

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 23 mars 2023 à 10h00

« La prise en compte des risques professionnels dans les retraites : effets sur la santé, C2P et catégories actives »

Document n° 9

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Une comparaison des conditions de travail en Europe

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Une comparaison des conditions de travail en Europe

Cette note présente l'exposition à la pénibilité en France en comparaison avec cinq pays (1), les conditions de travail pour différents groupes d'âge et le lien entre ces conditions et la santé notamment (2), des indices de qualité de vie au travail (3) et enfin la répartition des postes en fonction de la qualité des conditions du travail (4).

Le document s'appuie sur le chapitre 3 du rapport publié en 2017 par la fondation *Eurofound* relatif au rôle des conditions de travail pour permettre un travail durable tout au long de la vie¹, déjà mobilisés dans le document du COR « L'exposition à la pénibilité et les conditions de travail » de mai 2019². Il reprend aussi de larges extraits du *rapport 2021 d'Eurofound* relatif à la soutenabilité et à la qualité du travail et d'un document de travail de l'OCDE de 2022³. Toutes ces études portent sur les données d'enquête de 2015. Ce document s'appuie aussi sur les résultats du *rapport 2022 d'Eurofound* relatif à la crise du Covid, qui exploite les premiers résultats des données de l'enquête de 2021.

1. Des expositions à la pénibilité parmi les plus importantes en France

La situation de la France par rapport à quelques pays européens proches (Allemagne, Royaume-Uni, Espagne, Italie, Suède⁴) en matière d'exposition à la pénibilité peut être appréciée grâce à l'enquête *European Working Conditions Survey* (EWCS⁵). Le questionnaire de cette enquête européenne effectuée par *Eurofound* contient plusieurs questions qui permettent d'approcher⁶ huit des dix critères du compte personnel⁷ de prévention de la pénibilité (C3P) en vigueur de 2015 à 2017 (*cf.* Annexes 1 et 2 pour plus de détails). Le C3P a fait place en 2017 au compte professionnel de prévention (C2P). Les critères de pénibilité pris en compte sont désormais au nombre de 6 : travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte, activités en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit.

¹ [Working conditions of workers of different ages](#), Eurofound, 2017 et la synthèse qui en avait été faite dans la séance plénière du COR du 23 mai 2019.

² Il reprend pour une très large part des extraits du chapitre 1 du rapport [Améliorer la santé au travail, l'apport du dispositif pénibilité](#) - Gaby Bonnard, Pierre-Louis Bras, Jean-François Pilliard, novembre 2016, et la synthèse qui en avait été faite dans la séance plénière du COR du 23 mai 2019.

³ Murin F., Arnaud B., Le Thi C., Parent-Thirion A. (2022), "The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being: Evidence from 28 OECD countries", OECD papers on well-being and inequalities, working paper N°4

⁴ Si l'enquête porte sur 35 pays, pour des raisons de pertinence et de lisibilité, on a restreint la comparaison à un petit groupe de pays dans cette partie.

⁵ L'*European Working Conditions Survey* (EWCS) est une enquête sur les travailleurs, effectuée par *Eurofound* tous les cinq ans depuis 1991. Les données présentées ici sont issues de l'édition 2015. L'enquête interroge des salariés et des travailleurs indépendants sur des thèmes liés à leur travail et à l'emploi, dans le cadre d'un questionnaire d'une durée moyenne de 45 minutes. En 2015, 43000 travailleurs dans 35 pays européens ont été enquêtés. En France, l'échantillon cible comprenait 1500 personnes.

⁶ Les seuils de durée d'exposition ne sont pas les mêmes et l'enquête EWCS ne comporte pas de seuils d'intensité.

⁷ Ces critères ont été intégrés au C3P à la création de celui-ci (réforme de 2014), mais dès la réforme de 2010 ils figuraient dans l'obligation de négocier sur la pénibilité, obligation toujours en vigueur – et portant sur les dix critères, sans suppression des quatre retirés du C3P.

Pour la plupart des critères, par rapport aux cinq pays cités, la France est l'un des pays où l'exposition à la pénibilité est la plus importante (en 2^{ème} position sur 6), même si souvent (pour les risques chimiques notamment) les différences sont faibles et probablement pas toujours statistiquement significatives.

Ainsi, pour le bruit, les salariés et indépendants se sont déclarés plus exposés en France que dans les cinq autres pays. En ce qui concerne le travail de nuit, en France, 22,4 % des travailleurs déclarent avoir travaillé au moins une nuit par mois en 2015, et seule la Suède ressort avec un taux plus élevé (24,2 %). On retrouve cette deuxième position pour l'exposition aux mouvements répétitifs, le port de charges lourdes, les températures élevées et les postures douloureuses. Enfin, en ce qui concerne les vibrations et l'exposition aux produits chimiques, la France se situe en troisième position.

Tableau 1 : Proportion de travailleurs exposés à la pénibilité physique en 2015

Pays	Vibrations (au moins ¼ temps)		Bruit (au moins ¼ temps)		Produits chimiques (au moins ¼ temps)		Postures douloureuses (au moins ¼ temps)	
	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France
Allemagne	23,7	4,8	27,6	-5,3	16,6	-2,1	42,1	-6
Espagne	19,5	0,6	28	-4,9	21,1	2,4	53,7	5,6
France	18,9	<i>Sans objet</i>	32,9	<i>Sans objet</i>	18,7	<i>Sans objet</i>	48,1	<i>Sans objet</i>
Italie	18,4	-0,5	19,8	-13,1	15,7	-3	42,4	-5,7
Suède	16,1	-2,8	30,9	-2	16	- 2,7	45,8	- 2,3
Royaume-Uni	13	-5,9	25	-7,9	18,9	0,2	31,5	-16,6

Pays	Charges lourdes (au moins ¼ temps)		Mouvements répétitifs (au moins ¼ temps)		Températures élevées (au moins ¼ temps)		Travail de nuit (au moins une fois/mois)	
	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France
Allemagne	28,1	-8,3	53,1	-15,5	19,7	-4,4	16,5	-5,9
Espagne	36,6	0,2	69,1	0,5	36	11,9	21,9	-0,5
France	36,4	<i>Sans objet</i>	68,6	<i>Sans objet</i>	24,1	<i>Sans objet</i>	22,4	<i>Sans objet</i>
Italie	25,9	-10,5	54,7	-13,9	14,4	-9,7	13,1	-9,3
Suède	36,3	-0,1	64,7	-3,9	23,6	-0,5	24,2	1,8
Royaume-Uni	32,3	-4,1	58,9	-9,7	20,2	-3,9	21,7	-0,7

Source : EWCS 2015, les chiffres en gras indiquent le pays où les travailleurs sont le plus exposés.

Les travailleurs de plus de 50 ans sont moins exposés que les autres actifs de façon générale. Les séniors sont moins exposés en France au risque chimique ou au travail de nuit, que dans la plupart des pays européens de la comparaison (à l'exception de l'Espagne), mais plus exposés au bruit. La situation est contrastée pour les autres facteurs.

Tableau 2 : Proportion de travailleurs de plus de 50 ans exposés aux facteurs de pénibilité en 2015

Pays	Vibrations (au moins ¼ temps)		Bruit (au moins ¼ temps)		Produits chimiques (au moins ¼ temps)		Postures douloureuses (au moins ¼ temps)	
	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France
Allemagne	19,6	5,7	24,6	-5,3	15	0,8	41,1 -	-1,6
Espagne	18,4	4,5	25,2	-4,7	22,3	8,1	51,5	8,8
France	13,9	Sans objet	29,9	Sans objet	14,2	Sans objet	42,7	Sans objet
Italie	18,3	4,4	22	-7,9	16,8	2,6	43,1	0,4
Suède	13,5	-0,4	25,8	-4,1	15,9	1,7	38,6	-4,1
Royaume-Uni	13,3	-0,6	22,7	-7,2	20,3	6,1	35,4	-7,3

Pays	Charges lourdes (au moins ¼ temps)		Mouvements répétitifs (au moins ¼ temps)		Températures élevées (au moins ¼ temps)		Travail de nuit (au moins une fois/mois)	
	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France	Proportion	Écart à la France
Allemagne	25,5	-4,7	49,8	-15	18,3	-3,7	15,3	-1,1
Espagne	35	4,8	68,4	3,6	36,6	14,6	16,9	0,5
France	30,2	Sans objet	64,8	Sans objet	22	Sans objet	16,4	Sans objet
Italie	24,8	-5,4	53	-11,8	15,7	-6,3	8,9	-7,5
Suède	30,5	0,3	59,7	-5,1	16,5	-5,5	20,3	3,9
Royaume-Uni	29,8	-0,4	56	-8,8	20,3	-8,7	18,3	1,9

Source : Enquête EWCS 2015, les chiffres en gras indiquent le pays où l'exposition des seniors est la plus élevée.

La position relativement meilleure de la France pour les seuls seniors suggère que ceux-ci, même s'ils sont soumis dans une proportion importante à des contraintes de pénibilité physique, demeurent relativement protégés par rapport à l'ensemble des travailleurs. Il s'agit au moins en partie d'un effet d'éviction : certains seniors peuvent avoir quitté leur emploi pénible soit pour un autre emploi moins pénible, soit pour le chômage ou l'inactivité. Il s'agit aussi possiblement d'un effet lié à la structure des emplois, la France se caractérise par un âge des départs globalement relativement précoce qui pourrait concerner plus particulièrement les personnes soumises à la pénibilité.

À cet égard, notons que la gestion des fins de carrière se fait grâce à des dispositifs différents selon les pays. Ainsi en France, les sorties d'emploi entre 55 et 64 ans s'effectuent peu par l'invalidité par rapport à d'autres pays (4 % en France environ, contre environ 10 % dans les pays de l'OCDE en 2013)⁸. Dans les pays où les conditions d'accès à ces dispositifs sont plus strictes, comme la France ou l'Allemagne, les seniors ont davantage recours à d'autres voies : préretraites (éteintes dans le public⁹), chômage, ou encore inactivité, en particulier pour les

⁸ Selon données OCDE, voir COR, séance du 30 mars 2016, document n °1.

⁹ Les préretraites sont aussi presque éteintes dans le privé, si l'on se restreint à celles disposant d'un financement public.

femmes. L'absentéisme et les congés maladie de longue durée constituent des moyens de sortie encore moins visibles.

Ces différences d'exposition à la pénibilité, qu'elles concernent l'ensemble des travailleurs ou les seniors, doivent être interprétées avec prudence. Elles ne permettent pas de porter un jugement sur l'attention portée à la réduction de la pénibilité dans les divers pays ; il faudrait pour cela disposer de données portant sur des emplois identiques dans des entreprises comparables (par la taille et le secteur notamment). Ainsi, les résultats présentés sont nécessairement influencés par la structure des emplois. A priori, la pénibilité des emplois est plus forte dans les industries que dans les services. Les pays où la proportion d'emplois industriels (et en particulier des industries manufacturières notamment) est importante devraient avoir les résultats les moins favorables en matière de pénibilité. Par exemple, en Allemagne et en Italie, l'industrie (y compris la construction) représente une part des emplois plus importante que dans les autres pays (38,9 % et 37,7 % contre 28,8 % pour l'Espagne et la France et 25,9 % pour la Suède et le Royaume-Uni¹⁰) et pourtant l'exposition à la pénibilité n'y est pas nécessairement supérieure. La structure par secteur des emplois ne suffit donc pas à expliquer les différences d'exposition. La comparaison avec l'Allemagne notamment, pays plus « industriel » que la France et qui expose moins ses salariés à la pénibilité (sauf pour les vibrations), montre qu'il existe certainement une marge de manœuvre pour agir.

2. Des conditions de travail relativement stables de 30 à 55 ans

Sur la base de données de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2015), la fondation *Eurofound* a publié en 2017 un rapport relatif au rôle des conditions de travail pour permettre un travail durable tout au long de la vie¹¹. Ce rapport analyse les conditions de travail pour différents groupes d'âge et établit un lien entre ces conditions et la santé et le bien-être notamment¹². En effet, quel que soit l'âge, l'exposition aux risques physiques et l'intensité du travail (travail répétitif notamment) impactent la santé des travailleurs.

On note que certaines des conditions de travail restent stables ou se détériorent jusqu'à l'âge de 55 ans avant de s'améliorer (réduction de l'exposition aux risques physiques, diminution du temps de travail hebdomadaire notamment). Plus précisément, l'exposition aux risques physiques est importante du début de la vie active (20 ans) à l'âge de 50 ans. Elle diminue ensuite progressivement. Par ailleurs, la nette diminution de l'exposition aux risques après l'âge de 55 ans – âge à partir duquel la participation au travail diminue également fortement – indique que les employés qui travaillent au-delà de 55 ans sont vraisemblablement ceux qui sont le moins exposés aux risques physiques.¹³

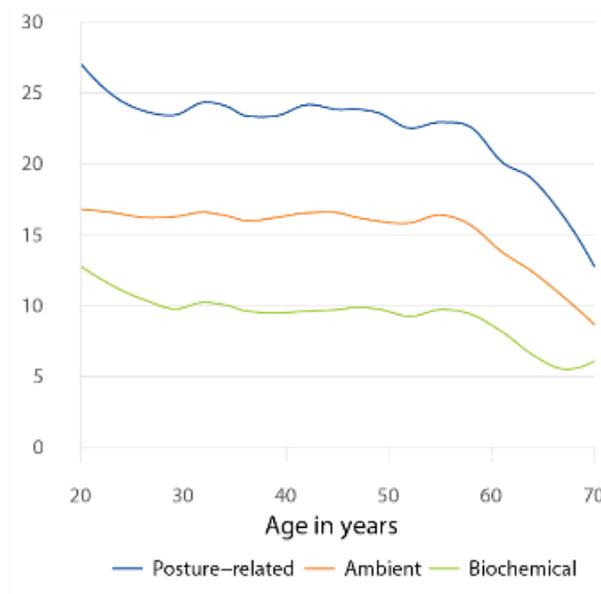
¹⁰ Données OCDE 2015.

¹¹ [Working conditions of workers of different ages](#), *Eurofound*, 2017.

¹² Les trois paramètres du travail durable sont : l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la santé et le bien-être notamment, et les perspectives de carrière.

¹³ Ils sont aussi vraisemblablement moins exposés à la pression temporelle. Cf. *Eurofound* (2012), Vendramin P., Valenduc G., Molinié A.-F., Volkoff S., Ajzen M., Léonard E., *Sustainable work and the ageing workforce. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

**Figure 1 : L'exposition aux risques physiques selon l'âge en 2015 (index 0-100)
Union Européenne à 27 et Royaume-Uni**

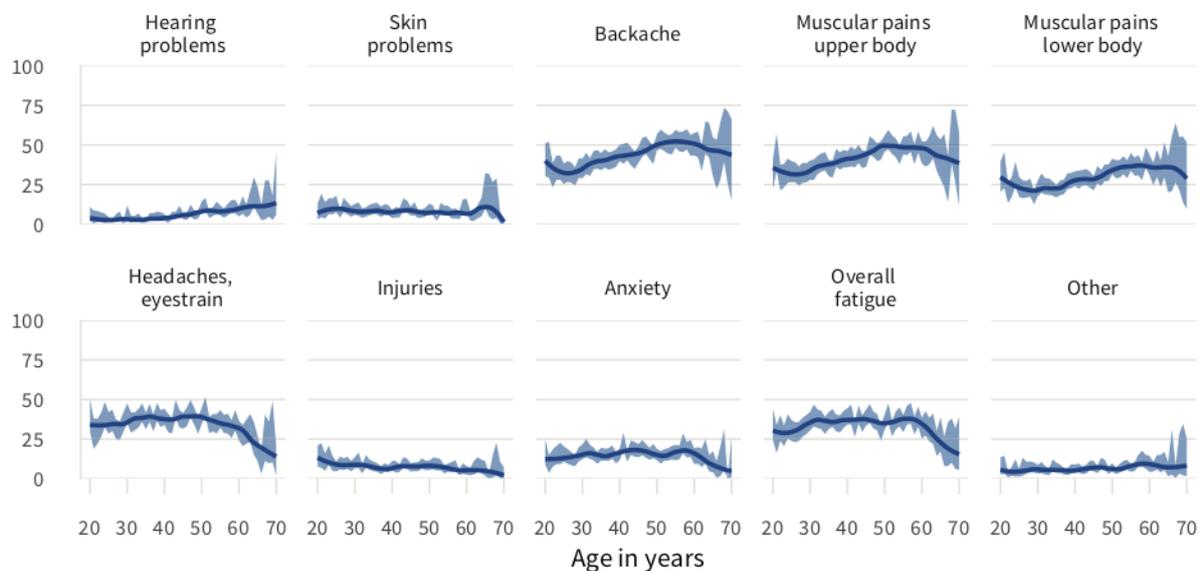


Note de lecture : Posture related : risque lié à la posture, ambient : risque lié aux températures, biochemical : risqué biochimique, Age in years : âge en années.

Source: EWCS 2015, Working conditions of workers of different ages, Eurofound, 2017.

Parmi les indicateurs permettant d'apprécier l'état de santé des travailleurs à différents âges, les douleurs musculaires et les maux de dos pèsent beaucoup dans les maladies déclarées. On constate que la part des employés déclarant ces pathologies diminue après l'âge de 60 ans. Ceci peut être attribué à la diminution de l'exposition aux risques à compter de l'âge de 50 ans. La baisse importante des signalements de fatigue oculaire et maux de tête au-delà de 55 ans vient quant à elle confirmer le biais de sélection qui fait que les travailleurs en mauvaise santé sont susceptibles de quitter plus précocement le marché du travail.

**Figure 2 : État de santé au cours des 12 derniers mois par âge (% de travailleurs)
Union Européenne à 27 et Royaume-Uni**



Notes de lecture : hearing problems : problèmes d'audition, skin problèmes : problèmes dermatologiques, backache : maux de dos, muscular pains (upper body – lower body) : douleurs musculaires (haut du corps – bas du corps), headaches, eyestrain : maux de tête, fatigue visuelle, injuries : blessures, anxiety : anxiété, overall fatigue : état de fatigue globale, other : autre, Age in years : âge en années.

L'intervalle de confiance des zones ombrées sur le graphique est de 95 %.

Source: EWCS 2015, Working conditions of workers of different ages, Eurofound, 2017.

Divers éléments ressortent du rapport *Eurofound* (2017) et ses conclusions doivent être analysées avec précaution, notamment parce que le champ étudié couvre les salariés âgés de 20 à 70 ans, mais le nombre de personnes en emploi varie à travers les âges. En particulier, les personnes âgées de 60 ans et plus, représentent un groupe plus restreint, ce qui peut influencer les résultats en raison des caractéristiques propres de ce groupe (possible biais de sélection).

De mauvaises conditions de travail ont une incidence négative sur les paramètres du travail durable pour tous les travailleurs, quel que soit leur âge. C'est à l'âge de 55 ans que la participation au travail décline sensiblement. Des conditions de travail telles qu'un environnement physique propice, une diminution de l'intensité du travail et une autonomie concernant le temps de travail augmentent la probabilité que les travailleurs continuent d'exercer leurs fonctions lorsqu'ils sont âgés de 55 ans ou plus.

3. Des conditions de travail qui varient avec le secteur d'activité et les facilités organisationnelles concernant le lieu de travail

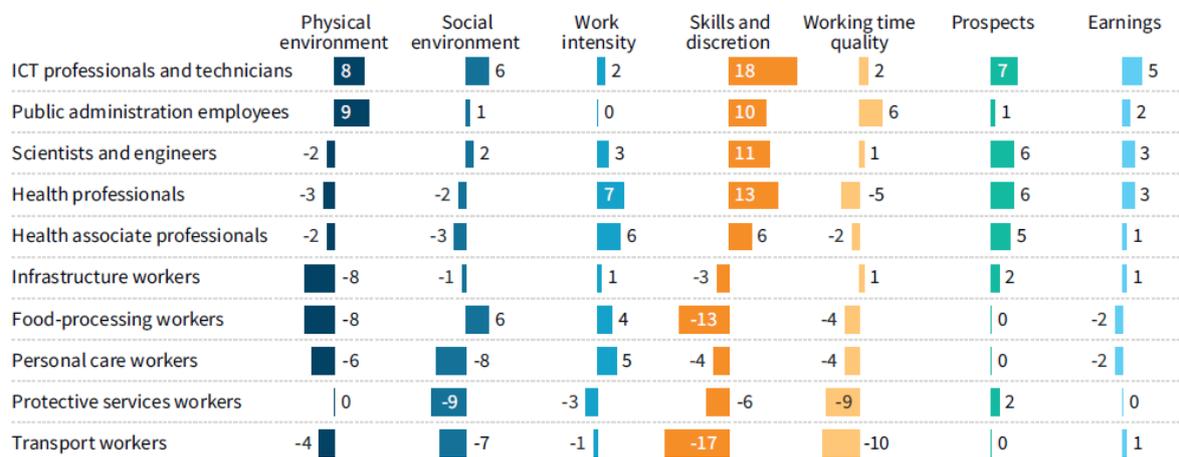
Toujours sur la base des données de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2015), le rapport d'*Eurofound* 2021¹⁴ décrit pour l'Union Européenne à 27 et le Royaume-Uni la qualité au travail par type d'emploi et par secteur. Ceci permet de repérer les secteurs d'activité où la qualité de l'emploi est la plus dégradée par rapport à la moyenne en fonction de 7 critères : l'environnement physique, l'environnement social, l'intensité au

¹⁴ [Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework](#), Eurofound, 2021.

travail, le niveau de qualification et l'autonomie, la qualité du temps passé au travail, les perspectives d'évolution et les revenus.

De façon peu étonnante, ce sont les employés du BTP et les soignants les moins qualifiés qui semblent avoir les conditions de travail les plus défavorables (cf. figure 3).

Figure 3 : Qualité au travail par type d'emploi par rapport à la moyenne de la population active, Union Européenne à 27 et Royaume-Uni



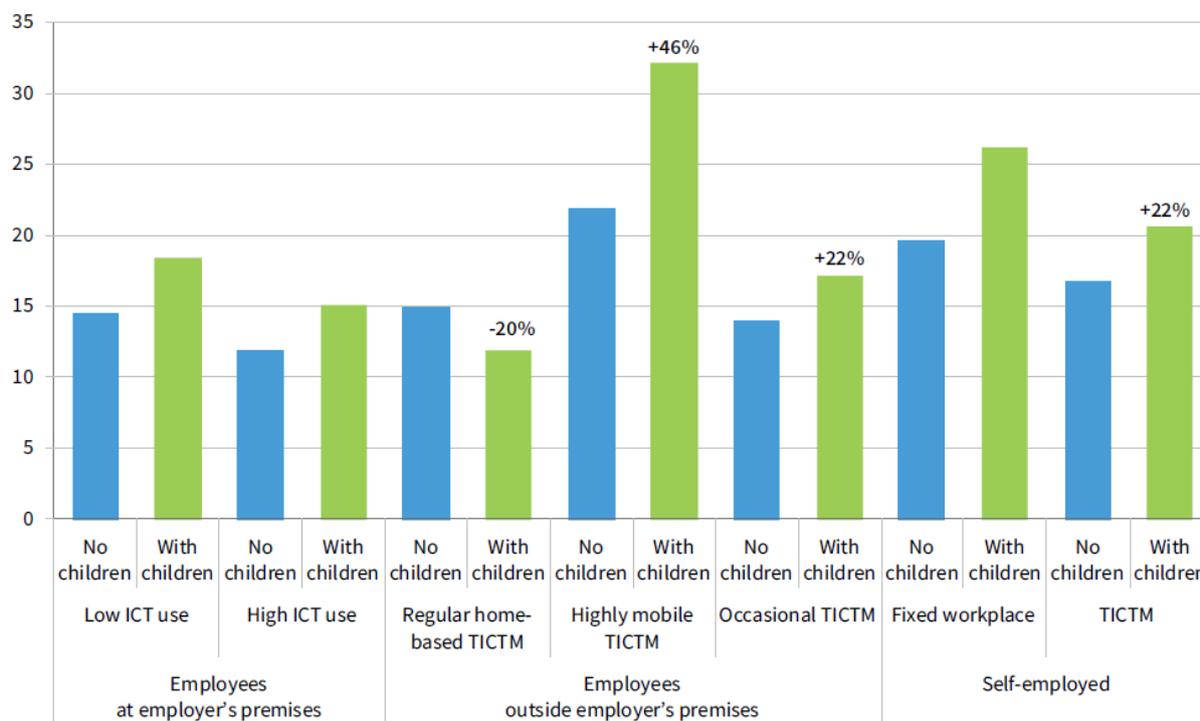
Notes : Les valeurs à droite de chaque axe représentent des scores plus élevés que la moyenne, tandis que les valeurs à gauche représentent des scores moins bons que la moyenne. Les scores à droite représentent donc pour chaque critère une meilleure qualité au travail à l'exception de l'intensité au travail (work intensity), pour laquelle c'est le contraire.

Source: EWCS 2015, [Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework](#), Eurofound, 2021, figure 43.

Indépendamment du secteur professionnel, l'aménagement du temps de travail en fonction des technologies de communication et des possibilités de télétravail¹⁵ influence également la soutenabilité de l'emploi, notamment via la question de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale. L'effacement des frontières entre le travail et la vie personnelle peut à la fois avoir des conséquences positives et négatives sur l'équilibre entre vie professionnelle et privée. Un examen des différents types d'aménagements liés au télétravail et aux technologies de la communication et de l'information (TICTM) montre que, par rapport aux salariés qui travaillent en permanence dans les locaux de leur employeur, les télétravailleurs avec enfants signalent moins fréquemment des problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. En revanche, les travailleurs très mobiles avec enfants soulignent beaucoup plus de conflits entre vie professionnelle et vie personnelle (cf. figure 4).

¹⁵ L'enquête à partir de laquelle sont tirés les résultats a été effectuée avant la crise sanitaire (2015) et par conséquent avant les développements du télétravail qui lui ont fait suite.

Figure 4 : Problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (en % de la population active), par types d'emplois et la présence (ou pas) d'enfants, Union Européenne à 27 et Royaume-Uni, 2015



Note : Les chiffres au-dessus des barres représentent les différences entre la proportion de travailleurs dans un aménagement TICTM, sans et avec enfant(s), signalant des problèmes d'équilibre entre vie au travail et vie personnelle. ICT : Technologies de l'information et de la communication. TICTM (telework and ICT-based mobile work) : télétravail et mobilité du travail lié aux technologies de l'information et de la communication. Source: EWCS 2015, [Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework](#), Eurofound, 2021, figure 40, p 53.

4. Un tiers des employés ont un emploi « en tension »

Les enquêtes EWCS permettent de construire un indicateur de qualité des conditions du travail (*quality of the working environment*)¹⁶, construit sur la base de la méthodologie OCDE. Cet indicateur vise à traduire l'équilibre entre exigences du travail (*job demands*) et ressources au travail (*job resources*). Il est calculé pour chaque répondant en comparant le nombre d'exigences et de ressources de son emploi¹⁷. L'indicateur d'exigences du travail est comparé à l'indicateur de ressources au travail.¹⁸ Un emploi est qualifié de « en tension

¹⁶ Nous avons renoncé à utiliser la traduction littérale (qualité de l'environnement de travail), qui en français laisse penser que l'on ne s'intéresse qu'à l'environnement direct au seul sens de « chaleurs, poussières... », or comme décrit juste après, l'indicateur construit est beaucoup plus large.

¹⁷ Cet indicateur est construit à partir du modèle de demandes et ressources de l'emploi décrit par Bakker (2007), « The job demands-resources model : State of the art », *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22, p. 309-328. Cf. Murtin F., Arnaud B., Le Thi C., Parent-Thirion A. (2022), « The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being: Evidence from 28 OECD countries », *OECD papers on well-being and inequalities, working paper N°4* et Eurofound (2022) [Working conditions and sustainable work: Working condition in the time of Covid-19](#) pour plus de détails.

¹⁸ La définition de ces indicateurs a un peu évolué avec le temps, dans les derniers travaux ces deux indicateurs sont normés entre -100 (minimum) et + 100 (maximum) avant d'être comparés entre eux. Cf. Eurofound (2022)

(*strained*) » lorsque le nombre d'exigences est supérieur au nombre de ressources et de « bien doté (*resourced*) » dans le cas inverse.

Les exigences et les ressources des emplois sont chacune caractérisées par 7 critères. Les exigences du travail sont décrites par les facteurs de risque physiques, la fatigue physique, l'exposition à l'intimidation et au harcèlement, l'intensité du travail, le nombre d'heures hebdomadaires travaillées, la fréquence du travail de nuit (ou de journées de plus de 10h) par mois et la probabilité de rester en emploi (ou d'en trouver un autre facilement). Les ressources au travail comprennent : le soutien des collègues et de la hiérarchie, l'autonomie du travail, la participation aux décisions et à l'organisation du travail, la flexibilité des horaires de travail (pauses, aménagements d'horaires), la formation continue sur les 12 derniers mois, l'avancement potentiel et l'accomplissement personnel. « En tension » est plus général que « stressant » puisque des exigences physiques peuvent être insuffisamment compensées par de l'autonomie au travail. Les emplois sont classés en six catégories : fortement dotés, modérément dotés, faiblement dotés, modérément tendus, fortement tendus et extrêmement tendus.¹⁹

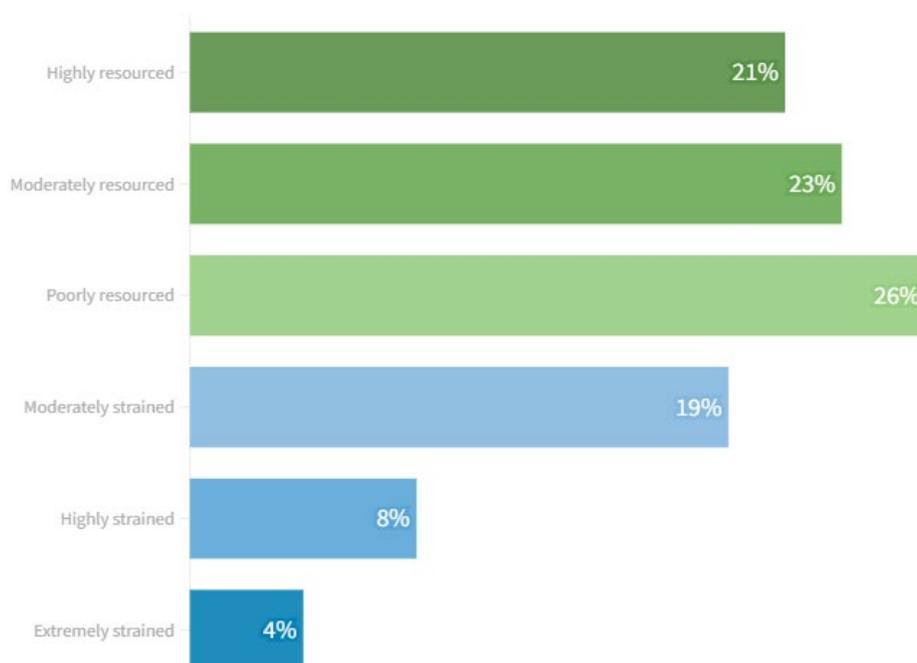
Les résultats de l'enquête EWCS 2021 permettent de caractériser ainsi les postes en fonction de la qualité des conditions du travail dans l'Union Européenne à 27, ce qui permet de calculer la répartition totale et par secteur des postes de travail en fonction de la qualité des conditions du travail.²⁰ En 2021, 12% des emplois européens sont très ou extrêmement tendus et 19% d'emplois supplémentaires sont modérément tendus, soit 31% en tout. A l'inverse, 44% des emplois sont très bien dotés ou modérément dotés et 26% pauvrement dotés (*cf.* figure 5).

[Working conditions and sustainable work: Working condition in the time of Covid-19](#), Annexe 4, p 138 et 139 pour plus de détails.

¹⁹ Ces six catégories exclusives sont définies comme suit : fortement dotés (la proportion des demandes est très inférieure à celle des ressources : il doit y avoir au moins 50% d'écart), modérément dotés (l'écart est compris entre 25% et 50%), faiblement dotés (l'écart est inférieur à 25%), modérément tendus (la proportion des demandes est supérieure à celle des ressources, mais l'écart n'excède pas 25%), fortement tendus (l'écart est compris entre 25% et 50%) et extrêmement tendus (l'écart est supérieur à 50%). *Cf. Eurofound (2022) [Working conditions and sustainable work: Working condition in the time of Covid-19](#), Annexe 4, p 139 pour plus de détails.*

²⁰ [Working conditions and sustainable work: Job quality is pivotal in addressing today's workplace and societal challenges Eurofound, 2023](#) et [Working conditions and sustainable work: Working condition in the time of Covid-19 Eurofound, 2022](#).

Figure 5 : Distribution de la qualité des conditions du travail, 2021, UE à 27 (%)



Notes de lecture : Les emplois sont qualifiés par les six expressions suivantes : highly resourced-très bien dotés, moderately resourced-moderément dotés, poorly resourced-pauvrement dotés, moderately strained-moderément tendus, highly strained-très tendus, extremely strained-extrêmement tendus.

Source: EWCS 2021, [Working conditions and sustainable work: Job quality is pivotal in addressing today's workplace and societal challenges](#), Eurofound, 2023.

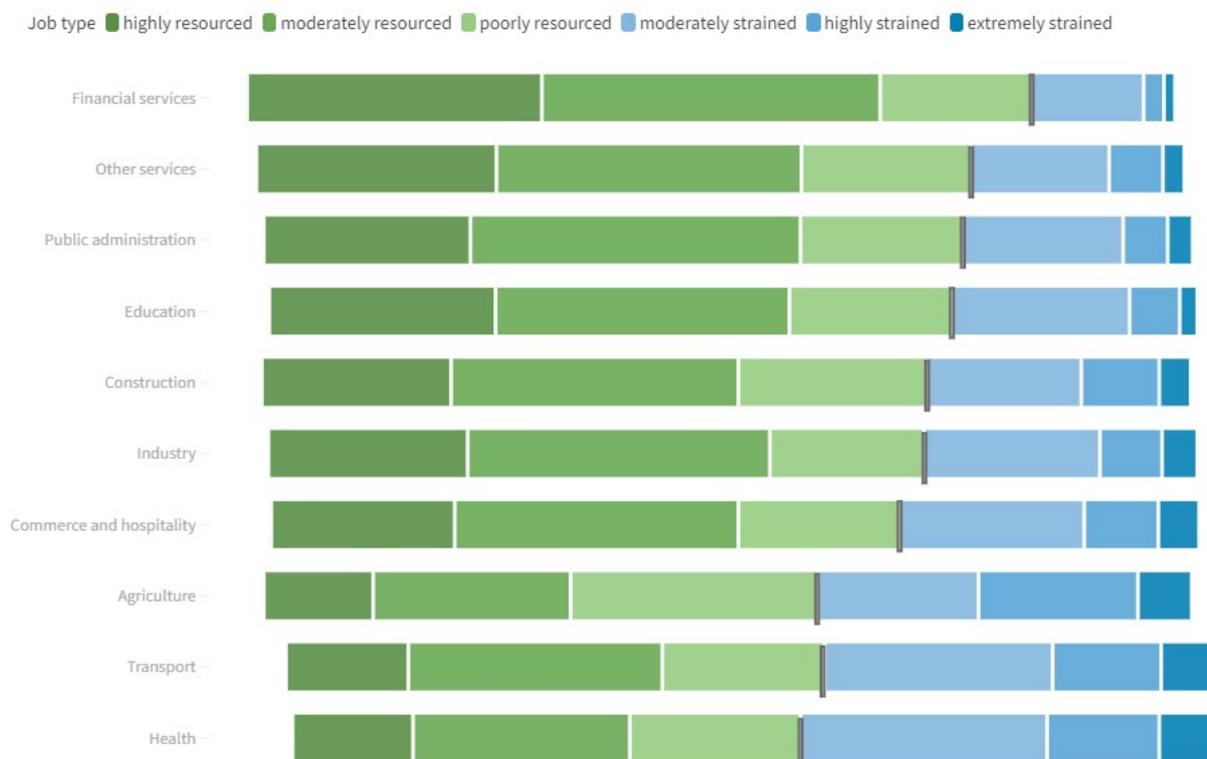
La qualité des conditions du travail s'est globalement légèrement améliorée entre 2010 et 2015, selon les calculs effectués par l'OCDE à partir des enquêtes ECWS 2010 et 2015. La part des employés « en tension » a reculé en moyenne de 2 points de pourcentage entre 2010 et 2015, et a baissé dans une majorité des 28 pays étudiés par l'OCDE. Cet effet est la résultante d'une amélioration de certains critères qui est atténuée par la dégradation d'autres critères. L'amélioration des conditions du travail s'explique par de meilleures perspectives de carrière, par un plus fort taux de formation, par un soutien social sur le lieu de travail plus solide et une participation collective plus forte, par une plus grande flexibilité du temps de travail, ainsi que par une moindre exposition aux facteurs de risque physiques, aux fortes demandes physiques et aux horaires de travail atypiques. D'un autre côté, les perceptions de l'insécurité du travail, de l'intimidation et de la discrimination, ainsi que l'intensité du travail ont augmenté entre 2010 et 2015, selon l'OCDE. On ne dispose malheureusement pas encore des comparaisons entre 2015 et 2021, qui par ailleurs seront entachées par la crise du Covid et ne représenteront pas forcément des évolutions de long-terme.²¹

Il existe des disparités importantes dans la répartition des employés « en tension » et « bien dotés » par secteurs. De façon peu surprenante, compte tenu du contexte de 2021, c'est le secteur de la santé qui a la plus grande proportion de salariés dont les demandes excèdent les ressources (en tension). Le secteur des services financiers est quant à lui le mieux doté.²² Le travail « en tension » est aussi moins fréquent dans le secteur des services et dans le secteur public (cf. figure 6).

²¹ Il n'y a pas eu d'enquête en 2020 (elle a été interrompue et reportée à 2021 à cause de la crise du Covid).

²² Ce secteur est cependant souvent très mal classé du côté des facteurs de risques psychosociaux.

**Figure 6 : Indicateur de la qualité des conditions du travail par secteur
2021, UE à 27 (%)**



Notes de lecture : Job type : types de postes. Les emplois sont qualifiés par les six expressions suivantes : highly resourced-très bien dotés, moderately resourced-modérément dotés, poorly resourced-pauvrement dotés, moderately strained - modérément tendus, highly strained-très tendus, extremely strained-extrêmement tendus. Financial services : services financiers, other services : autres services, Public administration, Administration publique, Education : Education, Construction : Construction, Industry : Industrie, Commerce and hospitality : commerce, Agriculture : Agriculture, Transport : Transport, Health : Santé.

Source: EWCS 2021, [Working conditions and sustainable work: Job quality is pivotal in addressing today's workplace and societal challenges](#), Eurofound, 2023.

Par ailleurs, le travail « en tension » est relativement plus fréquent parmi les employés avec un faible niveau d'éducation ou un poste à faible valeur ajoutée.

Enfin, les femmes occupent des postes en moyenne moins « en tension » que les hommes : ceci est dû à un effet de composition lié aux emplois occupés.²³

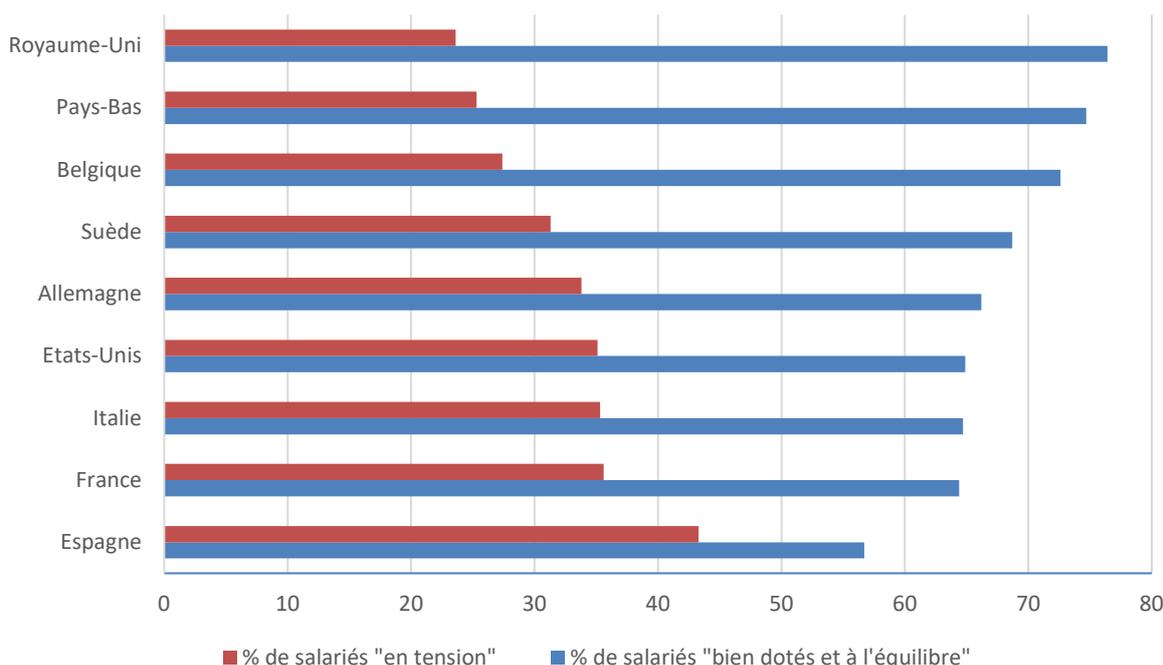
Dans tous les secteurs, on trouve des groupes de salariés « en tension » et d'autres « bien dotés », ce qui suggère que les acteurs, les politiques menées et les pratiques à différents

²³ Il faut noter que nous avons restreint ce document au cadre du travail rémunéré. Pour la prise en compte du travail non rémunéré, particulièrement réalisé par les femmes, cf. Vendramin P., Valenduc G., 2020, « Genre, âge et conditions de travail », ch 1 Fagan C et Norman H « Genre, conditions de travail et santé. Les grandes lignes de l'Enquête européenne sur les conditions de travail », p. 15-29, in C. Casse & M. De Troyer (dir.), *Genre, conditions de travail et santé. Qu'est-ce qui a changé ?*, Rapport 143, Institut syndical européen (ETUI), Bruxelles. Cf. aussi Eurofound (2012), Vendramin P., Valenduc G., Molinié A.-F., Volkoff S., Ajzen M., Léonard E., *Sustainable work and the ageing workforce. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

niveaux peuvent faire une différence dans la qualité des conditions du travail (au sens de l'indicateur défini plus haut).

Il existe des différences notables dans la proportion des salariés « en tension » entre pays. En 2015, environ 25 % des salariés étaient « en tension » au Royaume-Uni et aux Pays-Bas contre plus de 40 % en Espagne. La France, avec 36 %, se situait dans la moyenne des pays étudiés par l'OCDE²⁴. Elle apparaît toutefois parmi les pays les plus « en tension » après l'Espagne si l'on s'en tient à huit des dix pays suivis habituellement par le COR, pays dont les niveaux de richesse sont proches de la France (cf. figure 7).

Figure 7 : Distribution des salariés en tension et bien dotés, 2015



Lecture : Dans la présentation de l'OCDE, il n'y avait que cinq catégories en 2015 : « ressources et demandes équilibrées » - selon les pays elle représente de 14% à 19% des salariés -, « Modérément dotés », « très bien dotée », « modérément tendus » et « très tendus ». Les catégories sont bien exclusives comme dans l'enquête EWCS 2021. Le % de salariés « en tension » est la somme des catégories « modérément tendus » et « très tendus ». Le % de salariés « bien dotés et à l'équilibre » est la somme des trois catégories « ressources et demandes équilibrées », « Modérément dotés » et « très bien dotés ».

Source: EWCS 2015 et AWCS 2015, via Murtin F., Arnaud B., Le Thi C., Parent-Thirion A. (2022), "The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being: Evidence from 28 OECD countries", OECD papers on well-being and inequalities, working paper N°4, Figure 4.1. et Tableau A C.1., présentation SG-COR.

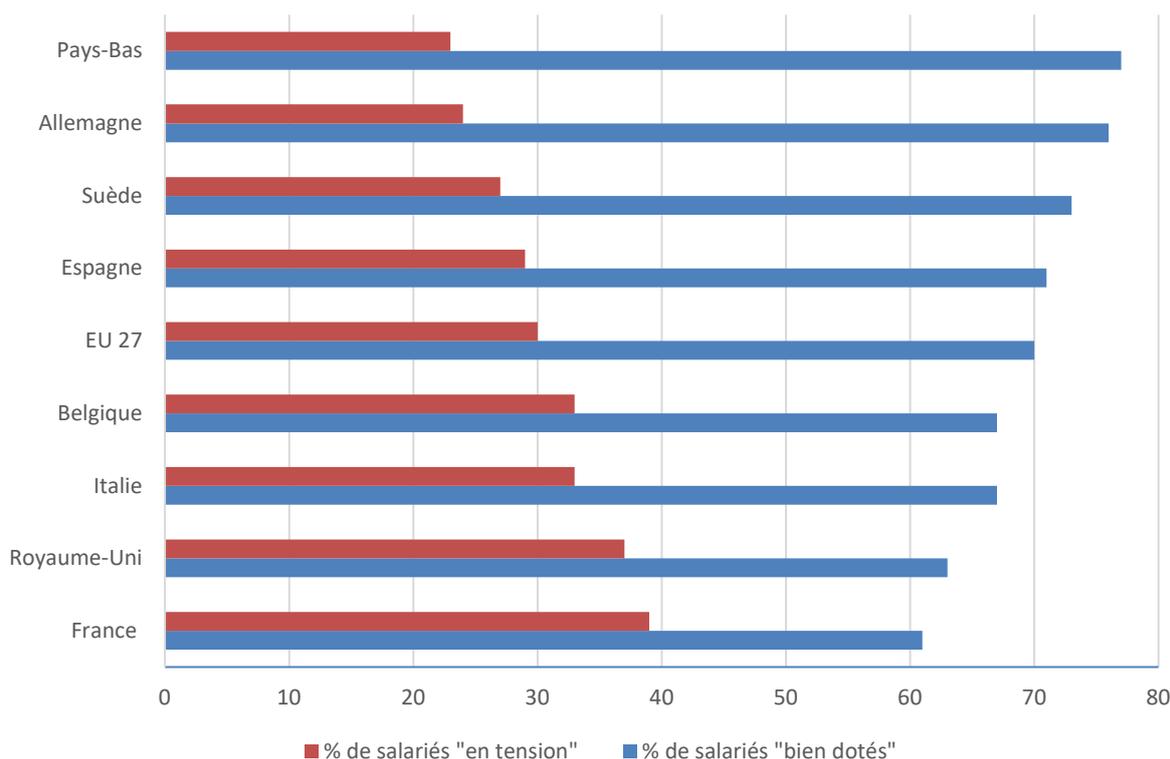
Les analyses descriptives de l'OCDE mettent en évidence des disparités de prévalence de la pénibilité entre pays, la France étant plutôt mal classée au regard de son PIB, notamment en raison d'un niveau important de pénibilité physique.²⁵

²⁴ Murtin F., Arnaud B., Le Thi C., Parent-Thirion A. (2022), "The relationship between quality of the working environment, workers' health and well-being: Evidence from 28 OECD countries", OECD papers on well-being and inequalities, working paper N°4. Source des données EWCS 2015 et l'enquête correspondante aux Etats-Unis (AWCS 2015).

²⁵ L'OCDE intègre aussi des notions de harcèlement ou de discrimination, mais ces critères ne font pas partie de la pénibilité au sens réglementaire français.

Les résultats de la dernière enquête ECWS 2021 sont présentés figure 8. Les comparaisons entre l'enquête précédente EWCS 2015 et la dernière enquête ECWS 2021 sont cependant très difficiles à cause de la crise du Covid.²⁶ La France devient le pays le plus mal placé parmi les pays étudiés (avec environ 38 % de salariés « en tension » en 2021, contre 36 % en 2015). Le positionnement de l'Espagne et du Royaume-Uni a quant à lui particulièrement évolué. La situation se serait améliorée en Allemagne (24 % de salariés « en tension » en 2021 contre 34% en 2015) et en Espagne (29 % en 2021, contre 43 % en 2015), tandis qu'elle se serait particulièrement dégradée au Royaume-Uni (37 % en 2021, contre 24 % en 2015), la moyenne européenne se situant aux alentours de 30 % en 2021.

Figure 8 : Distribution des salariés en tension et bien dotés, 2021



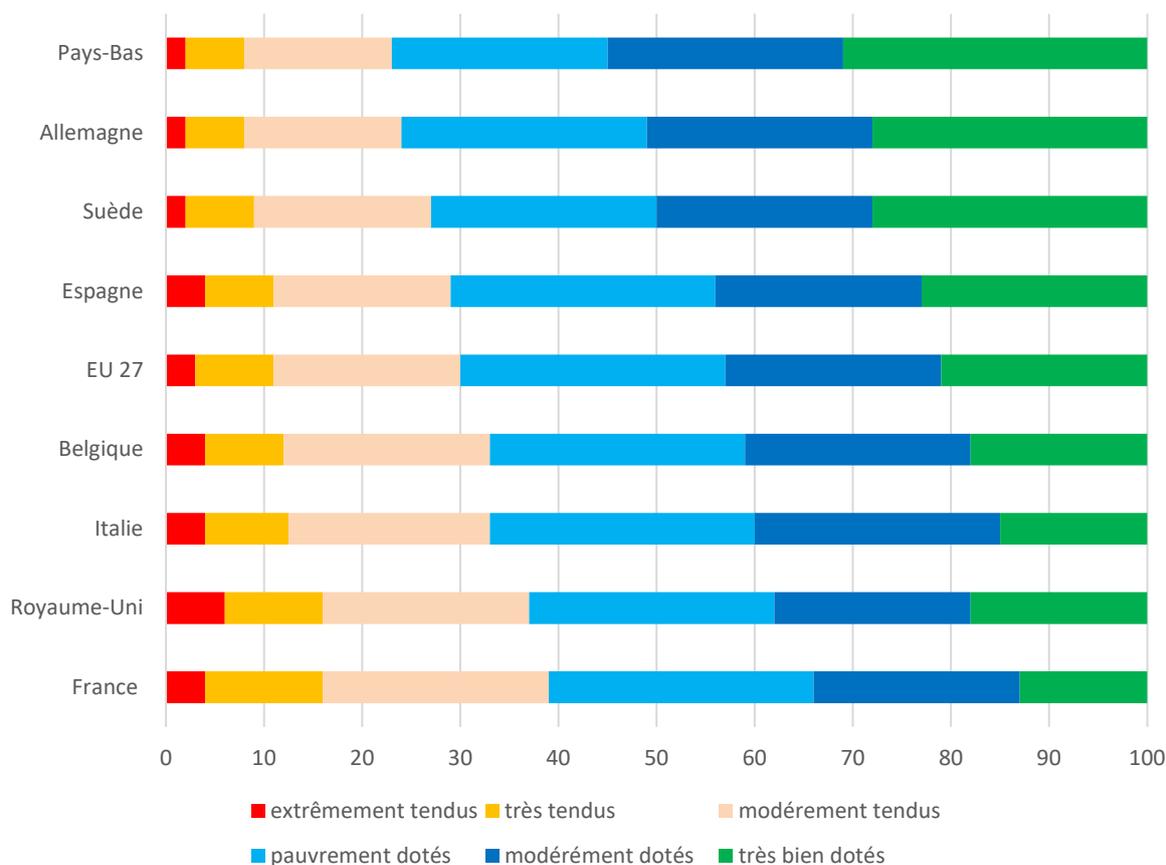
Notes de lecture : Les emplois « bien dotés » sont la somme des trois catégories suivantes : très bien dotés, modérément dotés et pauvrement dotés. Les emplois « en tension » sont la somme des trois catégories suivantes : modérément tendus, très tendu et extrêmement tendus. La nomenclature de l'enquête ECWS 2021 ne fait plus apparaître de catégorie « ressources et demandes équilibrées ». Elles sont en principe classées dans la catégorie « pauvrement dotés ».

Source: EWCS 2021, [Working conditions and sustainable work: Working condition in the time of Covid-19](#) Eurofound, 2022 , figure 35, p. 52.

Les détails de la répartition des degrés de tensions et de dotations pour tous les pays européens disponibles dans l'enquête d'Eurofound EWCS 2021 et suivis par le COR sont décrits figure 9.

²⁶ Il est possible aussi que la suppression de la catégorie « ressources et demandes équilibrées » ne se soit pas reportée de façon homogène et systématique dans la catégorie « bien dotés », comme on aurait pu s'y attendre et que ces emplois dits à l'équilibre aient en fait été répartis entre « pauvrement dotés » et « modérément tendus », faisant ainsi basculer les ratios des emplois « en tension ».

Figure 9 : Degrés de tensions et de dotations, 2021
Indicateur de qualité des conditions du travail



Notes de lecture : Les emplois sont qualifiés par les six expressions suivantes : highly resourced-très bien dotés, moderately resourced-modérément dotés, poorly resourced-pauvrement dotés, moderately strained - modérément tendus, highly strained-très tendus, extremely strained-extrêmement tendus.

Source: EWCS 2021, [Working conditions and sustainable work: Working condition in the time of Covid-19](#) Eurofound, 2022 , figure 35, p. 52.

En 2021, la France se caractérise par la plus faible part de salariés très bien dotés (13 %) et est à égalité avec le Royaume-Uni en ce qui concerne les salariés extrêmement tendus ou très tendus (16 %). C’est aux Pays-Bas que la qualité des conditions du travail est la meilleure parmi les pays étudiés. Suivent d’assez près l’Allemagne et la Suède. En France, la part de chaque catégorie décrivant les conditions du travail en 2021 est plus défavorable que celle de la moyenne de l’UE à 27 (à l’exception de la catégorie « pauvrement dotés » pour laquelle les parts sont identiques). Elle est la plus mal classée des pays étudiés.

Annexe 1 – Questions de l'enquête EWCS utilisées pour approximer les critères

Critères du C3P	Critères du C2P	Question de l'enquête EWCS
Facteurs liés aux rythmes de travail		
Travail de nuit (1 heure de travail entre minuit et 5 heures) 120 nuits/an	Identiques C3P	Combien de fois par mois travaillez-vous la nuit (au moins une fois/mois) ?
Travail en équipes alternances (exemple : travail posté en 5x8, 3x8) : travail impliquant au minimum 1h de travail entre minuit et 5 heures 50 nuits/an	Identiques C3P	Pas de question dans l'enquête
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte - 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes - ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à 30 secondes, variable ou absent 900 heures/an	Identiques C3P	Votre travail nécessite-t-il des mouvements répétitifs de la main ou du bras (au moins ¼ temps) ?
Facteurs liés à un environnement physique agressif		
Activités en milieu hyperbare : 1200 hectopascals, 60 interventions ou travaux par an	Identiques C3P	Pas de question dans l'enquête
Agents chimiques dangereux	Pas un critère	Êtes-vous en contact avec des produits ou des substances chimiques (au moins ¼ temps) ?
Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°, 900 heures par an	Identiques C3P	Êtes-vous exposé à des températures élevées (au moins ¼ temps) ?
Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures 600 heures par an ou Exposition à des bruits impulsifs (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels 120 fois par an	Identiques C3P	Êtes-vous exposé à un niveau sonore élevé (au moins ¼ temps) ?
Tonnage cumulé de 7,5 tonnes 120 jours par an ou Lever ou porter des charges de 15 kg ou plus 600 heures par an ou Pousser ou tirer des charges de 250 kg ou plus 600 heures par an, ou Se déplacer, prendre au sol ou à une hauteur située au-dessus des épaules des charges de 10 kg ou plus 600 heures par an	Pas un critère	Votre travail implique-t-il de porter ou déplacer des charges lourdes (au moins ¼ temps) ?
Postures pénibles (maintien des bras en l'air à une hauteur située au-dessus des épaules, positions accroupies, positions à genou, positions du torse en torsion à 30 degrés et plus, positions du torse fléchi à 45 degrés et plus) 900 heures par an	Pas un critère	Votre travail implique-t-il des positions douloureuses ou fatigantes (au moins ¼ temps) ?
Vibrations : Vibrations de 2,5 m/s ² transmises aux mains ou aux bras 450 heures par an ou Vibrations de 0,5 m/s ² transmises à l'ensemble du corps 450 heures par an	Pas un critère	Êtes-vous exposé à des vibrations provoquées par des outils ou des machines (au moins ¼ temps) ?

Annexe 2 – Précautions de lecture des données de l'enquête EWCS

Les résultats de l'enquête ne reflètent qu'imparfaitement l'exposition aux critères de pénibilité, tels que reconnus initialement par la loi française, pour plusieurs raisons :

- Dans un cas, il s'agit d'un dispositif donnant lieu à une acquisition de droits et pouvant faire l'objet de contrôles, dans l'autre d'une enquête déclarative auprès des personnes.
- Les variables mesurées dans l'enquête ne correspondent qu'imparfaitement aux critères de pénibilités reconnus.
- Les seuils de durée retenus dans l'enquête ne sont pas ceux du compte pénibilité. Dans l'enquête européenne, la plupart des questions mettent le seuil de durée à un quart du temps tandis qu'en France les seuils sont appréciés en heures par année (450 h, 660 h ou 900 h/an, 450 h correspondant grosso modo à un équivalent quart temps).
- Quant au seuil d'intensité, la précision de la définition du critère n'a pas d'équivalent dans l'enquête, où les questions ne comportent pas d'appréciation chiffrée du critère.
- Avoir une proportion équivalente de répondants dans deux pays ne signifie pas une même exposition si dans un des pays la proportion de personnes très fortement exposées est supérieure.
- Deux critères du C3P et du C2P, le travail en équipes alternantes et le travail en milieu hyperbare, n'ont pas de proxy dans l'enquête.
- Le champ n'est pas le même : salariés et indépendants pour l'EWCS, salariés du privé pour le dispositif.