques • Horaires flexibles / irréguliers • Autonomie dans les horaires | <ul style="list-style-type: none"> • Accès à la formation • Autonomie dans les tâches • Avoir son mot à dire • Soutien hiérarchie • Soutien collègues • Existence d'une représentation syndicale |

Pour chacun de ces 22 indicateurs, un score de 0 à 1 est calculé. Un score proche de 1 indique de bonnes conditions d'emploi et de travail, un score proche de 0 indique une mauvaise qualité.

LA CONSTRUCTION D'UNE TYPOLOGIE

L'étape suivante consiste à mettre en œuvre un traitement statistique qui conduit à identifier des "clusters", c'est-à-dire des agrégats au sein desquels les variables se combinent de la même manière et de manière différente des autres clusters. Il en résulte sept profils types, auquel on a donné un nom qui reflète la caractéristique structurante du "cluster".

1. Emplois comblés

Très bons scores pour la plupart des 22 indicateurs, mais quelques signaux d'alerte

2. Travail équilibré

Bons scores pour la plupart des 22 indicateurs (mais moins élevés que dans le profil "emplois comblés"), très peu de mauvais scores

3. Emplois avec peu de perspectives de carrière

Emplois caractérisés par de faibles perspectives de carrière, souvent emplois à temps partiel

4. Travail avec horaires flexibles ou atypiques

Emplois caractérisés par des horaires difficiles, mais des salaires convenables en compensation

5. Travail avec forte charge émotionnelle

Emplois caractérisés par des contacts très fréquents avec des clients, usagers, patients, etc., souvent avec peu de support interne

6. Travail lourd et/ou répétitif

Emplois caractérisés par l'exposition à des risques, un manque d'autonomie, une certaine monotonie, mais des conditions socioéconomiques (salaires, contrats) convenables

7. Travail de faible qualité

Mauvais scores sur presque toute la ligne

Les deux premiers profils constituent des emplois de bonne qualité, tandis que le dernier représente les emplois de faible qualité. Entre les deux, on trouve quatre profils types qui présentent chacun des points positifs et des points négatifs, mais pas pour les mêmes indicateurs.

Un tableau peut ainsi être dressé. Il comporte 7 rangées (les profils types) et 22 colonnes (les indicateurs), soit 154 cases. Chaque case est caractérisée par un score de l'indicateur (entre 0 et 1) et par un indice de fiabilité de la corrélation de l'indicateur avec le profil.

Pour simplifier la lecture du tableau de bord, on a représenté les bons scores par un point vert et les mauvais scores par un point rouge. Les cases sans point vert ni rouge sont celles pour lesquelles la corrélation entre le profil et l'indicateur n'est pas significative, c'est-à-dire qu'on y trouve, pour un profil donné, une grande dispersion des scores de l'indicateur. Dans le tableau de bord ci-dessous, les 22 indicateurs ont été groupés selon les quatre dimensions du modèle d'analyse présenté en début d'article.

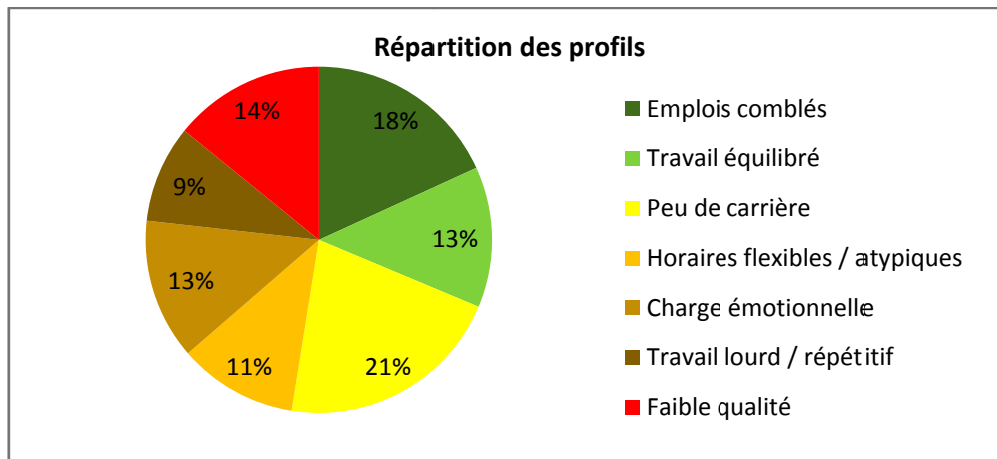
Tableau de bord de la qualité de l'emploi et du travail

| | Nature du contrat | Temps plein / partiel | Niveau de revenu | Possibilités de carrière | Exposition à des risques | Pression des clients | Lieu de travail fixe ou non | Pression émotionnelle | Rythmes et délais | Tâches répétitives | Complexité / monotonie | Travail en équipe | Harcèlement | Horaires atypiques | Horaires flexibles / irréguliers | Autonomie dans les horaires | Accès à la formation | Autonomie dans les tâches | Avoir son mot à dire | Soutien de la hiérarchie | Soutien de la part des collègues | Existence représentation synd. |
|--------------------------------|-------------------|-----------------------|------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------|-----------------------------|-----------------------|-------------------|--------------------|------------------------|-------------------|-------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------------------|---------------------------|----------------------|--------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Emplois comblés | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Travail équilibré | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Peu de carrière | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Horaires flex/atyp | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Charge émotionnelle | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Travail lourd/répétitif | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |
| Faible qualité | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● |

Quelques remarques peuvent compléter la lecture du tableau :

- ❖ Le profil "faible qualité" se distingue par des scores très bas là où il y a des points rouges – plus bas que les scores qui correspondent aux points rouges dans le reste du tableau. Il s'agit donc bien du plus mauvais profil (indépendamment du nombre de points rouges en comparaison avec les profils "forte charge émotionnelle" et "horaires flexibles / atypiques").
- ❖ Les deux premiers profils se distinguent par la valeur des scores. Ils sont plus élevés dans le profil "emplois comblés" que dans le profil "travail équilibré". Toutefois, les signaux d'alerte sont plus nombreux dans le profil "emplois comblés".

Comment ces profils se répartissent-ils parmi les salariés belges ? Le graphique suivant apporte la réponse à cette question.



À la lecture de ce graphique, les constats suivants peuvent être formulés :

- ❖ Le profil “faible qualité” concerne 14% des salariés, soit un travailleur sur sept en Belgique.
- ❖ À l’autre extrémité de l’échelle, c’est-à-dire les “bons emplois”, les deux premiers profils rassemblent 31% des salariés, soit près d’un sur trois.
- ❖ Il en reste 55%, soit plus de la moitié, qui sont répartis dans quatre profils qui posent chacun des problèmes différents de qualité du travail et de l’emploi. Le profil le plus représenté est celui des emplois à faible perspective de carrière (21%), où les temps partiels prédominent.

LES DÉTERMINANTS DES PROFILS TYPES

Le tableau ci-dessous permet d’analyser ce qui détermine l’appartenance à tel ou tel profil type. Trois facteurs déterminants sont présentés dans ce tableau : le genre, la taille de l’établissement et la profession exercée.

| | Genre | Taille 1 à 9 | Taille 10 à 99 | Taille ≥100 | Cadres supérieurs | Professions intellectuelles | Professions intermédiaires | Employés administratifs | Métiers vente /services | Métiers manuels qualifiés | Opérateurs, conducteurs | Métiers peu qualifiés |
|-------------------------|-------|--------------|----------------|-------------|-------------------|-----------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Emplois comblés | H>F | - | = | + | ● | ○ | ● | | | | | |
| Travail équilibré | H=F | - | + | + | | ● | ● | ● | | | | |
| Peu de carrière | F>H | + | = | - | | ○ | | ○ | | ● | | ● |
| Horaires flex/atyp | H>F | = | = | = | | | ○ | | ● | ● | ● | |
| Charge émotionnelle | F>H | - | + | + | | ● | ● | | ○ | | ○ | |
| Travail lourd/répétitif | H>F | = | = | = | | | ○ | | | ● | ● | ● |
| Faible qualité | F>H | + | = | - | | | | ● | ● | ● | ● | ● |

Les femmes et les hommes ne sont pas répartis de manière semblable entre les profils. Les femmes sont plus nombreuses dans le profil “faible qualité”, ainsi que dans le profil “peu de perspectives de carrière” (dans lequel les temps partiels prédominent) et dans le profil “forte charge émotionnelle”.

Les hommes sont plus nombreux parmi les “emplois comblés”, ainsi que dans les emplois dont les traits dominants sont les horaires flexibles ou atypiques et le travail lourd ou répétitif. Le seul profil où il y a à peu près autant de femmes que d’hommes est celui du “travail équilibré”. La répartition par genre met ainsi en évidence une lourde inégalité de genre : les femmes sont plus nombreuses dans les emplois de faible qualité et les hommes plus nombreux dans les emplois de bonne qualité.

La taille de l’établissement joue aussi un rôle important³. Ici, les signes +/-/= dans le tableau signifient supérieur, inférieur ou égal à la moyenne. Les “bons emplois” se rencontrent plus fréquemment dans les entreprises grandes ou moyennes, les emplois de faible qualité et les emplois avec peu de perspectives de carrière plus fréquemment dans les petites entreprises.

Le groupe professionnel est un facteur très déterminant. On se réfère ici à la classification internationale des professions, version 2008 (ISCO-08), qui distingue, au premier niveau de la classification, 8 groupes professionnels (un 9^{ème} groupe, celui des métiers agricoles et assimilés, n’a pas été pris en compte) :

1. Les cadres supérieurs et gérants
2. Les professions intellectuelles (professions scientifiques et techniques de niveau supérieur, enseignants, professions médicales supérieures, etc.)
3. Les professions intermédiaires (techniciens, assistants, infirmiers, gestionnaires comptables, etc.)
4. Les employés administratifs
5. Les métiers de la vente et des services aux particuliers (services personnels ou de soins, sécurité)
6. Les métiers manuels qualifiés de l’industrie, de la construction ou de l’artisanat
7. Les opérateurs d’installations industrielles et conducteurs d’engins de transport ou de chantier
8. Les métiers peu qualifiés (manœuvres, livreurs, manutentionnaires, aides domestiques, aides HoReCa, agents de nettoyage, etc.)

La lecture de cette portion du tableau se fait de la manière suivante : le signe ● indique un poids important, le signe ○ indique un poids assez important.

Le tableau révèle une polarisation des métiers : les emplois de bonne qualité se rencontrent surtout parmi les professions supérieures et les emplois de faible qualité parmi les professions inférieures. Toutefois, le groupe professionnel ne détermine pas nécessairement le profil de qualité de l’emploi.

- ❖ Parmi les professions intellectuelles (qui comprennent notamment les enseignants et les professions médicales supérieures), on trouve non seulement les “bons profils”, mais aussi un poids important des emplois à forte charge émotionnelle et un poids assez important des emplois avec peu de perspectives de carrière.
- ❖ Les professions intermédiaires se rencontrent dans plusieurs profils : elles sont un poids important parmi les emplois comblés et équilibrés mais aussi parmi les emplois à forte charge émotionnelle, elles ont un poids assez important dans les emplois à horaire atypique ou flexible et les emplois à travail lourd ou répétitif.
- ❖ Parmi les employés administratifs, deux profils radicalement opposés ont un poids important : les emplois équilibrés et les emplois de faible qualité ; les emplois avec peu de perspectives de carrière ont également un poids assez important.
- ❖ Les métiers manuels qualifiés et les opérateurs ou conducteurs se répartissent entre quatre profils différents, dont les emplois de faible qualité.

³ Il ne s’agit pas de la taille de l’entreprise, mais de la taille de l’établissement où se situe le lieu de travail.

CONCLUSIONS PROVISOIRES

À l'issue de ce premier aperçu, deux mots clés peuvent caractériser la qualité de l'emploi et du travail en Belgique : variété et inégalités.

- ❖ Variété : il n'y a pas de démarcation nette entre "bons" et "mauvais" emplois, mais plutôt un continuum de situations qui vont du meilleur au moins bon.
- ❖ Inégalités : deux formes d'inégalités prédominent, les inégalités de genre et les inégalités selon les métiers.

Ces conclusions seront développées et affinées à la fin de la seconde partie du document, qui est consacrée aux impacts sur la santé et sur la soutenabilité du travail.

Gérard VALENDUC
Patricia VENDRAMIN

RÉFÉRENCES

- Davoine L., Erhel C., Guergoat-Larivière M. (2008), *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*, Final report for the European Commission (DG Employment), Rapport du Centre d'Etudes de l'Emploi n°45, May 2008.
- Eurofound (2012), *The 5th European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the EU, Luxembourg.
- Holman D., McClelland C. (2011), *Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU*, FP7 WALQING working paper 2011.3.
- Leschke J., Watt A. (2008), *Job quality in Europe*, Working Paper ETUI 2008.07, Brussels.
- Muñoz de Bustillo R., Fernández-Macías E., Ignacio Antó, J., Esteve F. (2009), *Indicators of job quality in the European Union*, European Parliament, PE 429.972, Brussels.
- Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., Valenduc G., Huys R., Van Hootegeem G., Hansez I., Vanroelen C., Puig-Barrachina V., Bosmans K., De Witte H., *La qualité du travail et de l'emploi en Belgique*, Rapport pour Eurofound et le SPF Emploi, travail et concertation sociale, mars 2012

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

FTU – Association pour une Fondation Travail-Université

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur
+32-81-725122
Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles