

Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2012-10 – Novembre 2012
www.ftu.be/ep

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

Différences régionales et impacts sur la santé et la soutenabilité du travail

À la suite de la Note d'éducation permanente 2012-9, ce document complète le résumé des principaux résultats de l'analyse du volet belge de la dernière enquête quinquennale sur les conditions de travail en Europe (EWCS 2010)¹. Il aborde brièvement la question des différences régionales en matière de qualité de l'emploi et du travail, puis traite plus spécifiquement des impacts sur la santé et sur la soutenabilité du travail. Tout comme le précédent, ce document est destiné à être largement utilisé dans les activités de formation syndicale de la CSC. Celle-ci a choisi pour thème de congrès 2013 la qualité de l'emploi.

LES DIFFÉRENCES RÉGIONALES EN MATIÈRE DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

La qualité de l'emploi et du travail est-elle différente en Flandre, en Wallonie et à Bruxelles ? Cette question a fait la "une" du quotidien Le Soir daté du 19 juin 2012, qui titrait : "70% des bons jobs sont en Flandre". À y regarder de plus près, cette affirmation provient d'une lecture erronée des résultats de l'enquête. Le tableau 1 (page suivante) présente la répartition de chacun des 7 profils types de qualité du travail et de l'emploi (voir Note EP 2012-9) selon la Région de résidence

¹ Pour rappel, 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). 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'analyse du volet belge a été confiée à un consortium de quatre centres de recherche, dont la FTU. On trouvera davantage de précisions sur le contexte de l'enquête dans les deux premières notes de bas de page de la Note EP 2012-9.

des travailleurs – et non pas la localisation régionale des emplois, car l'enquête EWCS n'enregistre pas de données sur la localisation géographique des lieux de travail.

Tableau 1
Répartition de chacun des profils types selon la Région de résidence

	Emplois comblés	Travail équilibré	Peu de carrière	Horaires flexibles / atypiques	Charge émotionnelle	Travail lourd / répétitif	Faible qualité	Tous les salariés
Bruxelles	8%	9%	10%	17%	8%	13%	10%	10%
Flandre	70%	66%	68%	55%	58%	67%	72%	66%
Wallonie	22%	25%	23%	28%	34%	20%	18%	24%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Le chiffre “70% des bons jobs sont en Flandre” est tiré de la première colonne. Il faut le mettre en regard de la dernière colonne, qui indique la répartition régionale de l'ensemble des salariés : 66% du total des travailleurs résident en Flandre, contre 24% en Wallonie et 10% à Bruxelles. L'écart en faveur de la Flandre n'est pas très important (70% des emplois comblés et 66% des emplois équilibrés, pour 66% de l'ensemble des emplois). On aurait pu aussi noter que, parmi les salariés qui ont un emploi de faible qualité, 72% résident en Flandre et 18% en Wallonie – ici, l'écart avec la moyenne de 66% pour la Flandre et 24% pour la Wallonie est un peu plus significatif.

Les différences éventuelles entre Régions sont plus visibles si on dresse un tableau avec des pourcentages en ligne plutôt qu'en colonne, c'est-à-dire la répartition des 7 profils types au sein de chaque Région et au niveau national (tableau 2).

Tableau 2
Répartition des profils types au sein de chaque Région et au niveau national

	Emplois comblés	Travail équilibré	Peu de carrière	Horaires flexibles / atypiques	Charge émotionnelle	Travail lourd / répétitif	Faible qualité	Total
Bruxelles	15%	12%	21%	19%	10%	12%	14%	100%
Flandre	19%	13%	21%	9%	11%	9%	16%	100%
Wallonie	17%	14%	20%	13%	18%	8%	11%	100%
Belgique	18%	13%	21%	11%	13%	9%	14%	100%

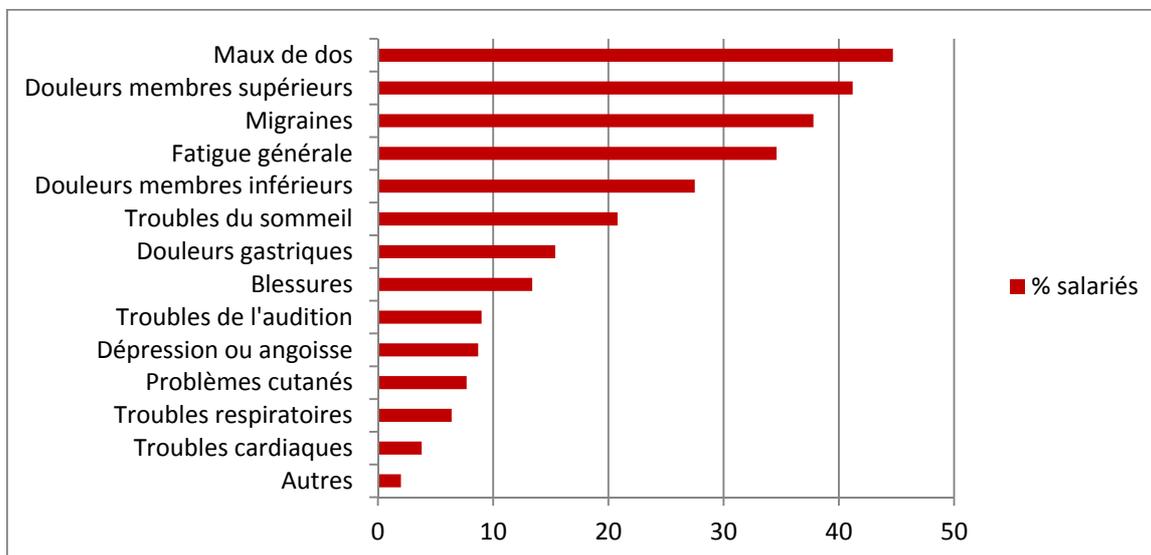
Ce tableau révèle peu de différences significatives entre les trois Régions – et certainement pas au niveau des “bons emplois”. Les écarts significatifs concernent les emplois avec horaires flexibles ou atypiques, qui sont surreprésentés chez les Bruxellois, et les emplois avec forte charge émotionnelle, qui sont surreprésentés chez les Wallons.

LES IMPACTS SUR LA SANTÉ

Les impacts sur la santé constituent un enjeu essentiel dans l'analyse des conditions d'emploi et de travail. D'une manière générale, comme le montre le graphique 1, les troubles de la santé qui sont rapportés par les travailleurs dans l'enquête EWCS concernent essentiellement deux grands domaines : d'une part, les troubles musculo-squelettiques (maux de dos, douleurs dans les membres

supérieurs ou inférieurs) ; d'autre part, les troubles en matière de bien-être psychologique (fatigue générale, problèmes de sommeil).

Graphique 1
Proportion de salariés qui rapportent des symptômes de troubles pour leur santé

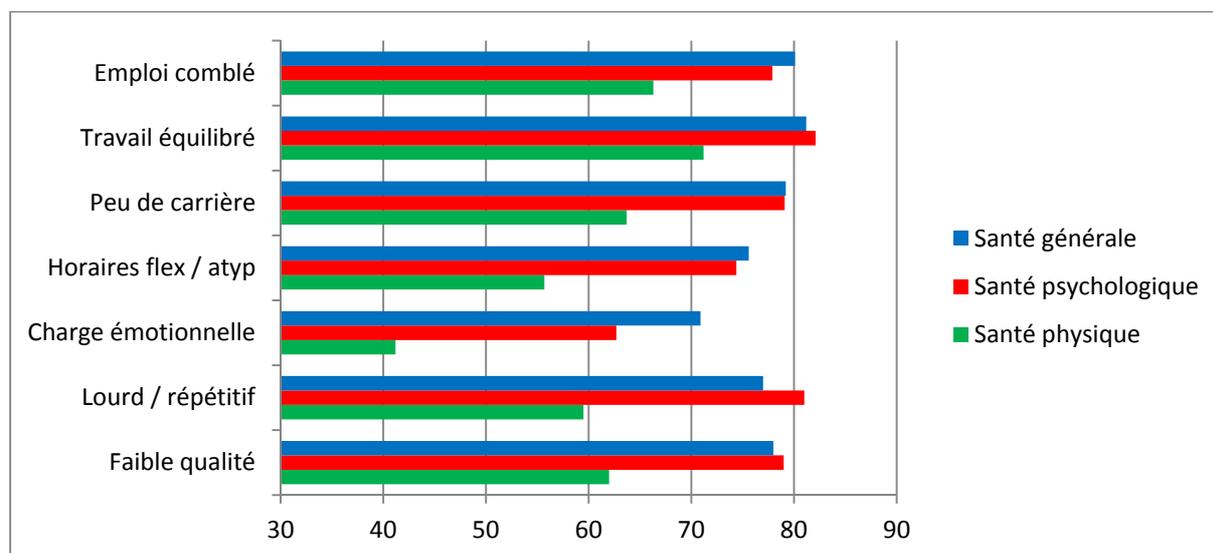


C'est pourquoi, afin d'évaluer les impacts sur la santé des différents profils types de qualité du travail et de l'emploi, trois indicateurs ont été retenus :

- ❖ L'état de santé général, tel que perçu par les répondants à l'enquête.
- ❖ L'état de santé psychologique, évalué à partir des symptômes de fatigue générale, troubles du sommeil, dépression ou anxiété.
- ❖ L'état de santé physique, évalué à partir des symptômes de troubles musculo-squelettiques (dos, nuque et membres supérieurs, membres inférieurs)

Le graphique 2 indique les scores (ramenés sur une échelle de 0 à 100) obtenus par ces trois indicateurs. Plus le score est élevé, plus l'indicateur d'état de santé est bon.

Graphique 2
Perception de l'état de santé dans chacun des 7 profils types

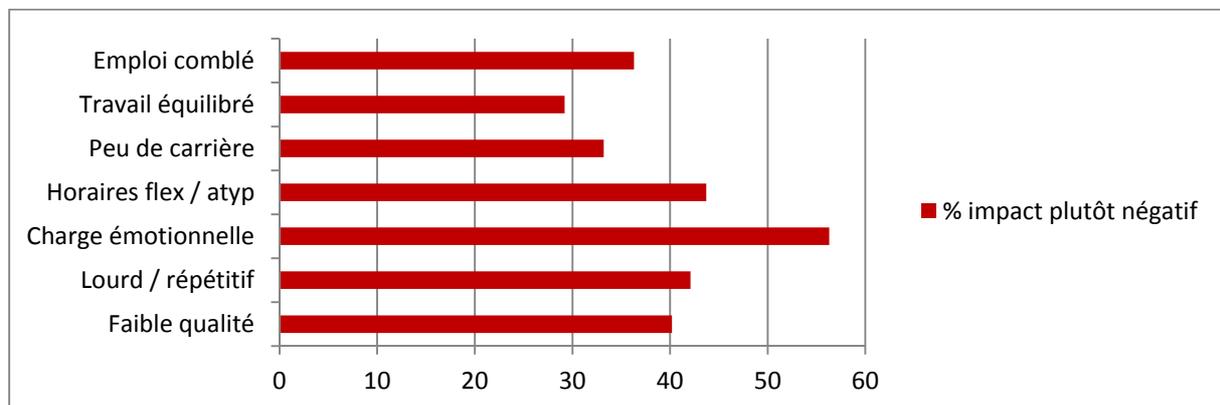


Ce graphique appelle quelques commentaires :

- ❖ Le profil des emplois à forte charge émotionnelle attire particulièrement l'attention, car il a des scores nettement plus bas que les autres pour les trois indicateurs de santé, en particulier pour la santé physique et psychologique.
- ❖ D'autres profils présentent des scores qui constituent des signaux d'alerte : les emplois à horaires flexibles ou atypiques pour la santé physique et psychologique, les emplois lourds ou répétitifs et les emplois de faible qualité pour la santé physique.
- ❖ Enfin, on notera que, parmi les "bons emplois", les emplois équilibrés ont de meilleurs scores de santé que les emplois comblés.

Quel est maintenant le lien que les salariés établissent entre leur travail et les effets de celui-ci sur leur santé ? Le graphique 3 permet de répondre à cette question, pour chacun des 7 profils types. Il indique le pourcentage de salariés qui déclarent que leur travail a un impact plutôt négatif sur leur santé.

Graphique 3
Perception de l'impact négatif du travail sur la santé dans chacun des 7 profils types



Ces résultats attirent une nouvelle fois l'attention sur les emplois à forte charge émotionnelle. Sans surprise, les emplois avec des horaires flexibles ou atypiques et les emplois avec des travaux lourds et répétitifs présentent également des scores élevés d'impact négatif sur la santé. Le meilleur score est obtenu par le profil "travail équilibré", assez loin devant les emplois comblés.

LA SOUTENABILITÉ DU TRAVAIL EN FONCTION DU VIEILLISSEMENT

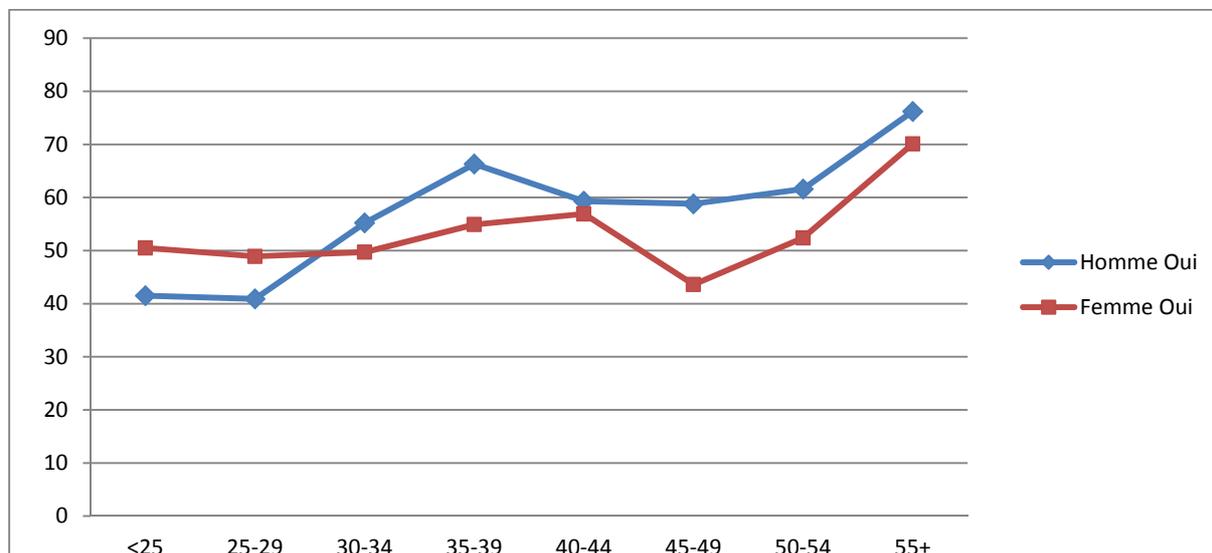
L'enquête EWCS pose la question suivante : "pensez-vous pouvoir faire encore le même travail qu'aujourd'hui quand vous aurez 60 ans ?"

Cette question est destinée à évaluer la soutenabilité du travail en fonction de l'âge. Toutefois, elle est interprétée différemment selon l'âge du répondant. Pour les jeunes, une réponse négative peut signifier qu'ils n'ont pas envie de faire le même travail toute leur vie. À l'approche de la cinquantaine, une réponse positive révèle une certaine confiance dans l'avenir, tandis qu'une réponse négative manifeste des doutes sur la fin de carrière. Plus l'échéance des 60 ans se rapproche, plus la question prend une tournure précise ... du moins pour ceux qui sont encore au travail à cet âge.

Le graphique 4 indique l'évolution du pourcentage de réponses positives avec l'âge. Le pourcentage augmente nettement lorsqu'on passe de la tranche d'âge 50-54 à la tranche d'âge 55-59, mais avec cette réserve importante que ceux et celles pour qui le travail n'était plus soutenable ont peut-être déjà quitté leur emploi ou été victimes de restructurations ayant conduit à des prépensions. On observe une intéressante inflexion dans la courbe, à 40-44 ans pour les hommes et 45-49 ans pour

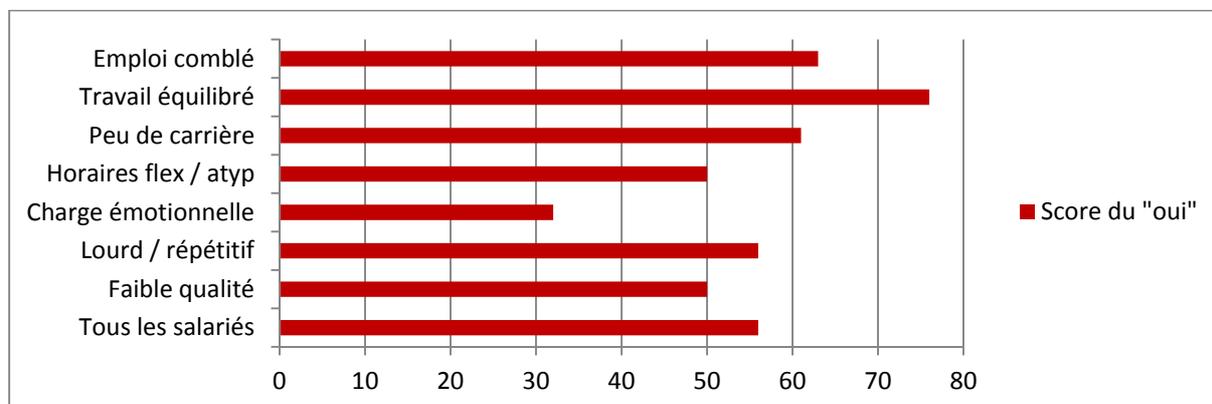
les femmes. Manifestement, il se passe des choses au cours de la quarantaine en matière de perception de la soutenabilité du travail.

Graphique 4
Pensez-vous pouvoir faire encore le même travail quand vous aurez 60 ans ? (% des salariés)



Par rapport aux 7 profils types de qualité de l’emploi et du travail, l’enjeu de la soutenabilité du travail revêt une signification fortement différenciée, comme le montre le graphique 5. Ici encore, c’est la situation défavorable des emplois à forte charge émotionnelle qui attire l’attention. Les autres profils qui ont un score inférieur à la moyenne sont les emplois de faible qualité et les emplois avec des horaires flexibles ou atypiques. Parmi les emplois de bonne qualité, le profil “travail équilibré” obtient un score nettement plus élevé que les emplois comblés. On se rappellera (voir Note EP 2012-9) que les emplois “comblés” ont des meilleurs scores que les emplois “équilibrés” par rapport aux 22 indicateurs de qualité du travail et de l’emploi, mais qu’ils affichaient quelques signaux d’alerte, notamment concernant les horaires de travail et la localisation du travail. Il se peut que ces signaux d’alerte prennent de l’importance par rapport à la question du vieillissement au travail.

Graphique 5
Pensez-vous pouvoir faire encore le même travail quand vous aurez 60 ans ?
Score sur 100 de la réponse “oui” dans les 7 profils types



Les principaux facteurs explicatifs du score en matière de soutenabilité du travail sont les suivants :

- ❖ Le contenu du travail : la pression émotionnelle, les tâches répétitives, les rythmes rapides et délais serrés, les risques physiques sont des facteurs défavorables ; l'autonomie, les perspectives de carrière, les bonnes relations sociales sont des facteurs favorables.
- ❖ La conciliation entre travail et hors-travail: influence positive des horaires compatibles avec les engagements familiaux ou sociaux et de l'autonomie par rapport à l'organisation de ses horaires de travail.
- ❖ La santé: la santé physique (en particulier les troubles musculo-squelettiques), le bien-être psychologique, les menaces du travail sur la santé.

La question du rapport entre la qualité de l'emploi et du travail et le vieillissement au travail est un enjeu social et politique extrêmement important. L'étude éducation permanente 2012 de la FTU, à paraître en décembre 2012, y sera entièrement consacrée.

CONCLUSIONS

Deux mots clés peuvent caractériser la qualité de l'emploi et du travail en Belgique : variété et inégalités.

Concernant la variété, l'étude montre qu'on ne peut pas tracer une ligne de démarcation binaire entre "bons" et "mauvais" emplois. La question de la qualité du travail et de l'emploi est plus complexe, parce qu'elle comporte plusieurs dimensions. Plus précisément :

- ❖ Si on prend en compte les quatre dimensions principales de la qualité du travail et de l'emploi, c'est-à-dire la sécurité socioéconomique, les conditions de travail, la conciliation entre travail et hors-travail et la satisfaction et l'épanouissement au travail, on observe une diversification des profils types, qui vont du meilleur au moins bon en passant par des situations qui combinent des aspects positifs et des aspects négatifs, dans des modalités différentes.
- ❖ De nouvelles préoccupations émergent : la forte charge émotionnelle, les troubles musculo-squelettiques, la pression du temps, le manque de reconnaissance ou de support social dans le travail.

Concernant les inégalités, deux formes d'inégalités sociales prédominent : les inégalités de genre et les inégalités selon les métiers.

- ❖ Les femmes sont proportionnellement plus nombreuses dans les emplois de faible qualité et moins nombreuses dans les emplois de bonne qualité. Elles sont nettement majoritaires dans un profil type qui a maintes fois attiré l'attention, aussi bien sur le plan de la qualité du travail que sur le plan des impacts en termes de santé et de soutenabilité : les emplois à forte charge émotionnelle.
- ❖ Les emplois de bonne qualité se rencontrent surtout parmi les professions les plus qualifiées et les emplois de faible qualité parmi les professions moins qualifiées.
- ❖ Même dans les professions supérieures ou intermédiaires, qui sont pourtant bien loties sur le plan de la qualité de l'emploi et du travail, des signaux d'alerte sont perceptibles, notamment dans les métiers de la santé et de l'enseignement.

Gérard VALENDUC
Patricia VENDRAMIN

RÉFÉRENCES

- Eurofound (2012), *The 5th European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the EU, Luxembourg.
- 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
- Vendramin P. et Valenduc G., *L'âge et la soutenabilité du travail*, Étude éducation permanente 2012, Fondation Travail-Université, Namur, à paraître en décembre 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