

Redéfinir les conditions de travail en Europe

Patricia Vendramin et Agnès Parent-Thirion



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/poldev/3134>

DOI : 10.4000/poldev.3134

ISSN : 1663-9391

Éditeur

Institut de hautes études internationales et du développement

Édition imprimée

Date de publication : 1 juin 2019

ISBN : 978-2-940600-11-3

ISSN : 1663-9375

Ce document vous est offert par Université de Genève / Graduate Institute / Bibliothèque de Genève



Référence électronique

Patricia Vendramin et Agnès Parent-Thirion, « Redéfinir les conditions de travail en Europe », *International Development Policy | Revue internationale de politique de développement* [En ligne], 11 | 2019, mis en ligne le 18 juin 2019, consulté le 22 octobre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/poldev/3134> ; DOI : 10.4000/poldev.3134

Ce document a été généré automatiquement le 22 octobre 2019.

Creative Commons Attribution-NonCommercial 3.0 Unported License.

Redéfinir les conditions de travail en Europe

Patricia Vendramin et Agnès Parent-Thirion

1. Introduction

- 1 À l'aune des critères de l'Organisation internationale du travail (OIT), les conditions de travail en Europe sont loin d'être problématiques. En effet, dans une perspective historique longue, elles n'ont cessé de s'améliorer et sont même extrêmement enviables en comparaison avec celles qui prévalent dans d'autres régions du monde. Néanmoins, le monde du travail européen ne peut se targuer d'un bilan sans taches, et ses acteurs, étatiques ou non, doivent se montrer attentifs aux tendances à l'œuvre depuis une vingtaine d'années. Les conditions de travail semblent en effet évoluer dans une direction en contradiction apparente avec les attentes des travailleurs : l'insécurité de l'emploi s'est accrue, la perte de sens et le manque de reconnaissance règnent dans de nombreux environnements professionnels et les troubles psychosociaux et musculo-squelettiques ont pris une ampleur inquiétante. Ces évolutions ne sont favorables ni aux travailleurs ni aux entreprises, lesquelles doivent désormais lutter contre l'absentéisme, le manque d'implication de leurs employés ou des difficultés de rétention du personnel. Les dynamiques vertueuses ne se décrètent pas ; elles sont portées par des environnements propices à leur développement. Sur le plan sociétal, les conditions de travail doivent également rester compatibles avec le vieillissement de la population active et l'allongement des carrières. De plus, la transformation des modes de vie et la pleine participation des femmes au marché du travail nécessitent l'instauration de nouveaux équilibres. Pour rendre compte des conditions de travail actuelles en Europe, cet article retrace les fluctuations de l'engagement politique en faveur de la qualité du travail, analyse une série d'indicateurs représentatifs de leur état et de leur évolution et évoque, en conclusion, un certain nombre d'enjeux contemporains en la matière à l'échelle de l'Europe et de l'OIT.

2. De la qualité du travail au travail soutenable

- 2 Depuis vingt ans, les questionnements et débats sur les conditions de travail en Europe ont successivement porté sur trois concepts : la qualité du travail, la flexicurité et le travail soutenable. Axe majeur de la politique économique et de développement de l'Union européenne entre 2000 et 2010, la stratégie de Lisbonne s'était donnée pour objectif de créer « plus et de meilleurs emplois ». Mais, suite à l'échec de sa mise œuvre et à la crise financière mondiale de 2008, une autre approche du travail s'est imposée : la flexicurité. Depuis peu, la notion de travail soutenable semble prévaloir. Elle offre en effet une réponse plus convaincante au vieillissement démographique, à la volonté d'augmenter la part des travailleurs âgés dans la population active, mais aussi à la forte croissance des troubles musculo-squelettiques et psychosociaux parmi les travailleurs de tous âges.

2.1 Un intérêt pour la qualité du travail progressivement éclipsé par la flexicurité

- 3 Depuis les années 1980, le monde du travail a connu de profondes transformations. De nouvelles formes d'organisation du travail (NFOT) se sont progressivement mises en place et ont considérablement modifié tant la manière de travailler que les critères de définition de la qualité du travail. Le modèle industriel, l'entreprise fordienne et les lourdeurs bureaucratiques ont fait place à de nouveaux modes d'organisation considérés comme plus adaptés aux défis d'une économie mondialisée en constante évolution. Ces NFOT reposent sur la flexibilité, les réseaux, les technologies, les flux tendus, la stratégie clientèle, la qualité, la diversification et la personnalisation.
- 4 Parallèlement, le profil de la population active a évolué : les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail et le niveau moyen de qualification des travailleurs a augmenté. Ces derniers cherchent désormais à donner un sens à leur activité professionnelle, ont besoin de reconnaissance et aspirent à l'épanouissement et au développement personnel. Les attentes dites « expressives » à l'égard du travail ont donc progressivement revêtu une importance considérable (Méda et Vendramin, 2016). Mais les NFOT ne leur ont apporté que des réponses très partielles et ont, de ce fait, généré de nouvelles fractures dans le monde du travail, le plus souvent liées au statut dans l'emploi et aux possibilités d'épanouissement.
- 5 Ces changements se sont opérés dans un contexte où certains groupes sociaux – dont les jeunes et les moins qualifiés – ont vu leur insécurité économique devenir chronique. Leur mal-être de plus en plus flagrant est révélateur à la fois de leur insatisfaction et de certains des dysfonctionnements qui prévalent dans les organisations. Quand le travail ne garantit plus la sécurité économique à long terme et qu'il est à l'origine d'une insatisfaction et d'atteintes diverses à la santé physique et mentale des travailleurs – les troubles musculo-squelettiques et psychosociaux n'ont cessé de croître durant cette période –, sa « qualité » devient inévitablement un enjeu politique. Mais ce concept de qualité du travail est complexe et traduit toujours une forme d'appréhension de la réalité et le compromis qui lie les acteurs concernés.
- 6 Depuis le début des années 2000, de nombreux chercheurs ont tenté de définir et de mesurer la qualité de l'emploi. Ils ont proposé de nombreux indices et définitions qui soulignent inmanquablement le caractère multidimensionnel de la notion de qualité

du travail et de l'emploi. L'Eurofound (2002 et 2012) a par exemple suggéré un modèle doté de quatre dimensions : le salaire, la qualité du contrat de travail, le temps de travail et la qualité intrinsèque du travail. Pour leur part, Francis Green (2006) et Andrew Brown et al. (2007) ont privilégié le contenu du travail, les conditions de travail et les conditions d'emploi (dont le salaire). Les indicateurs de Laeken, mis en place par l'Union européenne en 2001, reposent sur un ensemble de dix dimensions qui couvrent le marché du travail, les conditions de travail et les politiques sociales (Davoine et al., 2008). Le concept de « travail décent » – élaboré par l'OIT – est davantage axé sur le droit du travail, la protection sociale et la justice sociale, des thèmes en accord avec la portée mondiale des activités de l'organisation (Ghai, 2003). De nombreux autres travaux ont proposé des définitions et des indices relatifs à la qualité du travail, parmi lesquels Rafaël Muñoz de Bustillo et al. (2009), David Holman et McClelland (2011) ou encore l'Institut syndical européen (Leschke et Watt, 2008) – et son indice de la qualité de l'emploi (IQE). Cette effervescence académique a mis en évidence le caractère multidimensionnel de ce concept, mais aussi le fait qu'il se situe au croisement de la recherche, des politiques publiques et de l'éthique. La qualité du travail reste difficile à définir parce que les différents acteurs sociaux ne s'accordent sur aucune de ses nombreuses composantes et que cette définition est porteuse d'une conception du travail.

- 7 Ainsi, le fait que les responsables politiques européens aient choisi de privilégier le concept de qualité de l'emploi plutôt que celui de travail décent n'est pas qu'une simple question de sémantique. Prieto et Serrano Pascual (2014) ont vu dans ce choix une forme de dépolitisation de la question sociale. Nommer un fait social contribue à sa production politique. Dès lors, traiter le travail sous l'angle de la dignité ou de la décence plutôt que sous celui de la qualité traduit, selon ces auteurs, un glissement de la notion de justice vers celle d'efficacité. Les enjeux politiques associés à ce changement de perspective sont importants. La notion de travail décent est fondée sur une vision de la justice sociale et dénote d'un certain jugement moral. Née de la volonté de réformisme social qui prévalait à la fin du XIX^e siècle – au moment de l'invention des États sociaux et dans le sillage des mouvements ouvriers –, elle est dotée d'une ambition normative : développer les droits sociaux du travail et des travailleurs. À l'inverse, le concept flou, relatif et pluridimensionnel de qualité de l'emploi, est étroitement lié à ses effets économiques sur la productivité et la rentabilité. Dans la stratégie européenne, l'amélioration quantitative et qualitative des emplois est l'élément qui doit faire le lien entre une économie compétitive et une plus grande cohésion sociale. La « qualité » encouragée et recommandée renvoie, pour l'essentiel, à la mise en application de bonnes pratiques. Pour Prieto et Serrano, la notion de qualité de l'emploi – contrairement à celle de travail décent – tend à dissocier l'enjeu du « bon travail » de la question sociale et à favoriser une « logique de recommandations de bonnes pratiques » au détriment de la revendication de droits. En optant pour la notion de qualité de l'emploi, la Commission européenne aurait donc tenté de la substituer au « travail décent », plus coûteux à mettre en place et beaucoup moins compatible avec sa politique économique et son référentiel idéologique.
- 8 Dans les années 2000, le thème de la qualité de l'emploi s'est propagé au-delà du milieu académique pour devenir une question de politique économique internationale, notamment grâce à l'agenda du travail décent de l'OIT et à la stratégie de Lisbonne de l'Union européenne (UE). Entre la fin des années 1990 et 2003, l'UE a mis en œuvre une politique de l'emploi et un programme social en apparence ambitieux au moyen de

directives diverses et de la stratégie européenne pour l'emploi (SEE). En 2001, la qualité de l'emploi est devenue un objectif à part entière de la SEE. Mais les initiatives politiques en faveur de la qualité du travail et de l'emploi se sont heurtées aux principes édictés par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), puis par la Commission européenne, dans le but de placer la concurrence au cœur du projet européen. Après le bilan de mi-parcours de la stratégie de Lisbonne réalisé en 2004 par Wim Kok, ancien Premier ministre des Pays-Bas, la notion de flexicurité a finalement éclipsé celle de la qualité du travail.

- 9 En 2007, la Commission européenne a publié une communication intitulée « Vers des principes communs de flexicurité : des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité » (Commission européenne, 2007). Elle y définissait la flexicurité comme « une stratégie intégrée visant à améliorer simultanément la flexibilité et la sécurité sur le marché du travail » (Commission européenne, 2007, 10). Le concept était séduisant (Barbier, 2007 ; Serrano Pascual, 2008) parce qu'il permettait de concilier les contraires et qu'il était susceptible de devenir un objectif pour l'ensemble des États membres, indépendamment des spécificités et traditions de chacun (l'idée étant que chaque pays pouvait emprunter son propre « parcours de flexicurité » adapté aux particularismes de son marché du travail). Mais la flexicurité est, pour l'essentiel, restée un slogan politique qui s'est concrétisé par un surcroît de flexibilité assorti de bien peu de sécurité (Bevort et al., 2012 ; Serrano Pascual, 2012). Après 2008, l'Union européenne, confrontée à la récession économique, a délaissé ses objectifs sociaux, dont la qualité du travail.
- 10 Avec sa stratégie « Europe 2020 » (stratégie européenne de croissance pour les années 2010), la Commission a privilégié la question de la pauvreté aux dépens celle de la qualité de l'emploi, au risque noyer cette dernière dans la problématique des travailleurs pauvres (Bothfeld et Leschke, 2012) et donc de réduire l'emploi à sa dimension instrumentale – assurer la subsistance et la sécurité d'existence. La croissance des inégalités en Europe a relégué le souci de la qualité de l'emploi au second plan. Dans une Europe privée de projet social, la Commission a depuis peu décidé de mettre en œuvre un projet ambitieux de socle européen de droits sociaux (*social pillar*) qui vise à garantir le bon fonctionnement des marchés du travail et des systèmes de protection sociale. L'avenir nous dira si cette réinscription des conditions de travail dans les priorités européennes améliorera le sort des travailleurs.

2.2 Une nouvelle perspective : le travail dit « soutenable »

- 11 Dans un contexte de vieillissement démographique, d'allongement de la vie professionnelle et de développement des maux contemporains liés au travail, dont les troubles musculo-squelettiques et psychosociaux, une nouvelle manière d'appréhender les conditions de travail s'est peu à peu échappée du champ scientifique pour entrer dans le champ politique : le travail durable, ou soutenable. Ce concept, qui tend à remplacer celui de qualité du travail, trouve son origine de la notion développement durable, laquelle est définie comme suit dans le rapport Brundtland : « un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs » (WCED, 1987, 39, para. 49). Cette approche a été appliquée au fonctionnement de l'entreprise, et en particulier au travail.

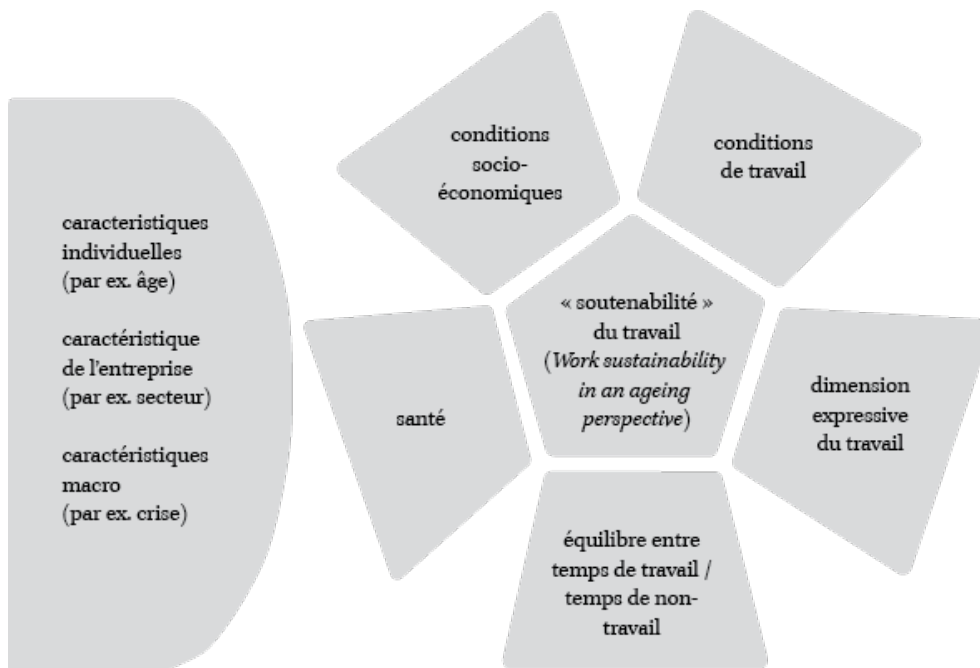
- 12 Le concept de travail soutenable est né au sein du programme de recherche suédois SALTSA¹, plus précisément dans le cadre du projet international de recherche « *From intensive to sustainable work systems* » coordonné, de 1996 à 2007, par le *National Institute for Working Life* (NIWL) en collaboration avec des organisations syndicales. Les premiers travaux des chercheurs impliqués – issus de 13 pays et de huit disciplines scientifiques (sciences de gestion, ergonomie, sociologie, conception des systèmes informatiques, psychologie, sciences de l'éducation, etc.) – ont été synthétisés dans un ouvrage de référence baptisé « *Creating sustainable work systems* » (Docherty et al., 2002). Dans ce document, la notion de « système de travail soutenable » désigne « un système qui doit être en mesure de reproduire et développer toutes les ressources et composantes qu'il utilise » (Docherty et al., 2002), une définition qui s'inscrit dans une logique proche de celle du rapport Brundtland.
- 13 Ainsi, à l'inverse du système de travail dit « intensif », le système de travail « soutenable » doit pouvoir régénérer et développer les ressources humaines et sociales qu'il mobilise. Au moment de la rédaction de ce document, le système intensif semblait déjà inadapté, puisque les modes d'organisation du travail et le fonctionnement des entreprises qui lui étaient associés imposaient une pression croissante sur une population active vieillissante. Le champ de réflexion et d'action du travail soutenable est né de ces pressions contradictoires.
- 14 Le concept de système de travail soutenable était, à l'origine, de nature sociotechnique (Barisi, 2011). Il s'inscrivait dans une perspective qui posait d'emblée les activités humaines comme un lieu d'interconnexion entre les facteurs humains, sociaux et environnementaux et qui intégrait les ressources techniques et écologiques du système dans les questions relatives au bien-être au travail et aux ressources humaines (physiques, cognitives, émotionnelles et sociales). Par la suite, ergonomes et sociologues – entre autres – s'en sont emparés pour le reformuler à partir de la problématique du vieillissement au travail (Gollac et al., 2008), un processus au cours duquel il a perdu sa composante sociotechnique. En passant dans le champ scientifique, le concept de *système de travail soutenable* a donné naissance à une réflexion sur la notion de *travail soutenable*, laquelle a abouti à un recentrage sur la qualité du travail, dans toutes ses dimensions, et à un renforcement de la notion de parcours de vie des individus. L'approche du travail soutenable suppose donc une prise en compte des effets des conditions de travail – sur la durée et cumulatifs – et de leur articulation avec la vie privée sur le long terme. Elle combine l'analyse du travail et la prise en compte de l'individu dans son ensemble, avec ses caractéristiques, son parcours et ses contraintes. Cette approche a notamment guidé le processus d'élaboration du Programme de travail 2013-2016 de l'Eurofound ainsi que la campagne 2016-2017 de l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (OSHA) intitulée « Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge ».
- 15 Les tenants de cette nouvelle perspective devront encore relever deux défis conceptuels : s'accorder sur une définition de la qualité du travail et intégrer la dimension dynamique des parcours. Ces enjeux sont à la fois conceptuels et stratégiques. La définition de la qualité du travail fait l'objet de discussions au sein même de différentes disciplines scientifiques et de débats entre décideurs publics. Et, si la nécessité de prendre en compte la dimension dynamique des parcours individuels semble faire l'unanimité, l'opérationnalisation de cette perspective fait figure de défi scientifique complexe et sa mise en œuvre nécessitera de nouveaux types d'approches.

Les débats nationaux tendus sur les comptes de pénibilité² témoignent de la difficile concrétisation de cette perspective.

- 16 Les auteurs du rapport intitulé « Sustainable work and the ageing workshop » (Vendramin et al., 2012) ont inclus dans leur cadre d'analyse un ensemble de variables visant à une meilleure appréhension de la « soutenabilité » du travail. Aux paramètres classiques définissant la qualité du travail (Eurofound, 2002), ils ont ajouté des variables de santé et des composantes plus subjectives relevant du rapport au travail. Leur cadre d'analyse représenté dans le graphique ci-dessous sous la forme d'un graphique en forme de marguerite (figure 1) comprend cinq axes :

- la *sécurité socioéconomique* : le statut dans l'emploi et la sécurité de l'emploi ;
- les *conditions de travail* : les changements dans le travail, l'exposition aux risques, le temps de travail non standard, la flexibilité, le rythme de travail et la pression émotionnelle ;
- la *santé* : la santé physique, la santé psychologique et les indicateurs de santé perçue ;
- la *dimension expressive du travail* : l'autonomie, le contenu du travail, la satisfaction au travail, la reconnaissance, le développement des compétences et l'environnement social ;
- l'*équilibre entre temps de travail / de non-travail* : l'équilibre entre les engagements professionnels et non professionnels et les arrangements relatifs au temps de travail.

Figure 1 : Work sustainability in an ageing perspective



Source : Vendramin et al. (2012). [traduction de l'éditeur]

- 17 La section suivante propose une analyse des conditions de travail en Europe et de leur évolution selon ces cinq axes.

3. Une évolution des conditions de travail en demi-teinte

- 18 L'enquête quinquennale de l'Eurofound sur les conditions de travail est une précieuse source d'informations sur l'évolution des conditions de travail en Europe, par la

richesse des indicateurs qu'elle prend en compte, l'ampleur de sa couverture géographique et la longévité du dispositif qui la sous-tend (depuis en 1995). Cette section structurée selon les cinq axes du travail soutenable reprend quelques uns de ses indicateurs clés relatifs à l'état des conditions de travail en Europe et à leur évolution sur 25 ans. Elle rend compte des données relatives aux 28 pays de l'UE (sur les 35 pays analysés dans l'enquête), soit du résultat de 29 719 entretiens en face-à-face menées avec des salariés et 5 491 avec des indépendants (sur les 43 850 menées pour l'ensemble de l'enquête). Sauf indication contraire, toutes les données mentionnées ci-dessous concernent exclusivement les salariés et sont issues de l'Enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) (Eurofound, 2016).

- 19 Pour rendre compte des tendances lourdes observables en Europe, nous avons délibérément privilégié les moyennes européennes, même si celles-ci peuvent dissimuler des disparités importantes entre pays, régions ou groupes de travailleurs. Cette contribution n'a en effet pas vocation à rendre compte de manière systématique de ces disparités intra-européennes.

3.1 La croissance diffuse de l'insécurité socioéconomique

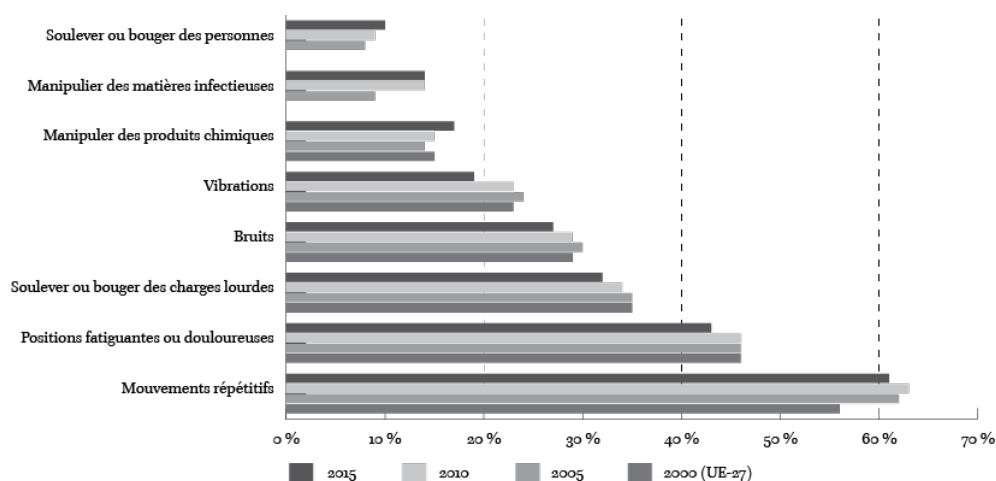
- 20 Différents indicateurs peuvent témoigner de l'insécurité socioéconomique qui touche la population active, dont les quatre évoqués ci-après.
- 21 Le premier est la forme du contrat de travail qui lie les salariés à leur entreprise. Le contrat à durée déterminée (CDD), le contrat d'agence intérimaire ainsi que les contrats qui concrétisent l'ensemble des autres statuts supposent une durée de travail finie et, souvent, un moindre accès à la protection et aux avantages sociaux auxquels le contrat standard à temps plein et à durée indéterminée donne droit (couverture en cas de maladie ou invalidité, allocation de chômage, congé de maternité, etc.).
- 22 Selon l'enquête Eurostat sur les forces de travail (Eurostat 2016), les contrats temporaires représentaient 14 % de l'emploi total dans l'Europe des 28 en 2016 – mais 32 % pour les moins de 30 ans. 62 % des personnes concernées ont accepté ces contrats faute d'avoir pu trouver un emploi permanent. L'emploi à temps partiel, en croissance régulière, concernait un salarié européen sur cinq cette même année, mais ce chiffre dissimulait de grandes disparités entre pays et selon le sexe. En outre, une grande majorité des jeunes est entrée sur le marché du travail par le biais d'un emploi atypique. Selon l'enquête EWCS de 2015, seuls 58 % des salariés de moins de 30 ans bénéficiaient d'un emploi permanent.
- 23 En 2015, 17 % des salariés européens vivaient dans la crainte de perdre leur travail au cours des six mois suivants (11 % des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), mais ce chiffre s'élevait à 45 % des salariés en CDD et à 32 % des salariés bénéficiaires d'un autre arrangement contractuel). Cet indicateur de l'insécurité socioéconomique vécue a progressé de trois points de pourcentage entre 2005 et 2015. Un certain nombre d'études prospectives (Dickerson et Green, 2009 ; Green, 2015) ont montré qu'il était, dans la plupart des cas, annonciateur d'une perte d'emploi réelle.
- 24 Le second indicateur est le nombre de salariés qui estiment qu'il leur serait difficile de trouver un emploi aussi bien rémunéré que celui qu'ils occupent si toutefois ils venaient à le perdre. En 2015, ils étaient près de la moitié à exprimer ce sentiment.

- 25 Le troisième déterminant de l'insécurité socioéconomique, et sans doute le plus parlant, est le niveau de rémunération. La proportion des salariés classés dans le quintile inférieur des revenus³ était, en 2015, de 13 % pour les salariés en CDI, mais de 31 % pour les salariés en CDD et de 57 % pour les salariés titulaires d'autres formes de contrats.
- 26 Enfin, le quatrième indicateur est la part des ménages de travailleurs qui déclarent avoir des difficultés à « joindre les deux bouts », soit plus du tiers des personnes au travail en 2015⁴ (35 %, contre 38 % en 2010). Ces difficultés économiques perçues étaient plus répandues parmi les salariés titulaires d'un CDD (48 %) ou d'un autre arrangement contractuel (52 %) que parmi les détenteurs de contrat à durée indéterminée (31 %). Selon le dernier rapport Benchmarking Europe (2017), les travailleurs pauvres⁵ sont de plus en plus nombreux en Europe (près d'un travailleur sur dix en 2017), particulièrement parmi les indépendants, les personnes peu diplômées (International Standard Classification of Education [ISCED] 0-2) et les salariés en contrat temporaire ou à temps partiel. Par ailleurs, de nouvelles formes de précarité de l'emploi pourraient naître de l'avènement de l'économie numérique et de la rapide multiplication des « petits boulots » disponibles sur internet (Valenduc et Vendramin, 2016), un phénomène qu'Ursula Huws (2003) a qualifié de « cybertariat ».
- 27 La flexicurité semble donc ne pas avoir tenu toutes ses promesses dans l'Union européenne. Les salariés les plus exposés à l'insécurité socioéconomique sont les titulaires de CDD et, plus encore, les détenteurs de contrats dits « atypiques », les salariés ayant une faible ancienneté, les travailleurs agricoles et les professions élémentaires, les salariés à temps partiel, les femmes – plus que les hommes – et les travailleurs âgés.

3.2 Les conditions de travail

- 28 La notion de conditions de travail s'est élargie à mesure que certains aspects de la vie professionnelle, devenus plus visibles, ont pu être soustraits à la « naturalité du travail » pour être appréhendés. On mentionnera ici l'exposition aux risques, les horaires de travail non standards et l'intensité du travail.
- 29 Les politiques des États membres de l'Union européenne relatives à la santé et à la sécurité tentent depuis longtemps d'éliminer – totalement ou par substitution – les risques, notamment physiques, susceptibles de nuire à la santé des travailleurs. Mais, comme le montre le graphique ci-dessous, les progrès techniques et la diffusion des nouvelles technologies n'ont pas fait disparaître ces risques physiques des différents environnements de travail.

Figure 2 : exposition aux risques physiques



Source : Eurofound, 2017. [traduction de l'éditeur]

- 30 En dix ans, seule l'exposition au tabac a évolué de manière significative (11 % de moins). Les troubles musculo-squelettiques se sont répandus ; ils touchent désormais des millions de travailleurs et coûtent des milliards d'euros aux employeurs (Eurofound, 2016). Ces troubles découlent de facteurs physiques – comme les mouvements répétitifs, les charges lourdes, la flexion fréquente et la torsion, l'exposition au froid et les temps de récupération insuffisants – mais aussi de certains facteurs psychosociaux (da Costa et Viera, 2010).
- 31 Les groupes professionnels les plus exposés aux risques physiques restent les opérateurs de machines, les ouvriers et les professions élémentaires. Toutes les autres professions sont exposées à certains des risques physiques les plus fréquents qui, associés au stress, peuvent être à l'origine de troubles musculo-squelettiques. Les professionnels, les techniciens et la moitié des managers (International Standard Classification of Occupations [ISCO] 1) disent par exemple devoir accomplir des mouvements répétitifs avec leurs mains ou leurs bras pendant au moins un quart de leur temps de travail. En outre, plus de 25 % d'entre eux disent devoir adopter des postures fatigantes ou douloureuses pendant plus d'un quart de leur temps de travail. Les travailleurs du secteur des services ont, quant à eux, une exposition égale ou supérieure à la moyenne européenne.
- 32 Le fait que les activités de service et de bureau supposent, elles aussi, une exposition à des risques physiques montre à quel point il est nécessaire de continuer à faire évoluer les installations physiques dans tous les environnements de travail et de mettre en place des programmes de prévention fondés sur l'activité réelle des travailleurs prise dans sa globalité. Dans certains cadres de travail où l'activité est particulièrement intense, les travailleurs ne sont pas toujours en mesure d'adopter les comportements les plus sûrs ; ils risquent de choisir l'option la plus rapide même si celle-ci s'avère plus « dangereuse ».
- 33 En outre, certaines pratiques liées au temps de travail – les horaires longs, décalés, irréguliers et difficilement contrôlables ou prévisibles – peuvent constituer un risque pour la santé alors que d'autres – comme la flexibilité quand elle est adaptée aux besoins du personnel – offrent de véritables marges de manœuvre. Ces facteurs de temps peuvent être prédictifs d'un mauvais équilibre entre vie privée et vie

- professionnelle. Les horaires atypiques peuvent toutefois convenir à certaines personnes pour des motifs personnels ou à d'autres durant certaines étapes de leur vie.
- 34 Sous l'effet de l'augmentation du travail à temps partiel et de la diminution des horaires longs, le nombre moyen d'heures de travail tend à décroître. Le nombre de personnes soumises à des horaires longs (plus de 48 heures par semaine) a diminué entre 2005 et 2015, passant de 19 % à 16 %. Dans la même logique, 32 % seulement des personnes au travail affirmaient avoir des journées de travail d'au moins 10 heures en 2015, contre 36 % en 2005. Mais 23 % d'entre elles disaient avoir, au moins une fois au cours du mois précédent, enchaîné deux journées de travail séparées par une interruption de moins de 11 heures.
- 35 Le travail posté est en augmentation (quatre points de pourcentage de plus en 10 ans), de même que les dimanches travaillés (deux points de pourcentage de plus, notamment dus à des changements législatifs relatifs aux horaires des magasins). En outre, les salariés travaillent de plus en plus fréquemment le samedi – 52 % d'entre eux avaient travaillé le samedi au moins une fois au cours du mois précédent l'enquête. Le travail de nuit est pratiqué au moins une fois par mois par 19 % des personnes au travail.
- 36 Dans la majorité des cas (56 % des personnes au travail et 64 % des salariés), les horaires sont déterminés par les entreprises – un chiffre inchangé depuis dix ans. 9 % des personnes au travail (10 % des salariés) peuvent faire leur choix parmi plusieurs horaires offerts et près de 20 % d'entre eux peuvent adapter leurs horaires. Seuls 7 % des salariés (et 16 % des personnes au travail) peuvent choisir leurs horaires de travail librement. Dans sept cas sur dix, les horaires du travail ne changent pas ; 13 % des personnes au travail ont des horaires de travail qui changent le jour même ou la veille ; et 12 % d'entre elles peuvent être appelées au travail dans des délais très brefs.
- 37 Les horaires très réguliers (c'est-à-dire le fait de travailler le même nombre d'heures chaque jour, le même nombre d'heures chaque semaine et le même nombre de jours par semaine avec des horaires fixes en début et en fin de journée) concernent un peu moins de la moitié des salariés (un peu plus du tiers des salariés titulaires de contrats atypiques). Les dépassements d'horaires sont en augmentation ; désormais 19 % des salariés européens travaillent durant leur temps libre plusieurs fois par mois (et plusieurs fois par semaine pour 7,5 % d'entre eux) pour répondre aux exigences de leur travail. Ce chiffre dissimule de fortes disparités selon les profils professionnels : plus du tiers des cols blancs les plus qualifiés empiètent ainsi sur leur temps libre.
- 38 On constate enfin une augmentation de la charge de travail, et surtout de l'intensité du travail. Travailler plus vite, accomplir un travail plus dense et avoir un travail plus riche en émotions : les salariées doivent concilier un ensemble diversifié de déterminants du rythme de travail qui ajoute des contraintes opératoires et complexifie la tâche. Particulièrement sur de longues périodes, ces nouvelles contraintes ont des conséquences néfastes sur la santé et le bien-être des travailleurs. Selon l'enquête EWCS, 37 % des salariés travaillent « à échéances serrées » et 35 % « à vitesse élevée » pendant plus des trois quarts de leur temps de travail (des chiffres qui ne diminuent pas depuis 2005). Par ailleurs, de nombreuses études épidémiologiques ont montré que les travailleurs soumis à des activités très intenses présentent un risque accru de problèmes de santé (maladies cardiovasculaires, troubles musculo-squelettiques, dépression, etc.), en particulier lorsqu'ils doivent satisfaire de multiples demandes tout en disposant d'une autonomie limitée et de peu de soutien (Karasek, 1979 ; Karasek et Theorell 1992 ; Siegriest, 1996).

3.3 Des attentes expressives plus nombreuses, et pas nécessairement satisfaites

- 39 La composante instrumentale du travail – sécurité et revenu – reste essentielle, mais l'activité professionnelle est devenue un vecteur de lien social et le lieu d'attentes expressives fortes : s'épanouir dans son travail, développer ses compétences, être reconnu, trouver du sens à sa tâche, faire œuvre utile, etc. (Inglehart et Baker, 2000 ; Mercure et Vultur, 2010 ; Bigi et al., 2015 ; Méda et Vendramin, 2016). Ces attentes relevant du développement et de l'épanouissement personnel dans le travail ont pris de plus en plus d'ampleur depuis les années 1950. Cet effacement relatif de la dimension instrumentale et doloriste du travail au profit d'une autre dimension, davantage liée à l'activité elle-même et à ses conséquences sur l'individu s'est opéré en deux temps. Il a été théorisé au XIX^e siècle (notamment par Hegel et Marx) et s'est concrétisé dans la seconde moitié du vingtième siècle, au moment où les conditions de sa mise en pratique ont été réunies (Lalivé d'Épinay, 1994). Selon Christian Lalivé d'Épinay, deux événements essentiels ont marqué l'histoire de la disparition de l'ethos du devoir : d'une part, le développement de l'État social et de l'idée qu'il incombe à celui-ci de garantir le bien-être de ses citoyens et, d'autre part – et surtout –, l'explosion de la croissance économique qui a soudain rendu accessible l'utopie du travail-plaisir, la transformation du *tripalium* ou du travail-devoir en instrument de réalisation et d'expression de soi. Dans ce passage d'une éthique du devoir à une éthique de l'épanouissement, Lalivé d'Épinay voit un renversement fondamental : la société est désormais au service de l'épanouissement des individus qui, auparavant, se réalisaient en menant à bien la mission que leur avait confiée la société.
- 40 Certains indicateurs de l'enquête EWCS se rapportent à cette composante expressive du travail : l'utilisation et le développement des compétences des salariés, l'autonomie et l'environnement social.
- 41 La majorité des salariés européens ont le sentiment de bien faire leur travail (80 %) et d'être utiles (84 %). Mais 16 % d'entre eux ne se sentent pas reconnus dans leur travail et 38 % seulement pensent avoir des perspectives de carrière.
- 42 En ces temps de flexicurité et d'incertitudes, les salariés doutent de leur avenir professionnel et accordent une grande importance au fait de pouvoir utiliser et développer leurs compétences. Ainsi, 71 % d'entre eux considèrent leur travail comme un lieu d'apprentissage, mais ce n'est toutefois pas le cas pour les 29 % restant. Près de la moitié des salariés (49 %) disent accomplir des tâches monotones, mais autant ont l'impression de pouvoir mettre régulièrement leurs idées en application dans leur travail (26 % parfois et 25 % jamais).
- 43 La formation tout au long de la vie est un enjeu européen inscrit dans le cadre stratégique « Éducation et formation 2020 ». L'enquête montre que 41 % des salariés ont bénéficié, au cours des 12 derniers mois, d'une formation offerte par leur employeur. Les plus qualifiés d'entre eux ont accès à davantage de formations et à des formations de plus longue durée.
- 44 En matière d'autonomie, les situations sont contrastées. Environ 65 % des salariés peuvent choisir ou modifier l'ordre des tâches qu'ils doivent accomplir, leur vitesse de travail et les méthodes appliquées. Un quart d'entre eux seulement ont leur mot à dire dans le choix de leurs collègues. La participation des salariés aux décisions relatives aux

aspects organisationnels qui les concernent reste limitée : 43 % d'entre eux sont consultés préalablement à la fixation de leurs objectifs ; 45 % sont impliqués dans l'amélioration de l'organisation et des processus de travail de leur service ; et 40 % ont une influence sur les décisions importantes qui les concernent.

- 45 Un tiers des salariés seulement sont à la fois autonomes dans l'accomplissement de leurs tâches et ont la possibilité de se faire entendre et de contribuer au développement de l'organisation. À l'inverse, 34 % d'entre eux ne disposent d'aucune possibilité d'exercer leur autonomie et de contribuer au développement de l'organisation. La situation dans ce domaine est donc encore loin d'être optimale.
- 46 Le travail peut aussi être une occasion de rencontrer de nouvelles personnes et d'appartenir à une communauté professionnelle. Dans la plupart des cas, cette expérience est positive. Mais il arrive qu'elle le soit moins, notamment quand les personnes au travail sont victimes de certaines formes de violence, qu'elles ne sont soutenues ni par leurs collègues ni par leurs supérieurs hiérarchiques ou qu'elles sont placées sous l'autorité d'un manager incapable ou peu désireux de les aider et de les encourager.
- 47 Pour plus de deux tiers des salariés, le climat social dans lequel ils/elles opèrent est positif : 69 % disent que les salariés font, de manière générale, confiance à leur direction, 71 % que la gestion des conflits est juste, 73 % que le travail est réparti de façon équitable et 83 % que la direction a confiance en la capacité des salariés à bien effectuer leur travail. Enfin, 89 % des salariés affirment travailler en bonne intelligence avec leurs collègues.
- 48 Les salariés sont nombreux à bénéficier d'un soutien social dans l'entreprise en cas de problème : 72 % d'entre eux disent disposer – toujours ou presque toujours – du soutien de leurs collègues, tandis que 58 % disent être soutenus par leur supérieur hiérarchique. Ils se sentent respectés par ce dernier dans neuf cas sur dix ; mais 5 % des salariés affirment ne jamais ou presque jamais être respectés par ce même supérieur hiérarchique. Environ sept salariés sur dix apprécient les compétences techniques de leur manager : 66 % considèrent que leur supérieur, par l'aide qu'il apporte, contribue à ce que leur travail soit mieux fait ; 70 % affirment que les commentaires de leur supérieur sur leur travail sont utiles ; 71 % disent être félicités et reconnus par leur supérieur hiérarchique quand ils font du bon travail ; et 73 % estiment que leur supérieur réussit à obtenir une bonne collaboration des membres de son équipe. Un peu moins de sept salariés sur dix (68 %) se sentent encouragés et soutenus par leur manager dans leur développement professionnel. Mais ce chiffre ne doit pas faire oublier le fait que plus de trois salariés sur dix disent subir un management médiocre.

3.4 Des indicateurs de santé révélateurs du vieillissement de la population active

- 49 La sixième enquête EWCS met à disposition un certain nombre d'indicateurs relatifs à la santé perçue et au bien-être subjectif des travailleurs qui reposent sur l'indice WHO-5 de l'Organisation mondiale de la santé⁶. Cet indice évalue différents aspects (l'humeur positive, la vitalité et l'intérêt général) pour calculer un score variant entre 0 et 100. En moyenne, le bien-être subjectif des travailleurs est assez élevé en Europe (65 points sur 100). Mais près d'un quart des salariés européens (24 %) déclarent que leur santé est menacée par leur travail ; 41 % souffrent de douleurs musculaires dans les épaules, le

cou et/ou dans les membres supérieurs et 29 % de douleurs musculaires dans les membres inférieurs. L'impact des conditions de travail sur la santé des travailleurs représente un coût important pour l'entreprise et la collectivité.

- 50 De nombreux autres indicateurs permettent de prendre la mesure de la prévalence de certains symptômes (dont les troubles du sommeil, la fatigue générale, l'anxiété et le stress) et de mieux comprendre le lien entre ces troubles et certaines caractéristiques organisationnelles ou professionnelles. Ainsi, 36 % des salariés européens ont souffert de fatigue générale au cours des douze mois précédant l'enquête, 18 % d'insomnies ou de troubles du sommeil (plusieurs fois par semaine) et 15,5 % de dépression ou d'anxiété. Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à souffrir de fatigue générale, d'insomnie et de troubles du sommeil. Une proportion importante de salariés européens déclare également avoir été confrontée au stress dans le cadre de son travail : près de 10 % « toujours », 17 % « la plupart du temps », 40 % « parfois », un peu plus de 19 % « rarement » et 14 % « jamais ». Plus d'un salarié sur quatre déclare ainsi être régulièrement exposé au stress dans le cadre de son travail. L'exposition au stress diffère selon les professions. Elle est fréquente dans les fonctions de management (34 %) ainsi que dans la catégorie des professions supérieures et des enseignants⁷ (29 %), parmi les opérateurs d'installations industrielles et les ouvriers de chaînes d'assemblage (29 %) et parmi les techniciens des services et de l'industrie, ainsi que les assistants⁸ (29 %). Les disparités entre pays sont également importantes.
- 51 Cette enquête souligne le fait que le manque de temps pour effectuer son travail constitue l'un des principaux facteurs de stress. Les salariés européens qui disent ne « jamais » ou « rarement » disposer du temps nécessaire à la réalisation de leur travail (soit 55 % d'entre eux) déclarent aussi être régulièrement confrontés au stress dans leur travail. Seuls 20 % des salariés européens affirment avoir suffisamment de temps pour accomplir leur travail. Il convient de noter que les salariés des structures qui ont connu des restructurations ou des réorganisations importantes durant les trois ans précédant l'enquête ont été plus nombreux à se dire régulièrement exposés au stress. On observe le même phénomène chez ceux qui ont récemment connu un processus de mise en œuvre de nouveaux procédés ou de nouvelles technologies ou qui font état d'un sentiment d'insécurité dans l'emploi. Les salariés qui craignent de perdre leur emploi dans les six prochains mois sont ainsi plus nombreux à se déclarer exposés au stress dans leur travail.
- 52 Enfin, le maintien en emploi des travailleurs âgés – qui s'impose aux économies européennes – est très dépendant des conditions de travail. Sur la base des données 2010 de l'enquête EWCS, le rapport Eurofound montre que le maintien des salariés les plus âgés dans la vie active est fortement corrélé aux conditions de travail (Vendramin et al., 2012). Les facteurs les plus défavorables à ce maintien sont les rythmes de travail élevés, l'exposition à des risques physiques, les postures douloureuses, le travail de nuit ou par poste, le mauvais équilibre entre travail et vie personnelle et enfin le fait d'être confronté à des comportements agressifs ou au harcèlement.

3.5 Le retour en force de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

- 53 Depuis plusieurs décennies, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, autrefois baptisé « conciliation travail/famille », est un sujet récurrent sur la scène du travail. Ce

nouveau vocable n'est pas anecdotique dans la mesure où la notion d'équilibre vient remettre en cause le travail lui-même. L'approche par la conciliation visait en effet essentiellement à adapter la vie privée au travail, c'est-à-dire à soutenir les travailleurs dans leur vie privée pour leur permettre de mener leur activité professionnelle. Cette question est à nouveau à l'ordre du jour dans un contexte où les travailleurs – notamment les plus jeunes – entretiennent un rapport nouveau avec leur travail.

- 54 Dominique Méda et Patricia Vendramin (2016) ont mené une recherche de grande envergure dans six pays européens⁹, grâce à laquelle elles ont mis en évidence des convergences dans l'évolution du rapport au travail. Deux d'entre elles ont directement trait à cette recherche d'équilibre entre le travail et la vie privée. On observe tout d'abord un rejet de la place hégémonique accordée au travail et une volonté de mener de front des projets dans divers domaines. Si le travail reste une valeur importante pour les Européens, ils expriment aussi le souhait de pouvoir s'épanouir dans d'autres sphères de vie qui contribuent toutes à leur construction identitaire – la famille en particulier, mais aussi les amis, les loisirs, la vie sociale et la vie citoyenne. Tant pour les femmes que pour les hommes, l'hégémonie de la valeur travail a fait place à une conception polycentrique de l'existence, une évolution qui rend d'autant plus nécessaire la redéfinition des modalités de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée – en particulier pour les charges de soin. Méda et Vendramin ont ensuite mis en évidence un rapprochement des modèles masculins et féminins d'engagement dans le travail, particulièrement flagrant dans le cas des jeunes générations de travailleurs. Ce phénomène pourrait être défini comme une féminisation du modèle masculin doublée d'une masculinisation du modèle féminin. Dans leur rapport au travail, les jeunes hommes semblent davantage guidés par des finalités expressives et par les changements intervenus dans la perception de leur rôle de père. Malgré une répartition des rôles encore très inégalitaire, ce nouvel engagement des hommes dans la famille augmente avec le niveau d'éducation du partenaire masculin ainsi que dans les familles où les deux partenaires sont actifs. Par ailleurs, les jeunes femmes – qui ont, en moyenne, un niveau de formation supérieur à celui de leurs homologues masculins – souhaitent s'engager pleinement dans la vie professionnelle et ne se perçoivent plus comme des pourvoyeuses de salaire d'appoint. Les jeunes femmes construisent de plus en plus fréquemment leur identité sociale à partir de leur travail. Ce rapprochement des modèles de genre dans le rapport au travail – pour les jeunes diplômés en particulier – incite les responsables des ressources humaines à remettre en question les modalités de rétention des jeunes diplômés et à tenir compte des nouveaux types de compromis que des jeunes cadres masculins sont prêts à faire pour trouver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.
- 55 Selon l'enquête EWCS, 82 % des salariés considèrent que leurs horaires de travail s'accordent bien avec leur vie privée. Cette proportion a peu changé depuis 2005. Les 18 % restant estiment, au contraire, que leurs horaires de travail s'accordent mal avec leur vie privée, mais ce chiffre dissimule de fortes disparités entre pays. 63 % des salariés peuvent aisément convenir d'un arrangement d'une heure ou deux avec leur employeur pour des raisons familiales. Dans les 37 % restant, on trouve plus fréquemment les salariés qui ont de longues journées de travail (48 heures par semaine ou plus), ceux qui ramènent du travail à la maison et ceux qui travaillent la nuit, par poste ou le week-end.

56 Les conflits entre vie privée et vie professionnelle ont des conséquences négatives tant sur les travailleurs que sur les entreprises : les salariés concernés peuvent voir leur équilibre psychologique et leur santé se dégrader et ils peuvent également faire preuve d'une moindre implication dans leur travail. Selon l'enquête, environ 21 % des salariés affirment qu'ils sont trop fatigués pour mener à bien les tâches ménagères nécessaires. En outre, 13 % d'entre eux pensent à leur travail pendant leur temps libre et 11 % des salariés disent ne pas pouvoir consacrer autant de temps qu'ils le souhaiteraient à leur famille à cause de leur travail. Fait important, les problèmes familiaux semblent peser moins lourdement sur le travail que les problèmes professionnels sur la famille. Seulement 3 % des salariés disent en effet avoir du mal à se concentrer sur leur travail en raison de leurs responsabilités familiales ou encore ne pas avoir consacré le temps qu'ils souhaitaient au travail à cause de ces responsabilités familiales. Enfin, un bon équilibre entre le travail et la vie privée est également un facteur propice au maintien des travailleurs âgés dans l'emploi (Vendramin et al., 2012).

4. Le travail soutenable : un horizon souhaitable ?

57 Ces données sur les conditions actuelles de travail en Europe doivent être mises en perspective, notamment en prenant en compte la signification du travail dans nos sociétés occidentales. Dominique Méda et Patricia Vendramin (2016) ont tenté de déchiffrer, dans une perspective historique et comparative, la signification contemporaine du travail. Elles ont identifié trois types d'attentes propres aux travailleurs, qui sont le fruit d'une évolution historique qu'il n'est pas possible de développer ici¹⁰, mais qui façonne le rapport actuel au travail. Le travail doit donc, premièrement, assurer la sécurité d'existence. Ces attentes dites instrumentales font de lui un moyen au service d'une fin – assurer un revenu et la sécurité. Le travail est, deuxièmement, un pourvoyeur de lien social. Il est important d'y développer des rapports sociaux de qualité avec ses collègues, sa hiérarchie et les autres partenaires de l'activité – sous-traitants, clients ou usagers. Enfin, le travail doit satisfaire les attentes expressives des travailleurs, leur besoin de se développer et de s'épanouir dans leur activité professionnelle. Reconnaissance, sens du travail, apprentissage et sentiment d'utilité : la population active aspire à tous ces facteurs de bien-être, maintenant qu'elle est globalement mieux formée et en partie déchargée du poids de la composante instrumentale du travail par le développement de l'État providence depuis les années d'après-guerre. Ces attentes expressives viennent se heurter à des modes d'organisation souvent inadaptés. Dès lors, le processus de redéfinition des conditions de travail doit impérativement prendre en compte cette insatisfaction et reconnecter le monde du travail et son évolution avec les attentes des Européens. En effet, la volonté de créer des emplois sans se préoccuper de leur qualité et de promouvoir une flexibilité tous azimuts menace aujourd'hui la cohésion sociale en Europe, accroît les inégalités et nuit au bien-être de la population dans la plupart des États européens. Dès lors, la justice sociale et le développement inclusif se doivent d'emprunter d'autres voies. Grâce aux 20 principes clés du socle européen des droits sociaux¹¹, la qualité de l'emploi est revenue sur la scène publique. La Commission européenne encourage notamment l'emploi à durée indéterminée, le dialogue social et la participation des travailleurs, les environnements de travail sains et adaptés, l'emploi sûr pour un salaire juste et enfin l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

- 58 Le travail soutenable est un horizon souhaitable pour l'Europe, dans la mesure où il est susceptible de sous-tendre une approche multidimensionnelle de la qualité du travail qui prendra en compte l'individu au travail dans sa globalité, avec ses caractéristiques, ses contraintes et son parcours. L'OIT pourrait également choisir cette orientation, laquelle transparaît déjà dans les multiples points soulevés au cours des dialogues nationaux sur l'avenir du travail (OIT, 2017). Par ailleurs, puisque le concept de travail soutenable réunissait initialement les enjeux du développement durable et ceux des systèmes de travail, il pourrait sans doute être utilisé pour combiner les priorités du développement durable et du travail décent. Il pourrait également contribuer à une réaffirmation des principes humanistes et sociaux de la Déclaration de Philadelphie (OIT, 1944) et nous mener vers une société dans laquelle « le travail n'est pas une marchandise » et dans laquelle « tous les êtres humains ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales » (OIT, 1944, Article II (a)).

BIBLIOGRAPHIE

- Barbier, J.-C. (2007) 'Au-delà de la "flex-sécurité", une cohérence sociétale solidaire au Danemark', in S. Paugam (ed.), *Repenser la solidarité, l'apport des sciences sociales* (Paris : PUF), pp. 473-490.
- Barisi, G. (2011) 'Les systèmes de travail soutenable, une composante souvent négligée mais fondamentale du développement durable', *Innovations*, 2/2011, 35, pp. 67-87, DOI : 10.3917/inno.035.0067
- Bevort, A., M. Lallement and C. Nicole-Drancourt (2006) 'Flexicrité. La protection de l'emploi en débat', *Problèmes politiques et sociaux*, 931, pp. 5-10.
- Bigi, M., O. Cousin, D. Méda, L. Sibaud and M. Wiewiorka (2015) *Travailler au XXIe siècle : Des salariés en quête de reconnaissance* (Paris : Robert Laffont).
- Bothfeld, S. and J. Leschke (2012) "'More and better jobs": Is quality of work still an issue – and was it ever?', *Transfer*, 18(3), pp. 337-353, DOI : 10.1177/1024258912448602
- Brown, A., A. Charlwood, C. Forde et D. Spencer (2007) 'Job quality and the economics of New Labour: A critical appraisal using subjective survey data', *Cambridge Journal of Economics*, (31), pp. 941-971, DOI : 10.1093/cje/bem028
- Commission européenne (2007) *Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security* (Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities), ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2756&langId=en (consulté le 31 juillet 2018).
- da Costa, B.R. et E.R. Vieira (2010) 'Risk factors for work-related musculoskeletal disorders: A systematic review of recent longitudinal studies', *American Journal of Industrial Medicine*, Vol. 53, No. 3, pp. 285-323, DOI : 10.1002/ajim.20750

- Davoine, L., C. Erhel et M. Guergoat-Larivière (2008) *A Taxonomy of European Labour Markets Using Quality Indicators*, Final report for the European Commission, Centre d'études de l'emploi, May, 45, <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00317280/document> (consulté le 23 août 2018).
- Dickerson, A. et F. Green (2009) 'Fears and realisations of employment insecurity', *Labour Economics*, Vol. 19, No. 2, pp. 198–210, DOI : 10.1016/j.labeco.2011.10.001
- Docherty, P., J. Forslin et A.B. Shani (2002) *Creating Sustainable Work Systems* (Londres et New York : Routledge).
- ETUI (European Trade Union Institute) (2017) *Benchmarking Working Europe* (Bruxelles : ETUC et ETUI), <https://www.etui.org/Publications2/Books/Benchmarking-Working-Europe-2017> (consulté le 19 juin 2018).
- Eurofound (2016) *Sixth European Working Conditions Survey* (Luxembourg : Publications Office of the European Union), <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report> (consulté le 31 juillet).
- Eurofound (2012) *Fifth European Working Conditions Survey* (Luxembourg : Publications Office of the European Union), https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf (consulté le 31 juillet 2018).
- Eurofound (2002) *Quality of work and employment in Europe – Issues and challenges*, Foundation paper No.1 (Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities), <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/foundation-paper/2002/working-conditions/quality-of-work-and-employment-in-europe-issues-and-challenges-foundation-paper-no-1-february-2002> (consulté le 31 juillet 2018).
- EUROSTAT (Office de statistique de l'Union européenne) (2016) *European Union Labour Force Survey 2016* (Luxembourg : EUROSTAT), <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/main-tables> (consulté le 31 juillet 2018).
- Ghai, D. (2003) 'Decent work: concept and indicators', *International Labour Review*, 142(2), pp. 121-158, <http://ilo.ch/public/english/revue/download/pdf/ghai.pdf> (consulté le 20 juin 2018).
- Gollac, M., S. Guyot et S. Volkoff (2008) *A propos du « travail soutenable »*, Rapport de recherche 48 (Noisy-Le-Grand Cedex : Centre d'études de l'emploi), <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/084000571/index.shtml> (consulté le 31 juillet 2018).
- Green, F. (2015) 'Health effects of job insecurity', *IZA World of Labour*, <https://wol.iza.org/uploads/articles/212/pdfs/health-effects-of-job-insecurity.pdf?v=1> (consulté le 20 juin 2018).
- Green, F. (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy* (Princeton et Oxford : Princeton University Press).
- Green, F. et T. Mostafa (2012) *Trends in job quality in Europe* (Luxembourg : Publications Office of the European Union), <https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2012/working-conditions/trends-in-job-quality-in-europe> (consulté le 23 août 2018).
- Holman, D. et C. McClelland (2011) *Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU*, Walqing Working Paper 2011.3, <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Portals/0/docs/Latest%20Publications/WALQING%20FINAL%20REPORT%20Job%20quality%20in%20the%20EU.pdf> (accessed on 20 June 2018).
- Huws, U. (2003) *The Making of a Cybertariat: Virtual Work in a Real World* (New York : Monthly Review Press).

- Inglehart, R. et W.E. Baker (2000) 'Modernization, Cultural Change, and the Persistence of Traditional Value?', *American Sociological Review*, 65(1), pp. 19-51, <http://www.jstor.org/stable/2657288> (consulté le 20 juin 2018).
- Karasek, R.A. (1979) 'Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign', *Administrative Science Quarterly*, Vol. 24, No. 2, pp. 285-308, <http://www.jstor.org/stable/2392498> (consulté le 20 juin 2018).
- Karasek, R.A. et T. Theorell (1992) *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life* (New York : Basic Books).
- Lalivie d'Épinay, C. (1994) 'Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours', in M. De Coster et F. Pichault (eds.) *Traité de sociologie du travail* (Bruxelles : De Boeck), pp. 55-82.
- Leschke, J. et A. Watt (2008) *Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index* (Bruxelles : ETUI), <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Putting-a-number-on-job-quality> (consulté le 19 juin 2018).
- Méda, D. et P. Vendramin (2016) *Reinventing Work in Europe* (Basingstoke : Palgrave Macmillan).
- Mercure, D. et M. Vultur (2010) *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec* (Québec : Presses de l'Université Laval).
- Muñoz de Bustillo, R., E. Fernandez-Macias, J.I. Anton et F. Esteve (2009) *Indicators of Job Quality in the European Union* (Bruxelles : Parlement européen), <http://www.europarl.europa.eu/document/activities/cont/201107/20110718ATT24284/20110718ATT24284EN.pdf> (consulté le 20 juin 2018).
- OIT (Organisation internationale du travail) (2017) *Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work* (Genève : OIT), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591505.pdf (consulté le 31 juillet 2018).
- OIT (1944) *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation*, (Philadelphia Declaration), International Labour Conference, Record of Proceedings, 26th Session, Philadelphia, 10 May, (Genève : OIT), http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1944/44B09_10_e_f.pdf 621-623 (consulté le 1er décembre 2018).
- Prieto, C.R. et A. Serrano Pascual (2014) 'Du travail décent à la qualité de l'emploi: enjeux épistémologiques et politiques d'un changement de paradigme', *La nouvelle revue du travail*, 4/2014, DOI : 10.4000/nrt.1639
- Serrano Pascual, A. (ed.) (2012) 'La flexicurité – Mutation symbolique de la notion de sécurité', *Les politiques sociales*, 3 & 4.
- Serrano Pascual, A. (2008) 'Batailles d'idées dans l'espace européen: la lutte contre le chômage et le combat pour le nommer', *Revue de l'IRES*, 60, pp. 47-64, DOI: 10.3917/rdli.060.0047
- Siegrist, J. (1996) 'Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions', *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 1, No. 1, pp. 27-41, <https://pdfs.semanticscholar.org/79da/fe09b439dff93d0cf4f4a0d231fff321e0a4.pdf> (consulté le 20 juin 2018).
- Valenduc, G. et P. Vendramin (2016) *Work in the digital economy: sorting the old from the new* (Brussels: ETUI).
- Vendramin, P., G. Valenduc, A.-F. Molinié, S. Volkoff, M. Ajzen et E. Léonard (2012) *Sustainable work and the ageing workforce* (Dublin : Eurofound), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2012/working-conditions-social-policies/sustainable-work-and-the-ageing-workforce> (consulté le 20 juin 2018).

WCED (World Commission on Environment and Development) (1987) *Our Common Future* (Oxford : Oxford University Press), <http://www.un-documents.net/our-common-future.pdf> (consulté le 31 juillet 2018).

NOTES

1. SALTSA est un programme conjoint des syndicats suédois (LO, SACO and TCO) et du *Sweden's National Institute for Working Life* (aujourd'hui fermé), un organisme gouvernemental chargé de mener des travaux de recherche, de développement et d'éducation sur les questions liées au travail et à la vie professionnelle.
2. Pour plus d'information sur les comptes pénibilité, voir le site <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2017/france-occupational-personal-accounts-take-effect> (consulté le 31 juillet 2018).
3. 20 % des personnes interrogées ont refusé de répondre à cette question ; si l'on en croit certaines analyses multivariées sur ces non répondants, les revenus capturés par l'EWCS seraient sous-estimés.
4. L'expression « personnes au travail » désigne les salariés et les indépendants.
5. Les travailleurs pauvres sont les personnes qui ont travaillé pendant la plus grande partie de l'année de référence mais qui vivent dans un ménage dont le revenu par unité de consommation est inférieur au seuil de risque de pauvreté fixé à 60 % du revenu médian. Voir le site [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_statistics_on_income_and_living_conditions_\(EU-SILC\)_methodology_-_in-work_poverty](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/EU_statistics_on_income_and_living_conditions_(EU-SILC)_methodology_-_in-work_poverty) (consulté le 31 juillet 2018).
6. Pour plus d'information sur l'index, voir le site <https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/who-5-questionnaires/Pages/default.aspx> (consulté le 31 juillet 2018).
7. Cette catégorie regroupe les professions de l'ingénierie, architecture, recherche, gestion, marketing, informatique, justice, sciences sociales, culture, médias, les artistes, les médecins, cadres infirmiers, pharmaciens, dentistes, métiers paramédicaux, tous niveaux d'enseignement, y compris la formation non scolaire.
8. Cette catégorie regroupe les techniciens de la comptabilité, finance, immobilier, services commerciaux, le secrétariat spécialisé, les travailleurs sociaux, les inspecteurs des douanes, impôts, police, les métiers du sport, des arts et des loisirs, les techniciens de l'industrie, des laboratoires, des transports, les superviseurs, contrôleurs, les techniciens des TIC et médias, les techniciens et assistants de la médecine et du paramédical, les infirmiers et sages-femmes, les agents de santé, les inspecteurs.
9. SPReW (Social patterns of relation to work / Dimensions intergénérationnelles des mutations du rapport au travail). Recherche européenne menée dans le cadre du 6^e programme cadre de recherche de l'Union européenne. La recherche a réuni huit partenaires et six pays (Allemagne, Belgique, France, Hongrie, Italie et Portugal) de juin 2006 à septembre 2008. Elle s'est entre autres appuyée sur une démarche qualitative (150 entretiens narratifs et 18 entrevues de groupe au total) menée dans les six pays ainsi que sur l'exploitation de données quantitatives provenant d'enquêtes internationales (EVS, ESS, ISSP) et nationales. Pour de plus amples informations, consulter le site <http://www.ftu-namur.org/sprew>.
10. Voir notamment Dominique Méda et Patricia Vendramin (2016), *Reinventing Work in Europe*, Palgrave Macmillan, chapter 1: A History of the Value Accorded to Work, pp. 7-47.
11. Voir les principes sur le site https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en (consulté le 31 juillet 2018).

RÉSUMÉS

À l'aune des critères de l'Organisation internationale du travail (OIT), les conditions de travail en Europe sont relativement enviables, mais cet article met en évidence un certain nombre de tendances à la fois contreproductives pour les entreprises et préjudiciables pour les salariés et la collectivité. Depuis une vingtaine d'années, les conditions et les formes d'organisation du travail se transforment au gré de tendances qui ne coïncident plus avec l'évolution de la population active – notamment avec les fortes attentes expressives de salariés de plus en plus qualifiés, la généralisation de la présence des femmes sur le marché du travail, l'évolution des modes de vie et le vieillissement de la population active. Durant cette période, la notion de qualité du travail a occasionnellement figuré parmi les priorités des responsables politiques. Elle est aujourd'hui prise en considération à l'échelle européenne grâce au nouveau socle européen des droits sociaux et au concept de travail soutenable. Cet article explore les discours académiques et politiques sur la qualité du travail et dresse un état des conditions de travail en Europe et des enjeux actuels dans ce domaine. Il est fondé sur les vagues successives d'enquêtes sur les conditions de travail en Europe (EWCS) menées par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). En conclusion, les auteures se demandent si la notion de travail soutenable peut s'inscrire dans la démarche prospective de l'OIT et devenir un élément déterminant de l'avenir du monde du travail.

AUTEURS

PATRICIA VENDRAMIN

Patricia Vendramin est professeure de sociologie à l'Université de Louvain-la-Neuve, Belgique. Dans cette même université, elle est Directrice de la *Faculté ouverte de politique économique et sociale (FOPES) tout en dirigeant la Chaire Travail-Université*. Ses recherches portent sur le travail et l'emploi.

AGNÈS PARENT-THIRION

Agnès Parent-Thirion est chargée de programme dans l'Unité Conditions de travail et relations industrielles, où elle dirige l'Enquête européenne des conditions de travail (EWCS) – actuellement à sa sixième vague – et l'enquête sur les entreprises en Europe (ECS). Ses recherches portent sur les conditions de travail, la qualité du travail et de l'emploi, l'organisation du travail, le genre et le temps.