

Le cas français mis en perspective autour des enjeux du travail

Nathalie Greenan
CNAM Lirsa CEET et TEPP

Convergence ou divergence en Europe en matière d'employ et de travail?
Etat des lieux et perspectives au prisme du socle européen des droits sociaux
Les conférences du CEET, CNAM

Introduction

- Un intérêt croissant pour les enjeux de qualité de vie au travail
 - En France, un accord interprofessionnel signé en 2013 où la qualité de vie au travail est identifiée comme un domaine à promouvoir au moyen du dialogue social
 - Au niveau européen, la qualité de vie au travail est considérée comme contribuant à la fois au caractère soutenable du travail et aux comportements innovants en milieu de travail
 - L'OCDE souligne les liens entre la qualité de vie au travail, le bien-être des travailleurs et la productivité des entreprises dans un effort d'élargir l'intervention publique au-delà du PIB
- La qualité de vie au travail est liée à la qualité des relations de travail
 - relations entre employeurs et salariés qui se jouent, une fois le contrat de travail signé, dans le cadre du travail
 - déterminées par les employeurs au travers de la conception des postes de travail et des choix d'organisation du travail
 - Elles sont moins régulées que les relations d'emploi et elles ont longtemps été considérées comme faisant partie de la "vie privée" des organisations
 - Elles ne sont pas directement façonnées par le marché du travail et s'appuient sur des ajustements et arbitrages entre employeurs et salariés qui influencent l'implication au travail, la loyauté vis-à-vis de l'organisation, la performance et le bien-être des salariés

Introduction

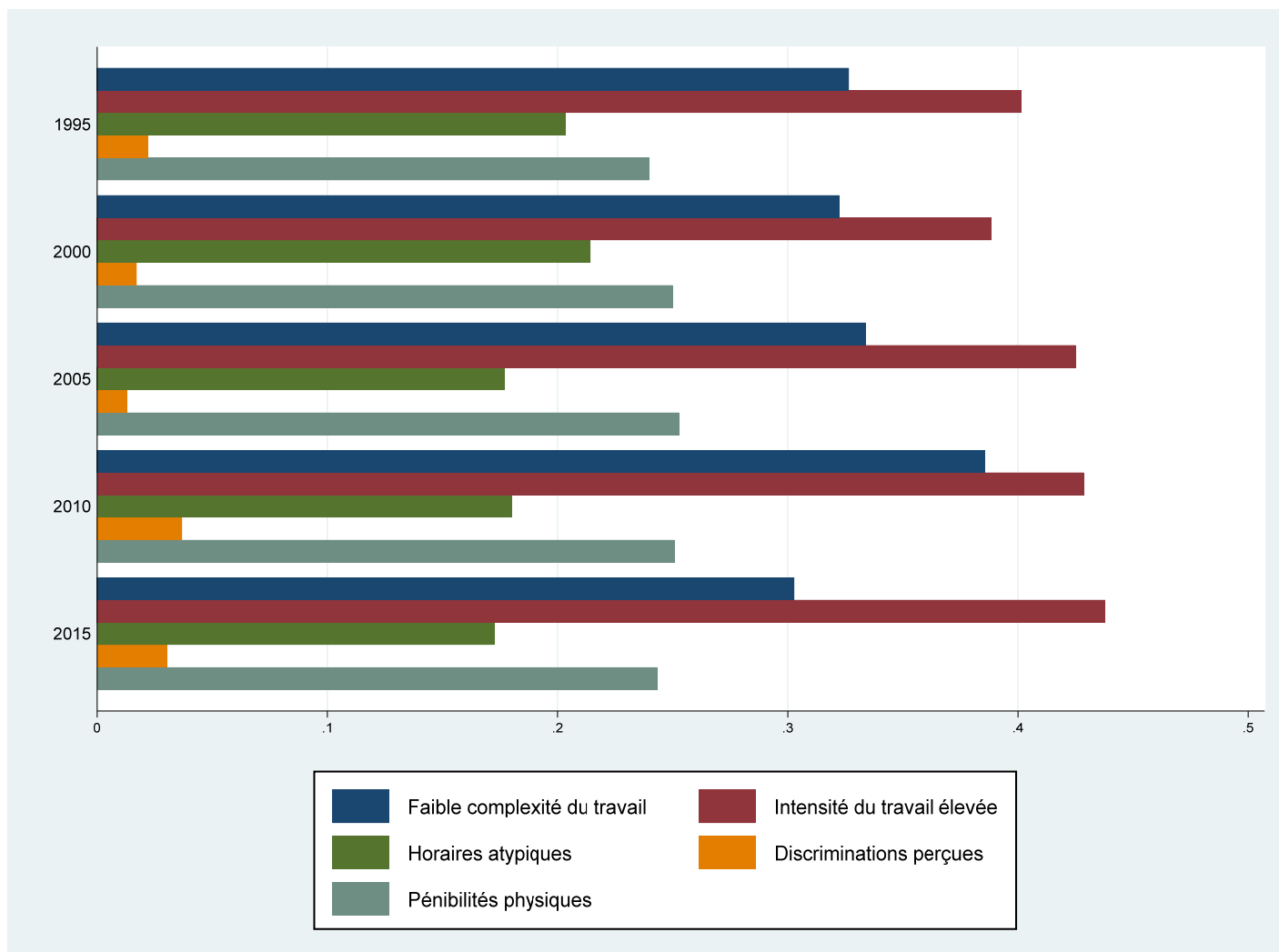
- Résultats d'une recherche comparative internationale réalisée dans le cadre du projet InGRID (7e PCRD)
 - Proposer un cadre de mesure pour les enjeux du travail
 - Favoriser le développement de données utiles aux décideurs publics
 - Identifier les groupes vulnérables
- Un raisonnement en deux temps
 - Identifier l'exposition aux conditions de travail dégradées
 - On cible le bas de l'échelle de qualité de vie au travail
 - Mesurer la vulnérabilité aux risques du travail
 - Utilisation de méthodes issues de l'analyse de la pauvreté
- Travaux réalisés avec Majda Seghir et qui mobilisent l'enquête européenne sur les conditions de travail

L'exposition aux conditions de travail dégradées

Le cadre de mesure de l'exposition aux conditions de travail dégradées

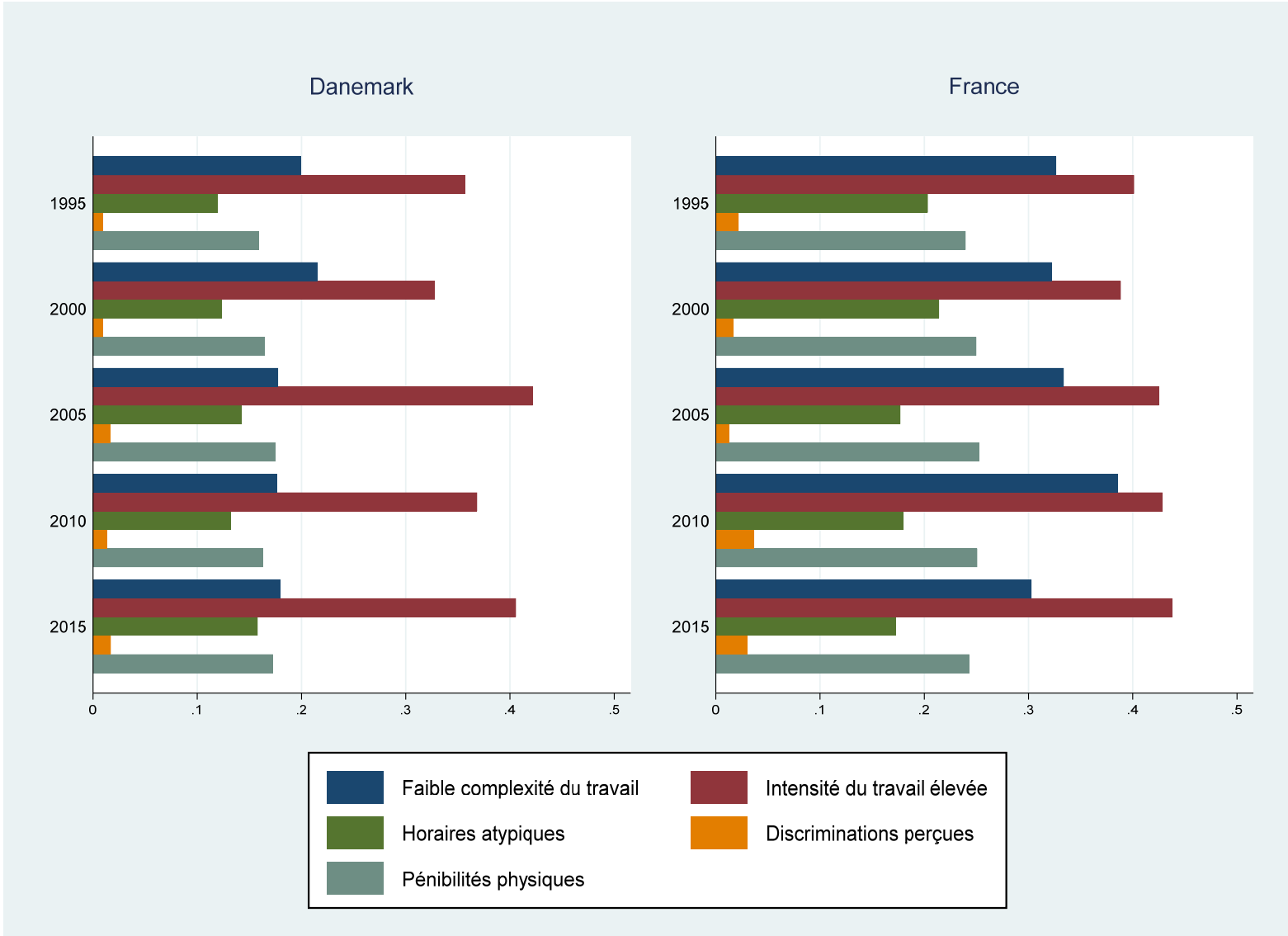
- On cherche à évaluer l'exposition aux conditions de travail dégradées
- A partir des 5 dernières éditions de l'enquête européenne sur les conditions de travail
 - 1995, 2000, 2005, 2010, 2015
 - pour les travailleurs occupés de plus de 15 ans
 - Au sein de l'UE-15
- On construit 5 indices à échelle standardisée [0-1] mesurant
 - une faible complexité du travail (9 questions)
 - une intensité du travail élevée (8 questions)
 - les horaires atypiques (4 questions)
 - les discriminations perçues (6 questions)
 - Les pénibilités physiques (9 questions)

L'exposition aux conditions de travail dégradées en France



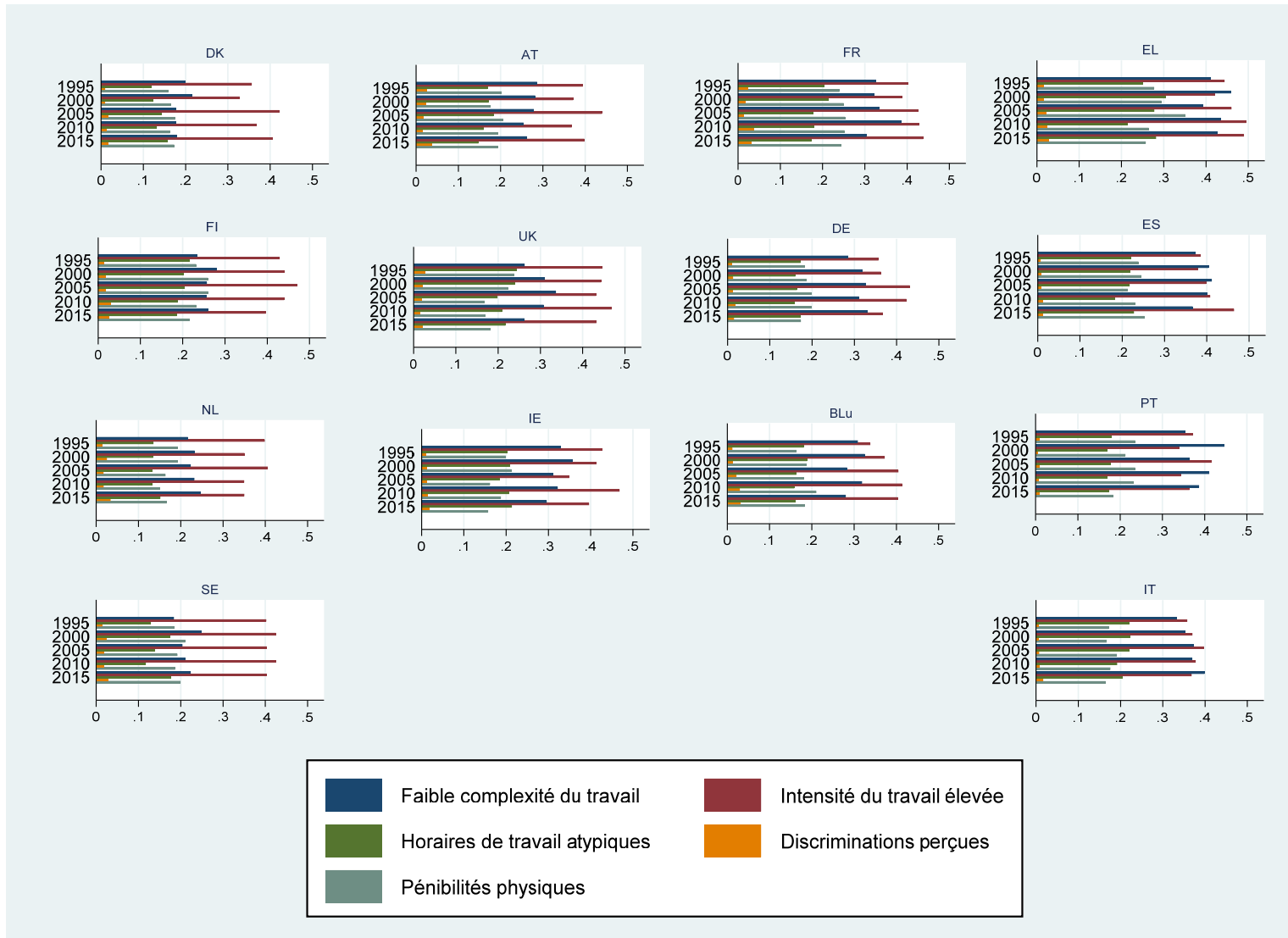
Source: Enquête européenne sur les conditions de travail, Eurofound

Comparaison France / Danemark



Source: Enquête européenne sur les conditions de travail, Eurofound

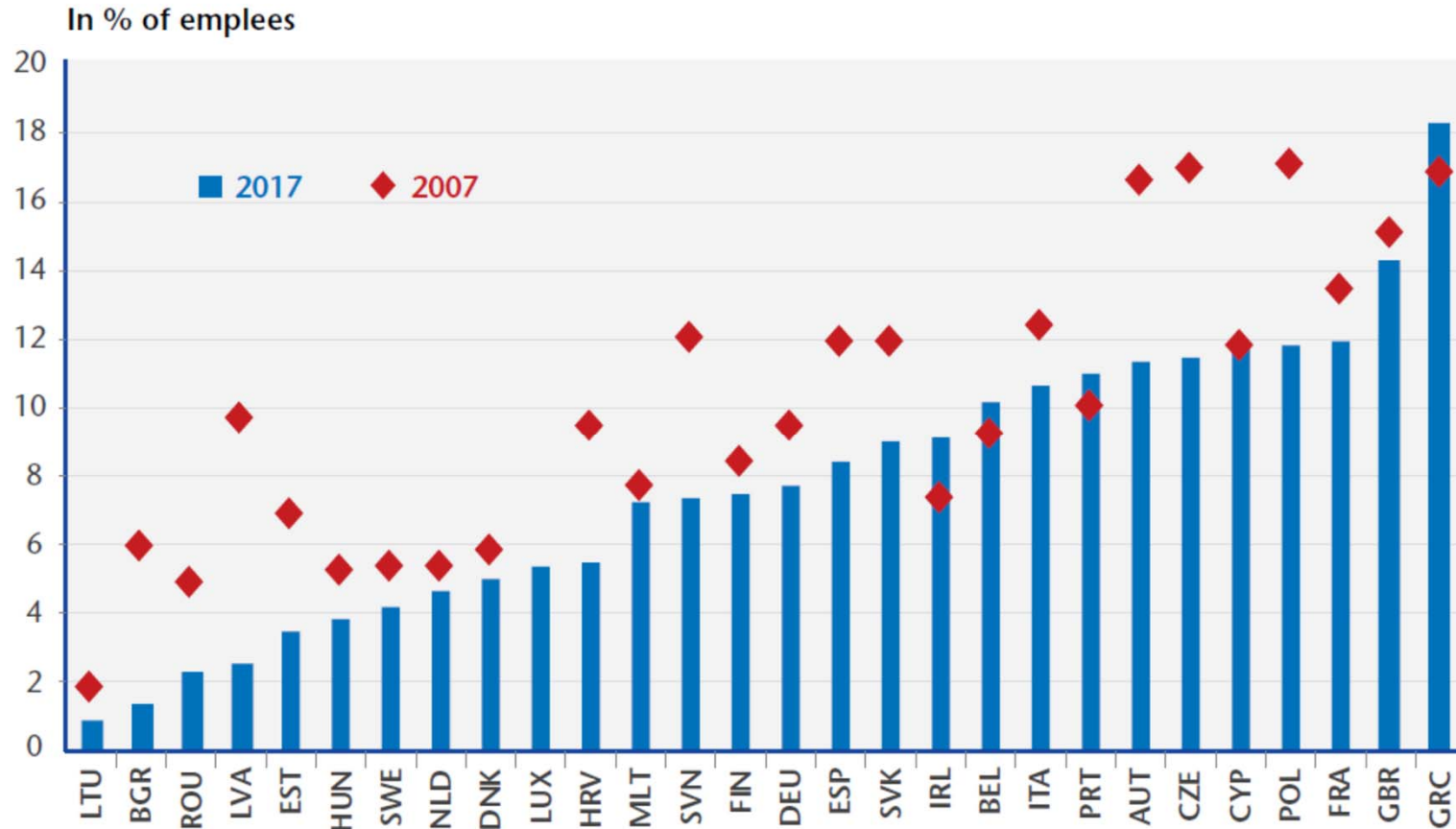
Comparaison UE-15



Source: Enquête européenne sur les conditions de travail, Eurofound

Comparaison UE-28

Part des salariés travaillant plus de 50 heures

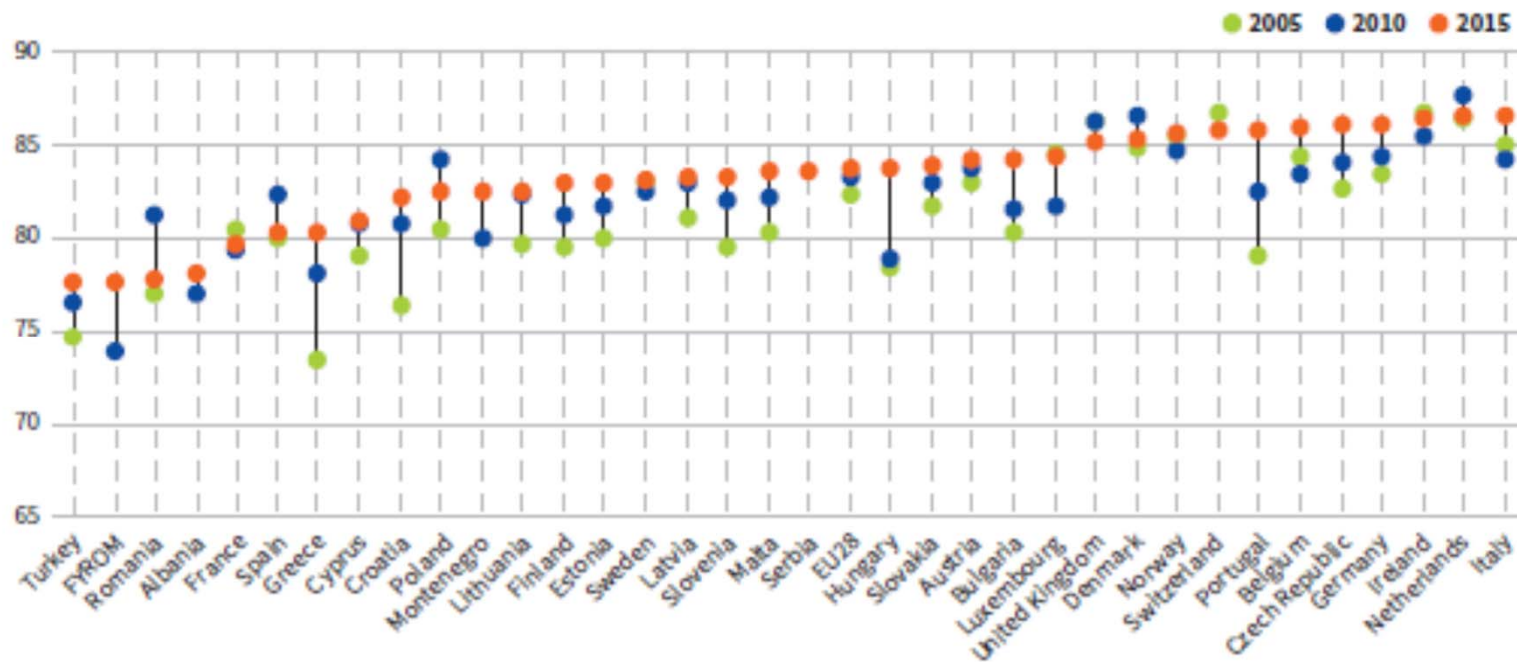


Source: Eurostat.

Extrait de iASES 2019

Comparaison EU-28

Qualité de l'environnement physique de travail



Source: Enquête européenne sur les conditions de travail, Eurofound

Extrait de Eurofound 2017

Déterminants

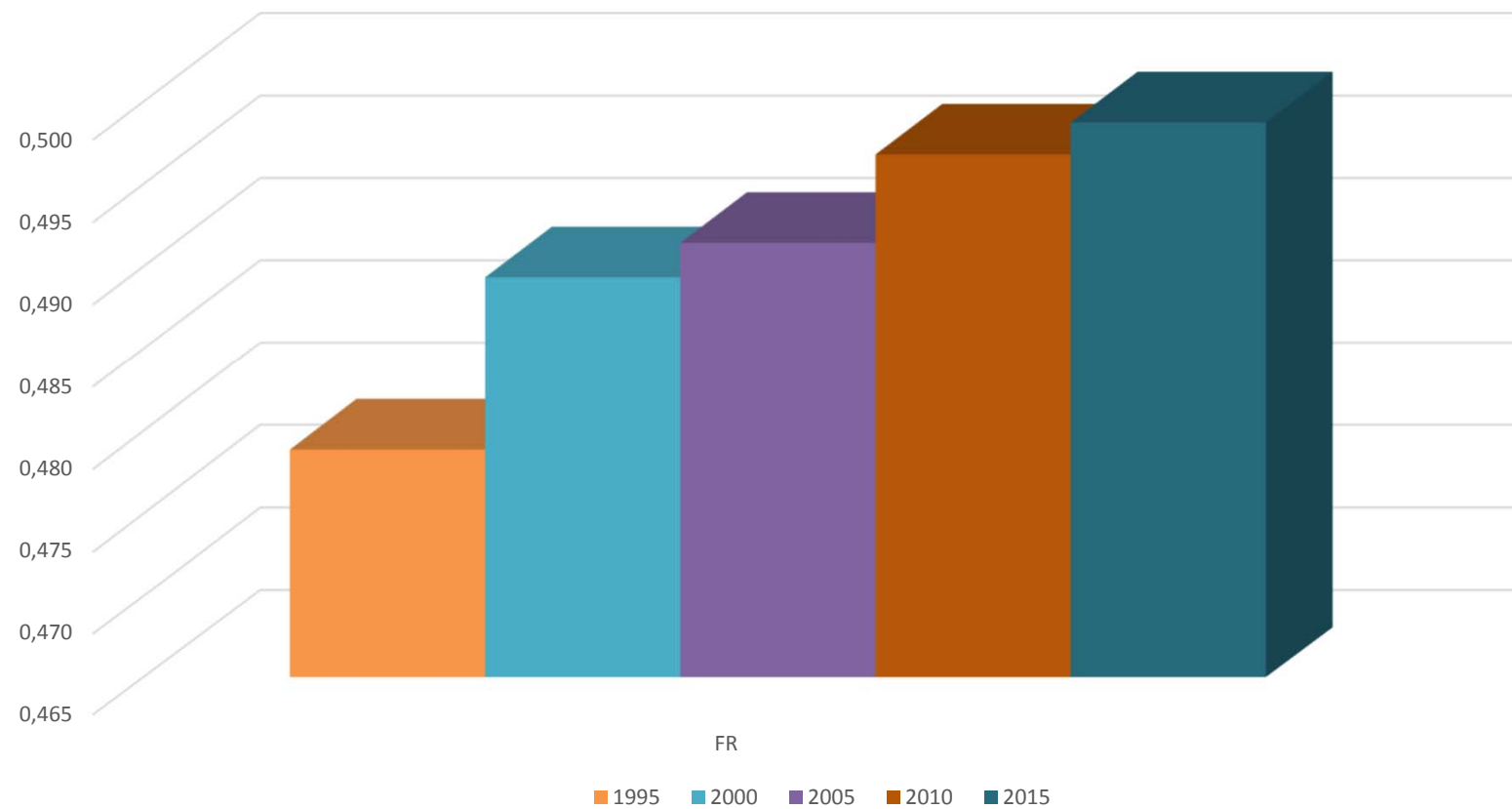
- Pénibilités physiques
 - Structures sectorielles et professionnelles
 - Intensité du travail élevée
 - Des pratiques de prévention qui peuvent être améliorées
- Intensité du travail élevée
 - Caractéristiques des organisations du travail
 - Usage des technologies connectées
- Faible complexité du travail
 - Une persistance paradoxale car les tendances structurelles devraient pousser à réduire sa prévalence
 - Maintien ou hybridation des formes d'organisations hiérarchiques

La mesure de la vulnérabilité aux risques du travail

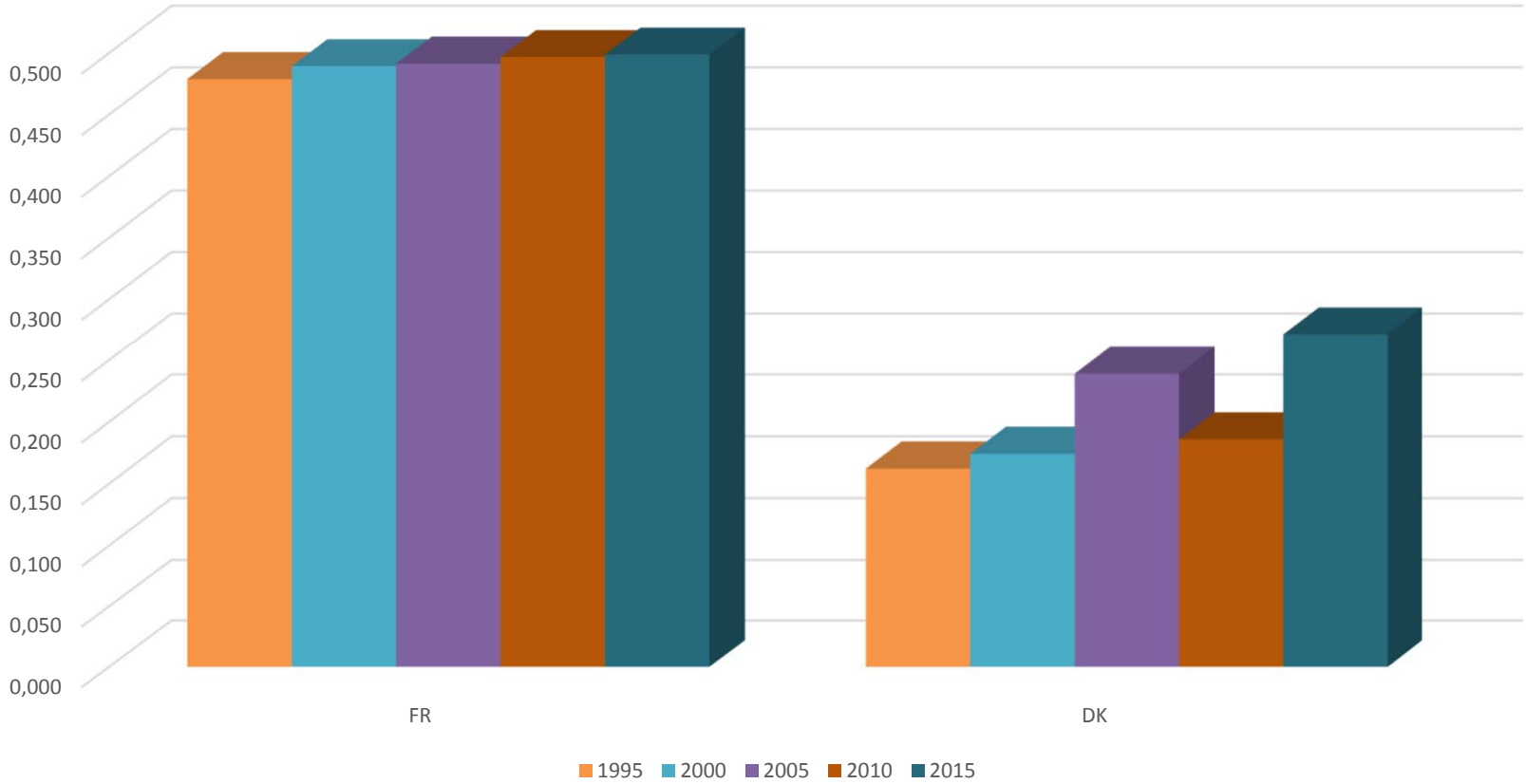
Le cadre de mesure

- Définition de la vulnérabilité aux risques du travail
 - Le danger de faire face à un cumul de conditions de travail dégradées susceptibles de menacer le bien-être du travailleur
 - Probabilité que la valeur prédite de l'exposition au cumul de conditions de travail dégradées dépasse une limite de tolérance
 - La notion de vulnérabilité ajoute à l'enjeu de l'exposition au risque du travail celui de l'incertitude sur l'évolution de cette exposition
- Méthode d'évaluation utilisée
 - Développée dans le cadre de l'économie du développement pour appréhender la vulnérabilité à la pauvreté (Chaudhuri, 2003)
 - Construction d'un indicateur composite d'exposition au cumul de conditions de travail dégradée en sommant les 5 indices
 - Constitution d'un panel de cohortes en regroupant dans chaque pays et pour chaque année disponible les travailleurs de même sexe et de même tranche d'âge
 - Définition d'un seuil de cumul de conditions de travail dégradées au-delà duquel on considère que le travailleurs fait face à un risque: médiane européenne pour chaque cohorte et chaque édition d'enquête
 - Une cohorte est considérée comme vulnérable lorsque l'indicateur de vulnérabilité excède 0,5

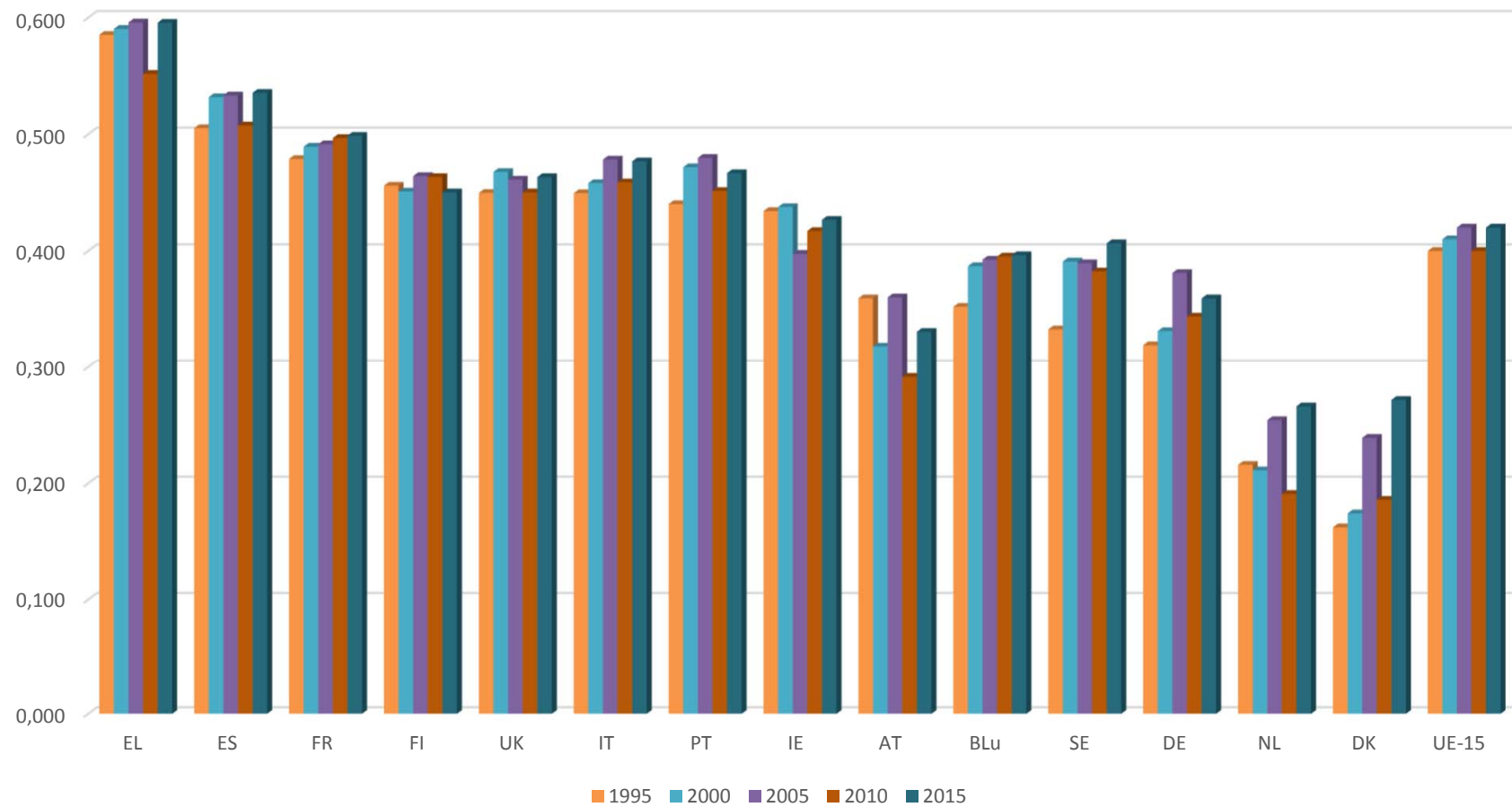
La vulnérabilité aux risques du travail en France



Comparaison France / Danemark

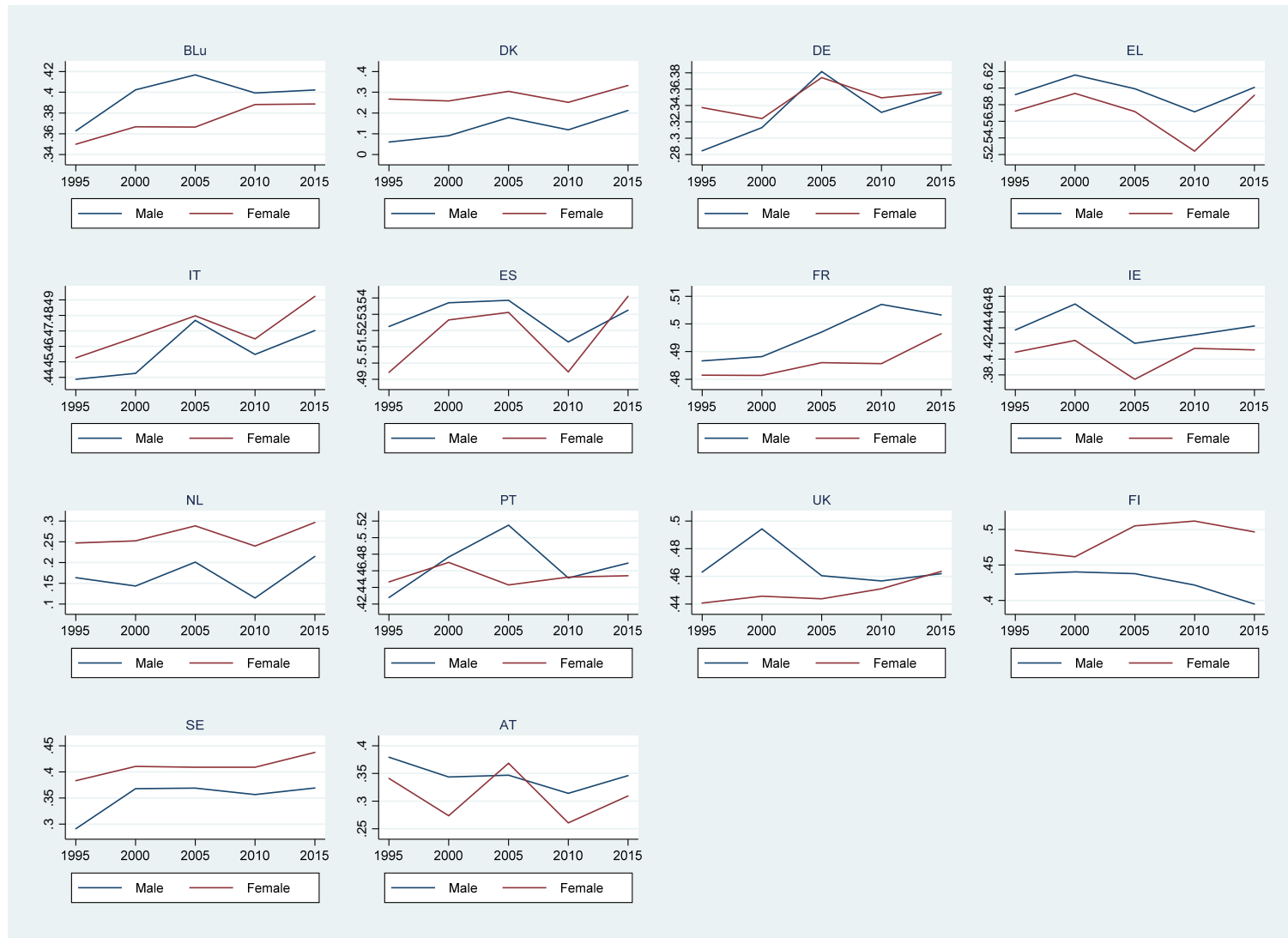


Comparaison UE-15



Source: Enquête européenne sur les conditions de travail, Eurofound

La vulnérabilité selon le sexe



Source: Enquête européenne sur les conditions de travail, Eurofound

La vulnérabilité selon l'âge



Source: Enquête européenne sur les conditions de travail, Eurofound

Les caractéristiques des groupes vulnérables

		Non-vulnerable	Vulnerable	Pmean
Statut d'emploi	Indépendants	0.12	0.20	0.00
	Salariés	0.86	0.79	0.00
Contrat de travail	Contrat à durée indéterminée	0.67	0.52	0.00
	Contrat à durée déterminée	0.10	0.13	0.00
	Contrat d'une agence de travail temporaire	0.02	0.02	0.37
	Apprentissage ou tout autre programme de formation	0.02	0.01	0.17
Secteur	Industrie	0.24	0.22	0.15
	Agriculture, sylviculture et pêche	0.09	0.12	0.08
	Services (à l'exclusion des administrations publiques)	0.39	0.41	0.27
	Administrations publiques et défense	0.10	0.08	0.05
Taille d'entreprise	Un salarié	0.07	0.13	0.00
	1-9 salariés	0.24	0.33	0.00
	10-49 salariés	0.28	0.25	0.02
	50-499 salariés	0.26	0.21	0.00
	500 or more salariés	0.15	0.09	0.00
Profession	Directeurs, cadres de direction et gérants	0.08	0.07	0.02
	Professions intellectuelles et scientifiques	0.16	0.12	0.00
	Professions intermédiaires	0.15	0.10	0.00
	Employés de type administratif	0.13	0.11	0.04
	Personnel de service direct aux particuliers, commerçants et vendeurs	0.16	0.19	0.02
	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, sylviculture et pêche	0.02	0.07	0.00
	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	0.12	0.14	0.03
	Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage	0.07	0.08	0.34
	Professions élémentaires	0.10	0.12	0.02
	Professions militaires	0.01	0.01	0.19

Source: Enquête européenne sur les conditions de travail, Eurofound

Conclusion

- Des différences entre les pays qui montrent qu'il y a de la place pour l'intervention publique et privée en matière de qualité des relations de travail et de qualité de vie au travail
- Une situation française défavorable comparativement aux autres pays européens
- Les approches centrées sur les individus pour réduire les risques associés aux turbulences sur le marché insuffisantes pour traiter les risques du travail
- Des enjeux qui ne sont pas encore abordés (ou très partiellement) par
 - les outils qui orientent les décisions au sein des organisations
 - les négociations entre partenaires sociaux
 - les outils qui orientent l'action des décideurs publics
 - les indicateurs du pilier social européen