



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Dares

• **Déchiffrer** le monde du travail
pour **éclairer** le débat public

30
ans
Dares

Mardi 12 décembre Paris

L'intégration internationale des conditions de travail

Elle prend de multiples formes et soutient l'amélioration des
conditions de travail

FRANÇAIS

Réponses possibles: Tout le temps/Presque tout le temps/Environ les 3/4 du temps/Environ la moitié du temps/Environ 1/4 du temps/Presque jamais/Jamais/N.S.P.

A l'occasion de votre travail, êtes-vous exposé à ?

- 1 Des bruits si forts que, par exemple, vous devez élever la voix pour parler aux gens ?
- 2 Des intempéries telles que pluie, vent, neige, ... ?
- 3 La chaleur ou au froid que ce soit à l'intérieur des locaux ou à l'extérieur ?
- 4 Respirer des vapeurs, fumées, poussières ou des substances dangereuses?
- 5 Etre en contact avec, ou manipuler, des substances ou matériaux dangereux ?

L'exécution de votre travail vous impose t-elle :

- 6 Des positions douloureuses ou fatigantes ?
- 7 De soulever ou déplacer des charges lourdes ?
- 8 Des cadences de travail élevées?
- 9 Des délais très stricts et très courts ?
- 10 Des tâches répétitives de faible durée ?
- 11 D'utiliser du matériel informatique ?
- 12 De travailler la nuit ?

Réponses possibles: Qui/Non/NSP

- 13 Avez-vous la possibilité de choisir ou de modifier :
 - a) l'ordre de vos tâches ou votre méthode de travail
 - b) votre cadence ou vitesse de travail ?
- 14 Afin de mener à bien votre travail disposez-vous :
 - a) d'informations claires et suffisantes ?
 - b) d'une formation et d'une expérience suffisantes ?
 - c) de machines et outils bien adaptés ?
 - d) de locaux et mobilier bien adaptés ?
 - e) d'un soutien suffisant de la part de vos supérieurs ou collègues?
- 15 Votre salaire ou votre rémunération dépend t-elle de votre rythme de travail personnel ?
- 16 Pensez-vous qu'à l'occasion de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée?
- 17 Durant les 10 dernières années, avez-vous changé de votre travail afin de bénéficier de conditions de travail moins dangereuses ou meilleures pour votre santé ?
 - a) oui
 - b) non, mais j'ai essayé
 - c) non et je n'ai pas essayé
 - d) N.S.P.
- 18 Combien d'heures par jour travaillez-vous habituellement ?
- 19 Combien d'heures par semaine travaillez-vous habituellement ?

ANNEX 2 - QUESTIONNAIRE BASED SURVEYS IN THE EC

The following countries have national questionnaire based surveys: Denmark, Germany, Spain, France and the Netherlands. Table 1 indicates the years the surveys have been run in each country as well as the sample size.

The Foundation has set up a network linking the various organisations running these surveys. For more information the Foundation can be contacted. Direct contact may also be made with the national organisations.

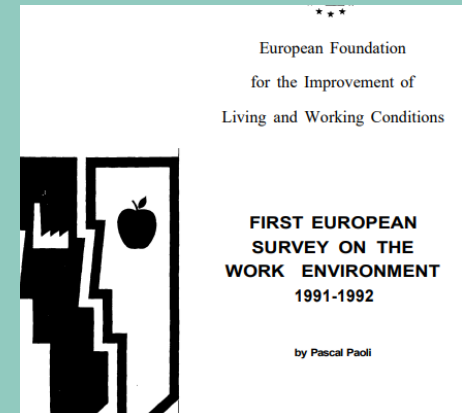
Denmark: Mrs. Elsa Orhede
Arbejdsmiljeinstitutet
Lersø Parkalle 105
2100 Copenhagen 0
Ph. +45 31 29 97 11
Fax +45 39 27 01 07

Germany: Prof. Dr. Friedrich Butler
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der BA
Regensburger Str. 104
8500 Nürnberg 30
Ph. +49 911 179 3214
Fax +49 911 179 3258

Spain: Mr. Emilio Castejon vilella
Centre Nacional de Condiciones de Trabajo
Institute Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
Dulcet 2-10
08034 Barcelona
Ph. +34 2 280 0102
Fax +34 3 280 3642

France: Mr. Michel Cezard
Ministere du Travail
Service des Etudes et de la Statistique
1. place Fontenoy
75700 Paris
Ph. +33 1 40 56 41 63
Fax +33 1 40 56 73 42

Netherlands: Mr. Steven Dhondt
TNO-NIPG
Wassenaarseweg 56
2333 AL Leiden
Netherlands
Ph. +31 71 18 17 43
Fax +31 71 7 63 82



Les premières comparaisons européennes

- Le premier groupe comprend la [Belgique, le Danemark, l'Allemagne \(WD\), le Luxembourg, Les Pays-Bas et le Royaume-Uni](#). Ces pays se caractérisent par une bonne infrastructure de soutien, de formation et d'information, ainsi que par des équipements et des locaux appropriés. L'utilisation de l'équipement informatique est très répandue. Les contraintes physiques sont relativement limitées, tandis que les travailleurs ont plutôt tendance à pointer du doigt les problèmes d'organisation. Les conditions de travail sont en fait tirées dans deux directions différentes : une grande autonomie (sauf en Allemagne) d'une part, qui est influencée par le poids du secteur des services (en particulier la banque et la finance, et la distribution) ; la pression du temps et le taylorisme d'autre part, qui sont liés à l'industrie (énergie, industrie chimique et industrie manufacturière).
- Le deuxième groupe comprend la [Grèce, l'Espagne et le Portugal](#). Les conditions de travail dans ces pays se caractérisent par des horaires plus longs et des contraintes physiques - chaleur et froid, charges lourdes, contraintes climatiques, positions pénibles, risques de pollution par des substances dangereuses. La pression temporelle est forte. La santé est considérée comme plus menacée par le travail qu'ailleurs. La proportion de travailleurs indépendants est beaucoup plus élevée que la moyenne communautaire dans ces pays et le poids de l'agriculture est important.
- Le troisième groupe comprend des pays qui n'entrent pas dans les deux groupes décrits ci-dessus. Ces pays - [la France, l'Italie et l'Irlande \(ainsi que l'ancienne Allemagne de l'Est\)](#) - se trouvent dans une situation intermédiaire, parfois pour des raisons différentes. La France, l'Italie et l'ex-Allemagne de l'Est se caractérisent par une mauvaise conception des lieux de travail et une offre d'information, de formation et de soutien inférieure à la moyenne. Mais alors que l'autonomie est élevée en France, en Italie et en Irlande, elle est très faible en ex-Allemagne de l'Est. La France présente un niveau élevé de contraintes physiques. Dans l'ensemble, chacun des pays de ce groupe est tiré vers le bas par certaines caractéristiques fortes telles qu'une mauvaise conception ou de longues heures de travail, ce qui explique leur position intermédiaire.

L'apprentissage commun



National working conditions surveys in Europe: A compilation



Website: <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/conditions-de-travail-et-sante,80/les-enquetes-conditions-de-travail,2000/>

Coordinators/contacts:

- Thomas Coutrot, Chef du Département Conditions de travail et santé, Dares
- Elisabeth Algava, Dares ('In employment' section)
- Selma Amira, Dares ('Employer' section)

Source : [National working conditions surveys in Europe: a compilation](#)

Des exploitations communes

Dares

DÉCEMBRE 2014 • N° 100

Analyses

publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

LES FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN FRANCE ET EN EUROPE

Une comparaison à travers l'enquête
européenne sur les conditions de travail

En 2010, les salariés en France déclarent une intensité
du travail équivalente à la moyenne des 27 pays
de l'Union européenne; près des trois quarts

Les risques psychosociaux peuvent être définis
comme « les risques pour la santé mentale, physique
et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et



European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions

Working conditions in the European Union: Work organisation



Authors: Antoine Valeyre, ERIS-CMH-CNRS and Centre d'études de l'emploi; Edward Lorenz, University of Nice Sophia-Antipolis and GREDEG; Damien Cartron, ERIS-CMH-CNRS and Paris School of Economics; Péter Csizmadia Institute of Sociology, Hungarian Academy of Sciences ; Michel Gollac, CREST-INSEE and Paris School of Economics; Miklós Illéssy, Institute of Sociology, Hungarian Academy of Sciences; Csaba Makó, Institute of Sociology, Hungarian Academy of Sciences
Research managers: Greet Vermeylen and Agnès Parent-Thirion
Project: European Working Conditions Survey

Source : [Working conditions in the European Union: work organisation](#)

FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Promouvoir les organisations du travail apprenantes : enjeux et défis pour la France

On distingue aujourd'hui quatre grands modèles d'organisation du travail. À côté des deux formes traditionnelles dites taylorienne et simple sont apparues deux formes modernes, dites apprenante et *lean production*. Dans les organisations du travail apprenantes, les salariés sont souvent polyvalents, participent activement à l'élaboration des objectifs avec la hiérarchie, apprennent en continu et disposent d'une forte autonomie. Dans la *lean production*, cette autonomie est plus encadrée, avec des processus standardisés et de fortes contraintes de rythme de travail. Les organisations tayloriennes et simples se caractérisent de leur côté par une autonomie limitée des salariés, une grande répétitivité des tâches et un faible apprentissage dans le travail – avec des procédures de travail moins formalisées pour les structures simples.

Chacun de ces modèles a évidemment des implications pour les entreprises comme pour les salariés. Les pratiques organisationnelles et managériales inspirées du modèle apprenant apparaissent bénéfiques aux unes comme aux autres, dans la mesure où elles favorisent la qualité du travail, le développement des compétences et la diffusion des innovations. Plusieurs pays d'Europe du Nord ont mis en place de longue date des programmes pour encourager ce modèle. En France, la question de l'organisation du travail a été souvent sous-estimée dans les politiques publiques, parce que les modalités de mise en œuvre sont difficiles à identifier ou parce qu'elles sont considérées comme la « boîte noire » de l'entreprise. L'étude de France Stratégie ici résumée¹ entend ouvrir cette « boîte noire » pour mieux appréhender les liens entre organisation du travail, qualité du travail et diffusion des innovations, à partir de l'enquête européenne EWCS (*European Working Conditions Survey*) menée tous les cinq ans auprès des salariés dans les États membres de l'Union européenne.

Il ressort de cette étude que la France, par rapport à la moyenne européenne, compte une proportion plus élevée de salariés du secteur privé travaillant dans une organisation apprenante (43 % vs 40 %) ou en *lean production* (32 % vs 27 %). À l'inverse, la proportion de salariés français travaillant dans une organisation taylorienne (12 % vs 15 %) ou dans une structure simple (13 % vs 18 %) est plus faible que la moyenne. Pour la proportion de salariés en organisations apprenantes, la France se situe certes au niveau de l'Allemagne (45 %), mais loin derrière les pays nordiques et les Pays-Bas (entre 54 % et 62 %). Qui plus est, la dynamique sur la décennie 2005-2015 semble plus favorable en France à la *lean production* (+10 points de salariés concernés) qu'à l'organisation apprenante (-3 points sur la période).

L'étude de France Stratégie tend par ailleurs à confirmer que l'organisation apprenante conduit à une meilleure qualité de travail, une fois contrôlés la profession et la catégorie sociale des salariés, la taille et le secteur d'activité de l'entreprise. Inscrire la promotion de ce modèle à l'agenda des réformes, en France comme en Europe, serait un moyen de répondre aux défis d'une ampleur inégale qui s'annoncent à l'horizon 2030.

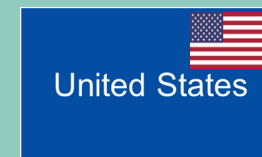
Salima Benhamou
Département Travail-
Emploi-Compétences
Edward Lorenz
Université Côte d'Azur

NOTE DE SYNTHÈSE
AVRIL 2020

Source : [Promouvoir les organisations du travail apprenantes: enjeux et défis pour la France](#)

L'aventure continue : au delà de l'Europe

- Il existe des défis mondiaux communs :
l'environnement physique
- Il existe d'autres moyens (que les moyens européens
d'organiser le travail)
 - discrétion des tâches,
 - participation organisationnelle
 - l'apprentissage dans le cadre du travail
- La façon dont nous traitons nos collègues peut être
différente
- Certaines différences et gradients professionnels sont
similaires d'un pays à l'autre
- Il existe des différences systématiques entre les
hommes et les femmes en ce qui concerne la qualité
de l'emploi.
- Il est très utile de comparer les pays au moyen
d'enquêtes sur la qualité de l'emploi et les conditions
de travail. Il n'y a pas de région ou de pays parfait pour
la qualité de l'emploi.



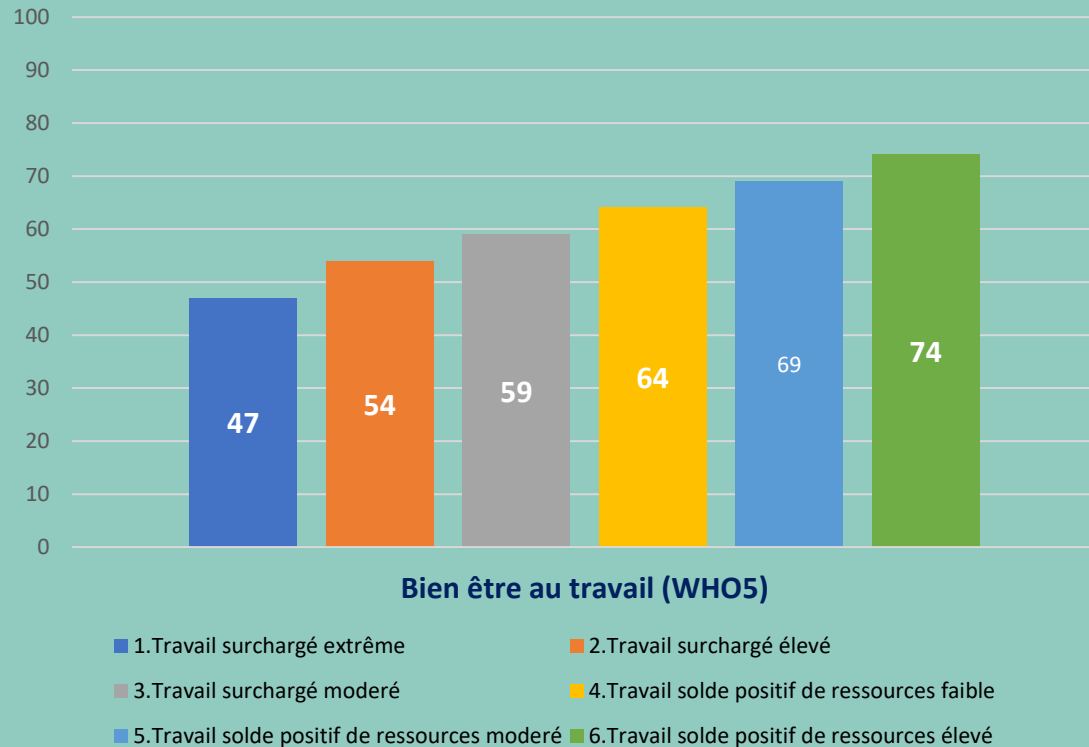
Source : [Working conditions in a global perspective](#)

Les tendances à l'œuvre selon les pays

Plus d'emplois de qualité

La qualité du travail, un prérequis pour une expérience positive de la vie au travail

Indice qualité du travail et bien être UE27

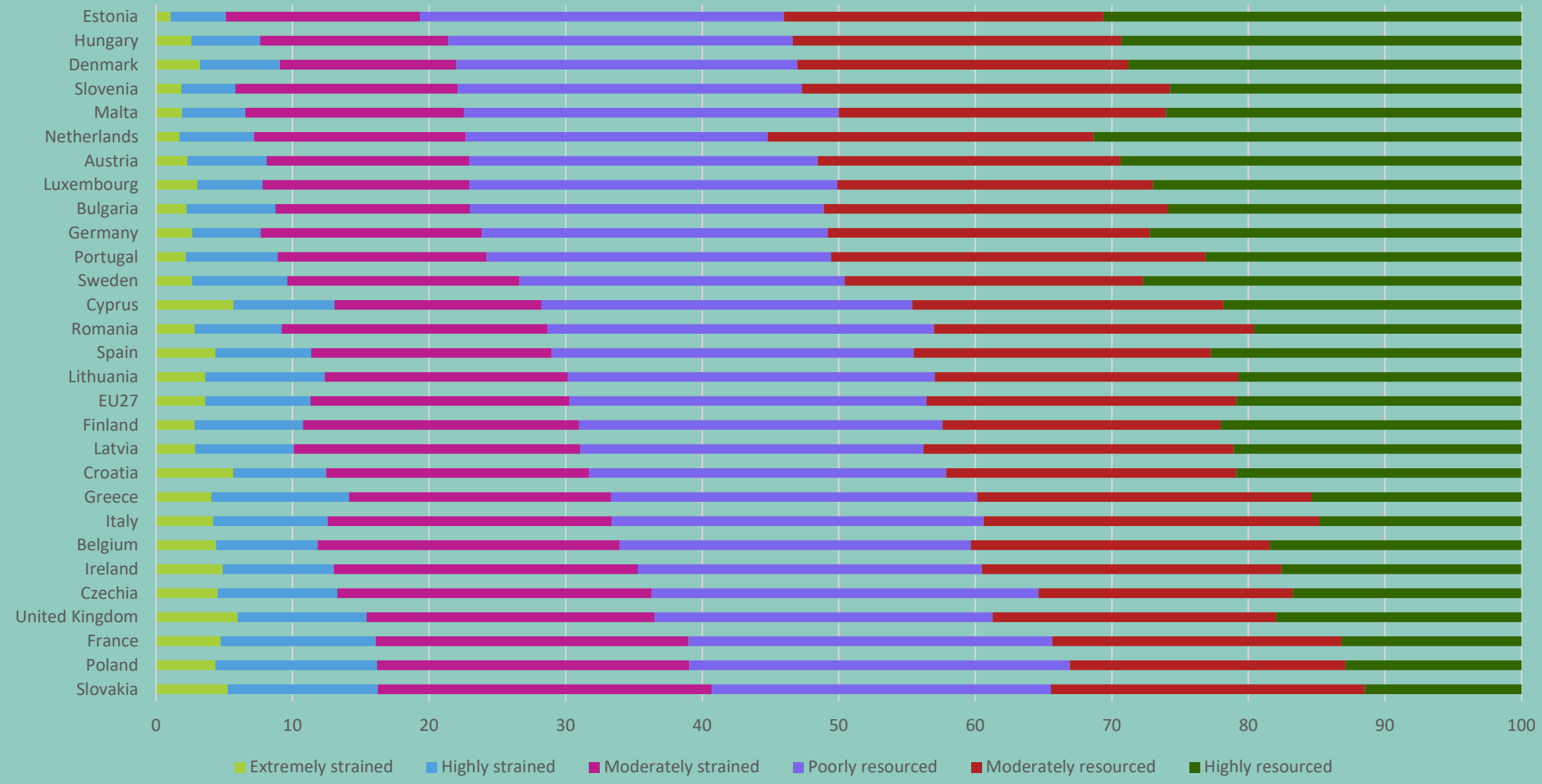


L'indice qualité du travail est positivement associé avec une expérience positive de la vie au travail :

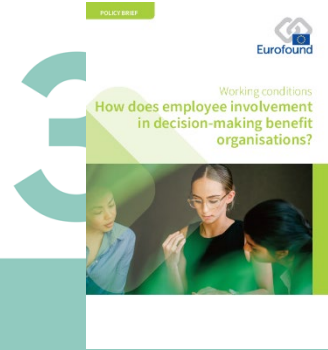
- Santé et bien être
- Engagement, confiance et coopération
- La capacité du foyer à joindre les deux bouts
- L'équilibre vie privée-vie professionnelle



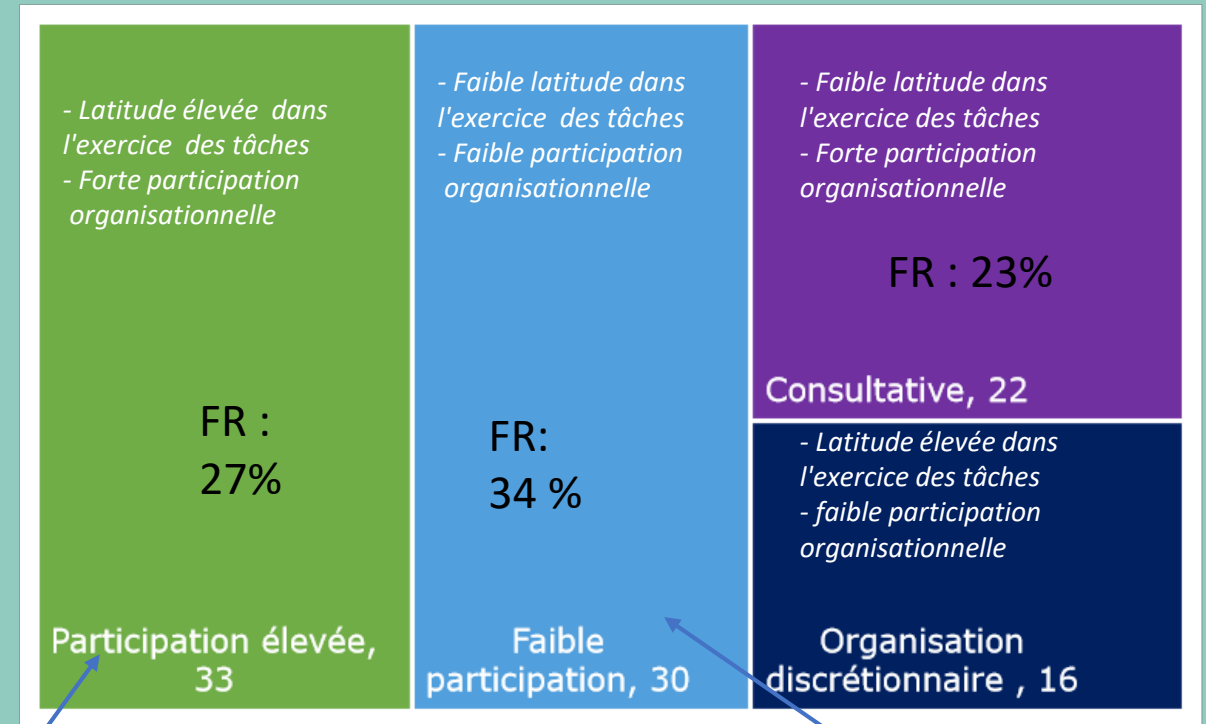
La qualité du travail et de l'emploi, par pays



Organisations du travail apprenantes : développer ses compétences en travaillant



- Les formes d'organisation du travail impliquant une participation élevée offrent un meilleur environnement professionnel.
 - Moins d'exposition aux risques professionnels
- Une organisation où la participation est élevée offre des possibilités accrues de développement des compétences, à la fois formelles et informelles,
 - Soutient l'innovation et l'adoption des nouvelles technologies
- Une organisation où la participation est élevée a un effet de nivellement par rapport au développement des compétences.
 - Les différences entre les possibilités de développement des compétences des travailleurs hautement et faiblement qualifiés sont moins marquées.



Engagement : 80 / bien être 69

Engagement : 64.75 / bien être : 61



Merci de votre attention,

Agnes.parent-thirion@eurofound.europa.eu

Au nom des équipes d'Eurofound qui participent à
la préparation et l'analyse de l'enquête européenne des conditions de travail,
« l'EWCS ».