



# Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000



FONDATION EUROPÉENNE  
*pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*



Troisième enquête européenne  
sur les conditions de travail 2000



# Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000

Pascal Paoli et Damien Merllié



FONDATION EUROPÉENNE  
*pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001

ISBN 92-897-0131-5

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2001

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland.

*Printed in Ireland*

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.



## Avant-propos

Ce rapport présente les principaux résultats de la troisième enquête européenne sur les conditions de travail. L'enquête a été menée simultanément dans chacun des 15 États membres de l'Union européenne en mars 2000. Les enquêtes précédentes dataient de 1990/1991 et 1995/1996. Ainsi, il est désormais possible d'établir des séries chronologiques, au moins pour les variables qui sont restées identiques et le rapport met en évidence ces séries chronologiques le cas échéant.

L'objectif des enquêtes est de dégager une vue d'ensemble des conditions de travail dans l'Union européenne et de connaître la nature des changements ayant un impact sur la main-d'œuvre et la qualité du travail. De par leur nature générale, elles ne peuvent évidemment pas traiter toutes les questions en détail. Toutefois, elles montrent clairement la nécessité de mener des recherches plus détaillées, y compris des recherches qualitatives sur des thèmes spécifiques.

Ce rapport se limite à une présentation brute des résultats. Les analyses statistiques plus détaillées qui devraient être réalisées ultérieurement donneront lieu à des rapports sur des domaines spécifiques, notamment: le sexe et le travail, l'âge et le travail, le statut de l'emploi, les profils sectoriels, l'organisation du travail et les conditions de travail, le temps de travail.

Les enquêtes ont été menées grâce à l'aide d'experts nationaux et européens, ainsi que de représentants de la Commission européenne et des organisations syndicales et patronales (voir la liste de l'annexe 4). La Fondation souhaite remercier tous les membres de ce groupe d'experts.

Raymond-Pierre Bodin  
Directeur

Eric Verborgh  
Directeur adjoint

## Abréviations

EECT	Enquête européenne sur les conditions de travail
Fondation	Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
INRA	International Research Associates (Belgique)
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques (France)
CITP	Classification internationale type des professions
EFT	Enquête sur les forces de travail (Eurostat)
NACE	Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques

## Pays

B	Belgique
DK	Danemark
D	Allemagne
EL	Grèce
E	Espagne
F	France
IRL	Irlande
I	Italie
L	Luxembourg
NL	Pays-Bas
A	Autriche
P	Portugal
FIN	Finlande
S	Suède
UK	Royaume-Uni



## Table des matières

Avant-propos	v
Liste des graphiques et des tableaux	viii
Chapitre 1 — Méthodologie	1
Chapitre 2 — Structure de la population active	4
Chapitre 3 — Nature du travail	8
Chapitre 4 — Environnements physiques	10
Chapitre 5 — Organisation du travail	12
Chapitre 6 — Temps de travail	20
Chapitre 7 — Information et consultation	26
Chapitre 8 — Facteurs psychologiques	28
Chapitre 9 — Résultats	31
Chapitre 10 — Revenus et systèmes de paiement	36
Chapitre 11 — Travail et vie de famille	39
Chapitre 12 — Norvège	41
Résumé des conditions de travail — Pourcentages moyens dans l'UE	43
Annexe 1 — Questionnaire de la troisième enquête européenne sur les conditions de travail	45
Annexe 2 — Codes NACE	63
Annexe 3 — Codes CIP	64
Annexe 4 — Groupe de travail d'experts	65
Annexe 5 — Spécifications techniques de l'INRA et correspondants nationaux	67
Index	71

Les tableaux détaillés sur lesquels s'appuie ce rapport sont disponibles sur demande sur papier.  
Veuillez contacter [information@eurofound.eu.int](mailto:information@eurofound.eu.int)

## Liste des graphiques et des tableaux

Graphique 1 — Travail sur ordinateur (par secteur)	8
Graphique 2 — Travail sur ordinateur (par pays)	8
Graphique 3 — Télétravail à domicile (par pays)	8
Graphique 4 — Télétravail (par profession)	9
Graphique 5 — Travailleurs en contact direct avec des personnes extérieures au lieu de travail (par secteur)	9
Graphique 6 — Travailleurs en contact direct avec des personnes extérieures au lieu de travail (par profession)	9
Graphique 7 — Salariés bien informés sur les risques liés à l'utilisation de matériels, instruments ou produits	10
Graphique 8 — Travailleurs exposés au bruit sur leur lieu de travail (par profession)	10
Graphique 9 — Travailleurs exposés aux vibrations sur leur lieu de travail (par profession)	10
Graphique 10 — Travailleurs inhalant des vapeurs, fumées, poussières (par profession)	11
Graphique 11 — Travailleurs contraints à travailler dans des postures douloureuses ou pénibles (par profession)	11
Graphique 12 — Travailleurs exposés à la manutention ou au port de charges lourdes (par profession)	11
Graphique 13 — Travailleurs exposés en permanence à des gestes répétitifs (main/bras) (par profession)	12
Graphique 14 — Travailleurs n'ayant pas d'influence sur leur rythme de travail (par contrat)	13
Graphique 15 — Influence sur le temps de travail (par pays)	13
Graphique 16 — Cadences élevées en permanence (par pays)	14
Graphique 17 — Cadences élevées en permanence (par profession)	14
Graphique 18 — Délais rigoureux en permanence (par secteur)	15
Graphique 19 — Travailleurs dont le rythme de travail dépend des demandes directes des clients (par profession)	15
Graphique 20 — Tâches monotones (par profession)	17
Graphique 21 — Acquisition de nouveaux savoirs (par profession)	18
Graphique 22 — Salariés ne pouvant pas compter sur l'aide de leurs collègues (par contrat)	18
Graphique 23 — Travailleurs dont les compétences ne correspondent pas aux exigences du poste (par profession)	18
Graphique 24 — Salariés ayant suivi une formation au cours des douze derniers mois (par contrat)	19
Graphique 25 — Moins de 30 heures de travail hebdomadaire, 1995-2000 (par sexe)	20
Graphique 26 — Travail hebdomadaire de 45 heures ou plus, 1995-2000 (par sexe)	20
Graphique 27 — Durée moyenne du travail hebdomadaire de l'ensemble des travailleurs (par sexe)	20
Graphique 28 — Durée moyenne du travail hebdomadaire des salariés (par sexe)	20
Graphique 29 — Durée moyenne du travail hebdomadaire des indépendants et des salariés	21
Graphique 30 — Durée moyenne du travail hebdomadaire des salariés (par contrat)	21



Graphique 31 — Durée moyenne du travail hebdomadaire pour l'ensemble des travailleurs (par pays)	21
Graphique 32 — Durée moyenne du travail hebdomadaire pour les salariés (par pays)	21
Graphique 33 — Travail à temps partiel — Réponse spontanée (par sexe)	22
Graphique 34 — Travail à temps partiel des salariés — Réponse spontanée (par contrat)	22
Graphique 35 — Travail à temps partiel — Réponse spontanée (par profession)	22
Graphique 36 — Travailleurs à temps partiel souhaitant travailler plus ou moins (par sexe)	22
Graphique 37 — Durée moyenne des trajets quotidiens (par pays)	22
Graphique 38 — Durée moyenne des trajets quotidiens (par sexe)	22
Graphique 39 — Travail de nuit — Au moins une nuit par mois (par pays)	23
Graphique 40 — Travail le dimanche — Au moins un dimanche par mois (par profession)	24
Graphique 41 — Ne travaille pas le même nombre d'heures chaque jour (par profession)	24
Graphique 42 — Ne travaille pas le même nombre de jours chaque semaine (par secteur)	24
Graphique 43 — Horaire de travail s'accorde bien avec les engagements extraprofessionnels (par sexe)	24
Graphique 44 — Possibilité pour les salariés de discuter des conditions de travail (par contrat)	26
Graphique 45 — Possibilité pour les travailleurs de discuter de changements dans l'organisation du travail (par pays)	26
Graphique 46 — Possibilité pour les salariés de discuter de changements dans l'organisation du travail (par contrat)	26
Graphique 47 — Information ou consultation conduisant à des améliorations au niveau du poste de travail (par pays)	27
Graphique 48 — Salariés exposés à la violence physique au cours des 12 derniers mois (par contrat)	28
Graphique 49 — Travailleurs victimes d'intimidation (par pays)	28
Graphique 50 — Travailleurs victimes d'intimidation (par sexe)	28
Graphique 51 — Travailleurs victimes d'intimidation (par secteur)	28
Graphique 52 — Travailleurs exposés à des attentions sexuelles non désirées (par sexe)	29
Graphique 53 — Travailleurs dont le chef direct est une femme (réponses «non applicable» non comprises) (par pays)	29
Graphique 54 — Sexe du chef direct	29
Graphique 55 — Travailleurs dont le chef direct est un homme (réponses «non applicable» non comprises) (par profession)	29
Graphique 56 — Travailleurs qui pensent être exposés à des risques en matière de santé et sécurité au travail (par secteur)	31
Graphique 57 — Travailleurs faisant état de maux de dos (par profession)	31
Graphique 58 — Salariés faisant état d'une fatigue générale (par contrat)	32
Graphique 59 — Travailleurs faisant état de douleurs musculaires dans le cou et les épaules (par profession)	32
Graphique 60 — Travailleurs faisant état de blessures (par sexe)	32

Graphique 61 — Travailleurs faisant état de blessures (par profession)	32
Graphique 62 — Travailleurs faisant état de stress (par profession)	33
Graphique 63 — Travailleurs faisant état d'absences dues à un accident du travail au cours des 12 derniers mois (par profession)	33
Graphique 64 — Travailleurs faisant état d'absences dues à un accident du travail au cours des 12 derniers mois (par secteur)	33
Graphique 65 — Travailleurs faisant état d'absences dues à des problèmes de santé causés par le travail, au cours des 12 derniers mois (par pays)	33
Graphique 66 — Travailleurs qui ne pensent pas être en mesure, ou ne voudraient pas, faire le même travail quand ils auront 60 ans — à l'exception de ceux ayant répondu par NSP — «Ne sait pas» — (par profession)	34
Graphique 67 — Satisfaction des salariés à l'égard de leurs conditions de travail (par contrat)	34
Graphique 68 — Catégories de revenus des travailleurs (par sexe)	36
Graphique 69 — Catégories de revenus des dirigeants (par sexe)	36
Graphique 70 — Catégories de revenus du personnel des services (par sexe)	36
Graphique 71 — Salariés recevant une rémunération à la pièce/des primes de productivité (par profession)	37
Graphique 72 — Salariés bénéficiant du paiement des heures supplémentaires (par pays)	37
Graphique 73 — Salariés recevant des paiements basés sur la performance globale de l'entreprise (systèmes de participation aux bénéfices) où ils travaillent (par pays)	37
Graphique 74 — Salariés recevant des paiements basés sur la performance globale de l'entreprise (systèmes de participation aux bénéfices) où ils travaillent (par profession)	37
Graphique 75 — Salariés avec des revenus provenant de la possession d'actions de l'entreprise où ils travaillent (par profession)	38
Graphique 76 — Travailleurs indépendants recevant des paiements fondés sur la performance globale de la société (systèmes de participation aux bénéfices) où ils travaillent (par profession)	38
Graphique 77 — Personnes apportant le revenu principal au foyer (par contrat)	39
Graphique 78 — Personnes apportant le revenu principal au foyer (par sexe)	39
Graphique 79 — Principaux responsables des achats courants et des tâches ménagères (par sexe)	39
Graphique 80 — Personnes impliquées dans les tâches ménagères et la garde des enfants (par sexe)	40
Graphique 81 — Personnes impliquées dans la garde/les soins de membres de la famille âgés ou handicapés (par sexe)	40
Tableau 1 — Ventilation de la population active par profession	4
Tableau 2 — Ventilation de la population active par activité économique	4
Tableau 3 — Ventilation sectorielle de la population active	4
Tableau 4 — Ventilation sectorielle détaillée de la population active	4
Tableau 5 — Proportion de salariés dans la population active, par pays	5



Tableau 6 —	Statut de l'emploi des salariés	5
Tableau 7 —	Durée des contrats à durée déterminée	5
Tableau 8 —	Participation des femmes à la population active, par profession, 1995 et 2000	5
Tableau 9 —	Participation des femmes à la population active, par pays, 1990-2000	6
Tableau 10 —	Ventilation de la population active par tranche d'âge, 1995 et 2000	6
Tableau 11 —	Durée de l'emploi	6
Tableau 12 —	Nombre de travailleurs ayant un second emploi	6
Tableau 13 —	Statut des entreprises	6
Tableau 14 —	Statut des entreprises, par pays	6
Tableau 15 —	Taille des entreprises	7
Tableau 16 —	Responsabilités de direction	7
Tableau 17 —	Nature du travail	9
Tableau 18 —	Facteurs de risques physiques	11
Tableau 19 —	Travail répétitif	12
Tableau 20 —	Autonomie du travailleur	13
Tableau 21 —	Travailleurs soumis à des cadences élevées ou à des délais rigoureux (par profession) (évolutions entre 1995 et 2000)	14
Tableau 22 —	Problèmes de santé liés au travail à cadence très élevée	15
Tableau 23 —	Problèmes de santé liés au travail avec des délais rigoureux	15
Tableau 24 —	Rythme de travail	16
Tableau 25 —	Contenu du travail	18
Tableau 26 —	Responsabilités	19
Tableau 27 —	Compétences, formation et répartition du travail	19
Tableau 28 —	Durée du travail	23
Tableau 29 —	Travail continu	25
Tableau 30 —	Horaires flexibles	25
Tableau 31 —	Information et consultation	27
Tableau 32 —	Violence au travail	30
Tableau 33 —	Nombre moyen de jours d'absence au cours des 12 derniers mois	34
Tableau 34 —	Résultats	35
Tableau 35 —	Catégories de revenus en fonction du sexe	36
Tableau 36 —	Systèmes de paiement	38
Tableau 37 —	Fréquence d'implication dans des activités extraprofessionnelles	40
Tableau 38 —	Résultats relatifs à la santé, Norvège et EU-15	41
Tableau 39 —	Facteurs de risques physiques, Norvège et EU-15	41
Tableau 40 —	Durée de travail, Norvège et EU-15	41
Tableau 41 —	Nature du travail, Norvège et EU-15	42
Tableau 42 —	Organisation du travail, Norvège et EU-15	42



## Chapitre 1 — Méthodologie

La Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a mené sa troisième enquête européenne sur les conditions de travail en 2000. Les deux enquêtes précédentes avaient été menées en 1990 et 1995. Pour l'enquête 2000, au total, 21 703 travailleurs ont été interrogés dans le cadre d'entretiens en tête-à-tête en dehors du lieu de travail. Environ 1 500 travailleurs ont été interrogés par État membre à l'exception du Luxembourg où ce chiffre s'élevait à 527 personnes. Cette enquête, au même titre que celles de 1990/1991 et de 1995/1996, a été menée en étroite coopération avec les instituts nationaux menant ce type d'enquête et avec Eurostat.

Un groupe d'experts a été formé pour aider la Fondation à définir la méthodologie et le questionnaire. La liste des membres de ce groupe d'experts figure à l'annexe 4.

La Fondation a confié à INRA-Europe la réalisation du travail de terrain entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 avril 2000.

Pour toute précision technique concernant la méthodologie, veuillez vous référer aux spécifications techniques de l'annexe 5. Vous pouvez également consulter le rapport méthodologique sur la seconde enquête européenne sur les conditions de travail (Combessie, Gheorghiu, Merllié, 1999), réalisé pour la Fondation.

### Échantillonnage

Un échantillon représentatif de l'ensemble de la population active a été établi, à savoir toutes les personnes ayant un statut de salarié ou d'indépendant au moment de l'entretien.

Le principe d'échantillonnage est une sélection aléatoire à phases multiples appelée «*cheminement aléatoire*».

Cette procédure du *cheminement aléatoire* a été appliquée pour les trois enquêtes européennes sur les conditions de travail. L'avantage de cette méthode, où les enquêteurs suivent des instructions précises, est de ne pas nécessiter de base de sondage complète. Les enquêteurs reçoivent une marche à suivre indiquant à quelles étapes ils doivent réaliser les entretiens. Bien que des différences mineures puissent exister d'un pays à l'autre, tous les instituts de sondage nationaux doivent respecter les instructions. Le processus peut être résumé ainsi:

- la division territoriale d'Eurostat (NUTS II) est adoptée pour chaque pays. Ce codage n'existe pas partout (par exemple au Danemark) et dans ce cas, les instituts nationaux doivent adopter la division régionale ou locale la plus appropriée;
- la densité de la population est basée sur la taille des agglomérations. Chaque institut reçoit des tableaux nationaux;

- à partir des deux points précédents, une liste de *points de chute* est établie. En général, les codes postaux (divisions territoriales les plus fines) sont utilisés pour sélectionner les points de chute de façon aléatoire;
- puis, dans chacun des *points de chute* sélectionnés, un ou plusieurs *points de départ* est tiré et les enquêteurs suivent la procédure du *cheminement aléatoire*;
- lorsque plusieurs membres d'un ménage répondent aux critères de l'enquête, la *méthode de sélection par l'anniversaire* (en choisissant la personne dont la date du prochain anniversaire est la plus proche de celle de l'entretien) est appliquée.

Les entretiens s'adressaient aux personnes de plus de 15 ans (en tenant compte du fait qu'après l'âge de 65 ans, le nombre d'actifs diminue rapidement). Les retraités, les chômeurs ainsi que les femmes au foyer et les étudiants, etc., n'ont pas été retenus. Les ressortissants extra-communautaires ont été inclus dans l'enquête lorsqu'ils pouvaient être interrogés dans la ou les langues nationales du pays dans lequel ils travaillaient.

Dans tous les États membres de l'Union européenne, les entretiens ont été menés en face-à-face au domicile des personnes interrogées, à une heure de la journée où les salariés et les travailleurs indépendants étaient disponibles.

L'objectif était de 1 500 entretiens par pays (500 au Luxembourg). Le nombre exact d'entretiens menés dans chaque pays est présenté à l'annexe 5.

### Pondération

Le groupe cible était les «personnes ayant un emploi» telles que définies dans l'enquête sur les forces de travail (Eurostat): les «personnes ayant un emploi» sont celles qui, au cours de la semaine de référence, ont effectué un travail contre rémunération ou en vue d'un bénéfice (la semaine de référence variait selon les pays) ou celles qui étaient temporairement absentes de leur emploi. Les aides familiales étaient également incluses.

Comme pour toutes les méthodes empiriques, le *cheminement aléatoire* implique une pondération des échantillons sélectionnés afin que l'échantillon soit identique à la population cible en fonction de la variable sélectionnée.

Afin de répartir la population cible en catégories par rapport aux variables sélectionnées, il faut utiliser, si possible, une enquête où la taille de l'échantillon est identique à la population cible (par exemple un recensement), ou les résultats d'une enquête réputée fiable, généralement, un sondage probabiliste avec un échantillon très large (par exemple l'enquête sur les forces de travail).

Si la *méthode des quotas* est utilisée, les enquêteurs doivent contrôler la distribution des variables sélectionnées dans l'échantillon. Ils sont libres de choisir les personnes interrogées à condition de respecter la distribution. Cela permet de garantir que la distribution de l'échantillonnage sera identique à celle souhaitée.

Si la méthode du *cheminement aléatoire* est utilisée, les enquêteurs sont obligés de respecter une marche à suivre obligatoire et n'ont pas la liberté d'interroger n'importe qui. Dans ce cas, la structure de l'échantillon sera différente de l'échantillon souhaité, car certaines personnes ne sont pas faciles à joindre ou refusent de répondre. De ce fait, l'échantillon doit être «pondéré» afin d'obtenir une distribution identique à celle souhaitée en fonction des variables sélectionnées. On attribue à chaque individu un «coefficient de pondération» qui varie en fonction de la rareté de la variable qu'il représente (par exemple le coefficient de pondération est plus élevé si le groupe est sous-représenté). Un programme informatique spécial est utilisé pour réaliser la pondération décrite précédemment. À la fin du processus, l'échantillon pondéré est identique à l'échantillon souhaité.

Pour l'enquête européenne sur les conditions de travail, les variables sélectionnées pour chaque pays sont: la région, la taille de l'agglomération, le sexe, l'âge, l'activité économique (NACE) et la profession (CITP). La référence utilisée pour la distribution est l'enquête sur les forces de travail de 1997 (EFT). L'EFT est basée sur des enquêtes nationales avec des échantillons très vastes (et donc supposés fiables) et des catégories identiques. La pondération pour l'enquête européenne sur les conditions de travail a été réalisée sur la base de l'EFT, ce qui signifie que la distribution par région, taille de l'agglomération, sexe, âge, activité économique et profession est identique à celle de l'EFT.

Les deux enquêtes européennes précédentes (1990/1991 et 1995/1996) ont été menées en suivant la même méthodologie. Toutefois, l'enquête de 1990/1991 ne couvrait que 12 pays et la pondération a été effectuée sur la base de l'EFT de 1988. Bien que 15 pays étaient couverts en 1995/1996, l'Autriche, la Finlande et la Suède n'étaient pas inclus dans l'EFT de 1993 qui avait à l'époque été utilisée pour la pondération et une autre structure de la population active a été élaborée pour fournir une base de pondération pour ces trois pays. De plus, les définitions de certaines catégories (par exemple le «service public») étaient différentes de celles utilisées dans l'EFT. De ce fait, les comparaisons entre les indicateurs de 1995 et de 2000 pour ces pays doivent être réalisées avec précaution.

Il existe également des limites liées au codage des catégories de professions utilisé dans l'EFT. Le codage CITP (COM 88) est plutôt une classification des professions qu'une classification sociale, et la distinction entre les salariés et les indépendants n'est pas toujours claire. Par exemple, il n'y a pas de distinction entre les agriculteurs et les ouvriers agricoles (catégorie 6) ni entre les artisans indépendants et les artisans salariés dans la catégorie 7. Les ouvriers industriels sont classés dans quatre catégories différentes (6, 7, 8 et 9) sans tenir compte des niveaux de compétence.

Cette classification des professions existe dans certaines des classifications nationales mais pas nécessairement dans toutes. De ce fait, le «recodage» effectué par Eurostat à partir des classifications nationales pour obtenir une classification européenne est problématique. On peut observer ces difficultés dans les graphiques EFT pour la catégorie 1 (membres de l'exécutif et dirigeants) en Italie et en France, qui montrent de grandes différences d'une année à l'autre en France ou des taux anormalement faibles en Italie. Ceci est illustré dans le tableau suivant qui présente le nombre de membres de l'exécutif et de dirigeants en pourcentage de la population active en France et en Italie.

(en %)	1992	1993	1994	1995	1996	1997
France	12,1	2,0	2,3	7,8	7,6	7,6
Italie	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1	1,2

Source: Eurostat — Enquête sur les forces de travail. Résultats 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997.

Cette question devra être contrôlée de près, notamment pour les trois États membres les plus récents (l'Autriche, la Suède et la Finlande).

### Taux de réponse

Le tableau suivant présente le taux de réponse pour les enquêtes de 1995/1996 et 2000.

Le taux de réponse pour la Suède n'était pas disponible en 1995/1996 et la méthodologie était différente pour ce pays (voir la seconde enquête européenne sur les conditions de travail).

Comme le montre le tableau, le taux est stable en Belgique, en Grèce, en Espagne, en Italie, au Portugal, en Finlande et au Royaume-Uni. Il augmente légèrement aux Pays-Bas (+ 4), au Danemark (+ 7) et au Luxembourg (+ 8), et considérablement en Allemagne. On relève une baisse en France (- 5), en Irlande (- 12) et en Autriche (- 14).

(en %)	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
1995/96	58	35	67/70 <sup>(1)</sup>	47	77	79	70	43	60	37	81	66	55	nd	58
2000	56	42	76	47	73	74	58	39	68	41	67	68	56	58	56

<sup>(1)</sup> Concernant respectivement la République démocratique d'Allemagne et la République fédérale d'Allemagne.



Dans tous les pays (hormis le Luxembourg), 1 500 entretiens ont été réalisés. Toutefois, le taux de réponse varie d'un pays à l'autre. Il est toujours difficile d'évaluer l'impact des non-réponses sur les résultats d'une enquête. Les travailleurs ayant les conditions de travail les plus mauvaises, notamment ceux ayant des horaires «atypiques» sont plus difficiles à contacter que les autres et sont donc moins susceptibles d'être interrogés. Si cette hypothèse est vraie — ce qui doit encore être confirmé — un taux de réponse faible pourrait créer une tendance optimiste.

Les évolutions des taux de réponse peuvent donner une idée de la variation du biais attendue pour chaque pays. Pour la moitié des pays, la stabilité des taux de réponse entre 1995/1996 et 2000 laisse penser que le biais reste constant et donc, les changements que connaissent les différents indicateurs sont fiables. Pour les autres pays, les changements peuvent en partie être dus à la façon dont l'enquête est réalisée.

Le taux de réponse en France mérite une mention particulière: le taux de réponse de 1995/1996 n'était pas réaliste; le taux pour 2000 semble plus réaliste bien qu'il demeure parmi les plus élevés.

Entre la seconde et la troisième enquête, l'écart entre les extrêmes a diminué (30 à 96 en 1995/1996 contre 39 à 76 en 2000), ce qui illustre une certaine uniformité des taux de réponse dans l'UE et une meilleure comparabilité des résultats entre les pays.

Le taux de réponse correspond au pourcentage de personnes ayant répondu parmi celles sélectionnées au départ. Il n'a pas d'incidence sur le nombre d'entretiens menés (1 500 par pays sauf pour le Luxembourg = 500).

### Limites de l'enquête

Il convient de noter que la méthodologie utilisée pour la troisième enquête pose un certain nombre de problèmes dont les utilisateurs des données doivent tenir compte pour l'analyse et l'interprétation des résultats.

La structure industrielle, ainsi que la distribution sectorielle de la population active, varie considérablement entre les pays, ce qui implique d'être prudent pour toute comparaison entre pays. Le rapport présente, le cas échéant, les multiples subdivisions qui peuvent aider à expliquer, au moins partiellement, les différences de résultats d'un pays à l'autre.

La taille de l'échantillon dans chaque pays est limitée à 1 500 travailleurs. Ainsi, les divisions au niveau national peuvent conduire à des sous-groupes dont le nombre de cas est insuffisant pour tirer des conclusions. De même, le nombre de cas dans chaque groupe pour chaque pays peut être trop faible pour parvenir à des conclusions.

Sur certaines questions, les informations fournies par l'enquête sont loin d'être aussi détaillées et aussi fiables, probablement, que les données issues d'enquêtes plus spécialisées. L'objectif n'était toutefois pas de fournir une analyse comparative exhaustive et précise pour chacune des questions. Par exemple les données relatives aux horaires de travail ne permettent pas d'obtenir un panorama complet du temps de travail en Europe mais permettent d'établir un lien entre le temps de travail et les conséquences sur les conditions de travail et la santé en particulier.

Dans ce rapport, il convient de garder à l'esprit que les différences juridiques et culturelles entre les pays peuvent influencer la façon dont les questions sont comprises et de ce fait, les réponses données. Le niveau de connaissance ou de prise de conscience sur les problèmes liés à l'environnement de travail et les attitudes et préoccupations concernant ces problèmes sont très différents d'un pays à l'autre. Dans certains pays, le concept d'environnement de travail est bien connu et accepté alors que dans d'autres, on estime qu'il fait partie de la vie quotidienne et que les problèmes professionnels font donc «normalement» partie des conditions de vie et en tant que tels ne sont pas spécialement pris en considération.

L'enquête décrit les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les répondants. Comme le montrent les questions du questionnaire (annexe 1), on a demandé aux personnes interrogées de décrire leurs conditions de travail mais rarement de donner leur avis sur ces conditions. Toutefois, il convient de garder à l'esprit en regardant les graphiques résultant de l'enquête que la description des situations professionnelles se base sur les témoignages des travailleurs lors d'entretiens en face-à-face. L'objectif de cette enquête est de fournir un aperçu des conditions de travail telles qu'elles sont. Compte tenu de cet objectif et des raisons mentionnées précédemment, la présente enquête a certainement des limites, mais elle fournit bel et bien un aperçu de la situation, des problèmes et des tendances pour les travailleurs dans l'UE d'aujourd'hui. Évidemment, elle peut et doit être complétée par d'autres sources d'informations (études de cas, questionnaires en entreprise, etc.) afin d'obtenir une vision plus approfondie.

Les résultats d'une enquête doivent toujours être validés si possible. Les résultats de la seconde enquête (1995) ont été comparés aux résultats de l'EFT de la même année, pour les quelques indicateurs qui étaient similaires. Les chiffres se sont révélés très proches, ou identiques dans certains cas.

## Chapitre 2 — Structure de la population active

Ce chapitre présente une série de tableaux donnant un aperçu de la structure de la force de travail issue de l'enquête. Les variables structurelles du questionnaire sont: la profession, le secteur d'activité, le sexe, le temps de travail, la taille et le statut de l'entreprise. La plupart des données présentées sont issues de la troisième enquête, toutefois certaines données comparatives résultant des trois enquêtes sur les conditions de travail (1990, 1995 et 2000) permettent d'illustrer les tendances et les évolutions de la situation vis-à-vis de l'emploi et les conditions de travail des travailleurs sur une période de dix ans.

### Profession et secteur d'activité

Le tableau 1 présente la distribution de la population active analysée dans l'enquête en fonction de la profession, selon les codes de la classification CIP- (COM 88) (voir annexe 3).

**Tableau 1 — Ventilation de la population active par profession**

(en %)

Membres de l'exécutif et des corps législatifs et dirigeants	8,1
Professions intellectuelles et scientifiques	12,9
Professions intermédiaires	14,2
Employés de type administratif	13,6
Personnel des services et vendeurs	13,1
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	4,1
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	16,1
Conducteurs d'installations et de machines	8,5
Ouvriers et employés non qualifiés	8,9
Forces armées	0,6

Le tableau 2 présente la ventilation des professions en fonction des grandes activités économiques: les chiffres illustrent le déplacement actuel des emplois de l'agriculture et de l'industrie vers les services.

**Tableau 2 — Ventilation de la population active par activité économique**

(en %)

	1988 (EU-12)	1993 (EU-12)	1993 (EU-15)	1997 (EU-15)
Agriculture	7,5	6,0	6,0	5,0
Industrie	33,8	31,5	31,0	29,4
Services	58,7	62,5	63,0	65,6

Source: Eurostat.

Les tableaux 3 et 4 montrent la ventilation de la population active par secteur d'activité (à un chiffre pour le tableau 3 et à deux chiffres pour le tableau 4), en utilisant la nomenclature NACE pour les secteurs d'activités (voir

annexe 2). Comme le montre le tableau 3, la répartition sectorielle est restée presque inchangée entre 1995 et 2000.

**Tableau 3 — Ventilation sectorielle de la population active (1)**

(en %)

	1995	2000
Agriculture	5	5
Industries extractives et industrie manufacturière	22	21
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1	1
Construction	8	8
Commerce et réparations	15	15
Hôtels et restaurants	4	4
Transports et communications	6	6
Intermédiation financière	5	3
Immobilier et services aux entreprises	5	8
Administration publique	9	8
Autres services	21	22

**Tableau 4 — Ventilation sectorielle détaillée de la population active (1)**

(en %)

Agriculture, chasse, sylviculture, pêche et aquaculture	4,6
Industries extractives	0,4
Industries agricoles et alimentaires	2,4
Industrie textile, habillement et cuir	2,1
Fabrication d'articles en bois ou en papier	1,1
Édition, imprimerie, reproduction	1,3
Fabrication de produits minéraux, industries chimique, du caoutchouc et des plastiques	3,2
Travail des métaux, fabrication de machines et équipements	5,5
Fabrication d'équipements électriques et électroniques et d'instruments de précision	2,0
Industrie automobile et fabrication d'autres matériels des transports	2,0
Fabrication de meubles ou récupération	1,3
Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0,8
Construction	7,6
Commerce; réparations automobiles et d'articles domestiques	14,8
Hôtels et restaurants	3,9
Transports terrestres	2,6
Transport terrestre, par eau et aérien, services auxiliaires des transports	1,7
Postes et télécommunications	1,7
Intermédiation financière et auxiliaires financiers, assurance	3,4
Activités immobilières	7,9
Administration publique	7,5
Éducation	6,9
Santé et action sociale	9,6
Services collectifs, sociaux et personnels	4,5
Services domestiques; activités extraterritoriales	1,0

(1) Voir annexe 2 pour les codes Nace.



## Statut de l'emploi

Comme le montre le tableau 5, la proportion de salariés parmi la population active (83 %) a légèrement augmenté au fil des ans, non seulement en moyenne mais également dans la plupart des pays. Cette tendance va à l'encontre de l'hypothèse selon laquelle l'avenir de l'emploi réside dans le travail indépendant.

**Tableau 5 — Proportion de salariés dans la population active, par pays**  
(en %)

Pays	1990	1995	2000
B	83	77	83
DK	91	92	94
D	85 <sup>(1)</sup>	86 <sup>(1)</sup>	87
EL	50	54	56
E	73	77	76
F	83	87	87
IRL	74	78	80
I	68	67	75
L	87	82	88
NL	88	90	93
A	—	88	86
P	71	69	75
FIN	—	85	86
S	—	92	90
UK	86	87	86
UE	81	82	83

<sup>(1)</sup> Ex-Allemagne de l'Ouest.

Comme le montre le tableau 6, la proportion de salariés ayant un contrat à durée indéterminée (82 %) est restée stable depuis la dernière enquête. Toutefois, la répartition pour les 18 % restants a évolué: il semble qu'une plus grande proportion de travailleurs (4 %) éprouvent des difficultés à se situer dans une des catégories traditionnelles, telles que «contrat à durée déterminée» ou «intérimaire».

**Tableau 6 — Statut de l'emploi des salariés (Q.4)**

(en %)

	1995	2000
Contrat à durée indéterminée	81	82
Contrat à durée déterminée	11	10
Intérimaires	3	2
Apprentis	2	2
Autres	3	4

**Tableau 7 — Durée des contrats à durée déterminée**

(en %)

Moins d'un an	42
1-2 ans	26
2-3 ans	20
4 ans et plus	12
Durée moyenne du contrat (en années)	3,6 ans

Le tableau 7 montre que la durée moyenne d'un contrat à durée déterminée est légèrement supérieure à trois ans et demi.

## Activité par sexe

La répartition de la population active par sexe est restée stable en moyenne depuis la dernière enquête (42 % des travailleurs sont des femmes). Toutefois, comme le montre le tableau 8, les changements sont importants au sein des catégories professionnelles. Le taux de femmes travaillant dans la catégorie professionnelle la plus élevée «membres de l'exécutif et des corps législatifs et dirigeants» est passé de 30 % à 34 % et pour les «professions intellectuelles et scientifiques», de 44 % à 47 %. En même temps, le nombre de femmes dans la catégorie «ouvriers et employés non qualifiés» (- 3 %) et «employés de type administratif» (- 4 %) a diminué. Il est intéressant de noter que davantage de femmes travaillent désormais dans la catégorie «personnel des services et vendeurs» (hausse de 11 %), ce qui illustre également l'augmentation du nombre d'emplois dans ce domaine au cours des cinq années en question.

**Tableau 8 — Participation des femmes à la population active, par profession, 1995 et 2000**

(en %)

	1995	2000
Membres de l'exécutif et des corps législatifs et dirigeants	30	34
Professions intellectuelles et scientifiques	44	47
Professions intermédiaires	46	47
Employés de type administratif	71	67
Personnel des services et vendeurs	55	66
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	35	26
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	18	12
Conducteurs d'installations et de machines	23	16
Ouvriers et employés non qualifiés	51	48
Forces armées	21	5
UE	42	42

Le tableau 9 présente le pourcentage de femmes actives par pays, avec une hausse globale du nombre de femmes sur le marché du travail dans l'UE entre 1990 et 2000. Seuls deux pays — le Danemark et l'Espagne — enregistrent une baisse du nombre de travailleuses, ce qui reflète peut-être une diminution globale de l'emploi dans ces deux pays. L'Irlande a connu la hausse la plus spectaculaire à cet égard (+ 7 %) qui pourrait s'expliquer par deux facteurs concourants, à savoir une croissance importante de l'emploi en général dans ce pays et une restructuration considérable de la composition de la population active, avec un nombre de femmes entrant sur le marché du travail plus élevé que jamais.

## Activité par tranche d'âge, 1995 et 2000

Les chiffres du tableau 10 montrent clairement un vieillissement progressif de la force de travail dans l'Union

européenne: augmentation de 2 % du nombre de personnes âgées de 45 à 54 ans et diminution correspondante du nombre de personnes de moins de 35 ans.

**Tableau 9 — Participation des femmes à la population active, par pays, 1990-2000**

(en %)

	1990	1995	2000
B	37	40	41
DK	46	47	45
D	40 (1)	42 (1)	42
EL	35	35	37
E	36	34	35
F	42	47	44
IRL	32	37	39
I	34	40	36
L	35	36	38
NL	38	40	41
A	—	41	43
P	41	44	45
FIN	—	46	47
S	—	47	48
UK	43	45	45
UE	39	42	42

(1) Ex-Allemagne de l'Ouest.

**Tableau 10 — Ventilation de la population active par tranche d'âge, 1995 et 2000 (EF.11)**

(en %)

	1995	2000
15-24 ans	13	12
25-34 ans	29	27
35-44 ans	27	27
45-54 ans	21	23
55+ ans	10	11

### Durée de l'emploi

Le tableau 11 présente la durée de l'emploi (tant en termes de poste que d'entreprise) de la population active en 2000, et montre que la grande majorité des travailleurs restent au même poste et dans la même entreprise pour une durée de un à 10 ans, la durée moyenne étant de 10 à 12 ans.

**Tableau 11 — Durée de l'emploi**

(en %)

	Moins d'1 an	1-10 ans	10 ans et plus	Moyenne
Nombre d'années dans l'entreprise actuelle	12	46	42	11,4
Nombre d'années au poste actuel	12	49	39	10,9

### Deuxième emploi

Quelque 6 % de l'ensemble des travailleurs indiquent occuper un second emploi, principalement de façon occasionnelle ou saisonnière, et le nombre moyen d'heures passées pour cet emploi est de 12 heures par semaine.

**Tableau 12 — Nombre de travailleurs ayant un second emploi**

(en %)

Régulièrement	2,5
Occasionnellement	2,5
Saisonnement	1,0
Moyenne du nombre d'heures hebdomadaires	12,2 heures

### Taille et statut de l'entreprise

Le tableau 13 présente la répartition de la population active dans l'UE en 2000 en fonction du type d'entreprise. En moyenne, 69 % des répondants travaillent dans le secteur privé. Comme le montre le tableau 14, il existe des différences importantes entre les pays à cet égard. Le secteur public est beaucoup plus important dans les pays scandinaves que dans les autres alors que les pourcentages les plus élevés d'entreprises privées (salariés et indépendants) sont relevés en Italie, aux Pays-Bas, au Portugal et en Espagne.

**Tableau 13 — Statut des entreprises**

(en %)

Administrations nationales ou locales	18
Entreprises d'État	7
Entreprises privées	69
Autres	6

**Tableau 14 — Statut des entreprises, par pays**

(en %)

	Administrations nationales ou locales	Entreprises d'État	Entreprises privées	Autres
B	21	7	68	4
DK	14	19	65	2
D	19	7	71	2
EL	10	8	41	41
E	10	7	76	7
F	20	10	66	5
IRL	14	6	58	21
I	14	8	75	3
L	14	16	63	8
NL	18	2	74	6
A	21	3	71	4
P	9	6	73	12
FIN	26	6	63	4
S	31	7	60	2
UK	20	4	67	8
UE	18	7	69	6



En ce qui concerne la taille des entreprises, le tableau 15 montre que la majorité des répondants (63 %) travaillent dans des établissements de moins de 50 salariés, 10 % au sein d'entreprises unipersonnelles et 53 % entrent dans la catégorie des petites et moyennes entreprises (0-49 salariés).

**Tableau 15 — Taille des entreprises**

Nombre de salariés	(en %)
Entreprise unipersonnelle	10
2-9	27
10-49	26
50-99	10
100-500	16
500 +	11

### Responsabilités de direction

Dans l'ensemble, 20 % des répondants ont du personnel qui travaille sous leur direction, cela concerne 24 % des hommes et 14 % des femmes, comme le montre le tableau 16.

**Tableau 16 — Responsabilités de direction**

(en %)

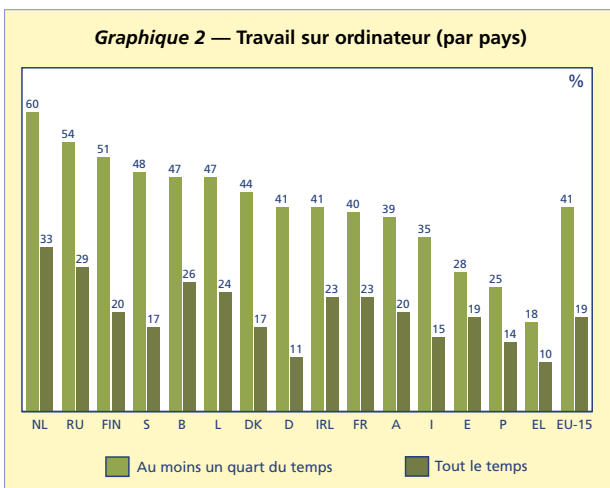
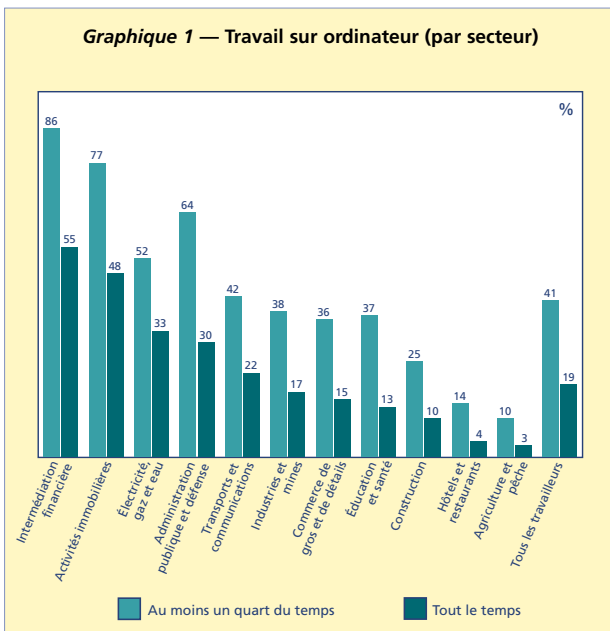
(Q.8)		Hommes	Femmes	Total
Combien de personnes travaillent sous votre supervision et pour lesquelles les augmentations de salaire, les primes ou les promotions dépendent étroitement de vous?	aucune	75,2	85,8	79,6
	1-4	12,5	8,1	10,6
	5-9	4,8	2,9	4,0
	10 et plus	7,1	2,6	5,2
	Ne sait pas	0,5	0,7	0,6

## Chapitre 3 — Nature du travail

### Travail sur ordinateur (Q.12.4)

La proportion de personnes travaillant sur ordinateur (au moins de façon occasionnelle) a légèrement augmenté, passant de 39 % en 1995 à 41 % en l'an 2000. Cette hausse est plus marquée pour les travailleurs indépendants, même si le travail sur ordinateur reste moins répandu que pour les salariés (33 % contre 43 %). Parmi les salariés, la proportion des travailleurs sous contrat à durée déterminée travaillant sur ordinateur rejoint celle des travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

L'analyse du travail sur ordinateur par secteur (graphique 1) révèle des taux faibles dans l'agriculture et la pêche, l'hôtellerie et la restauration et la construction, un niveau moyen dans l'industrie manufacturière, le commerce, et une utilisation plus importante dans l'intermédiation financière,



l'immobilier et l'administration publique. L'augmentation est faible ou nulle pour les cols bleus.

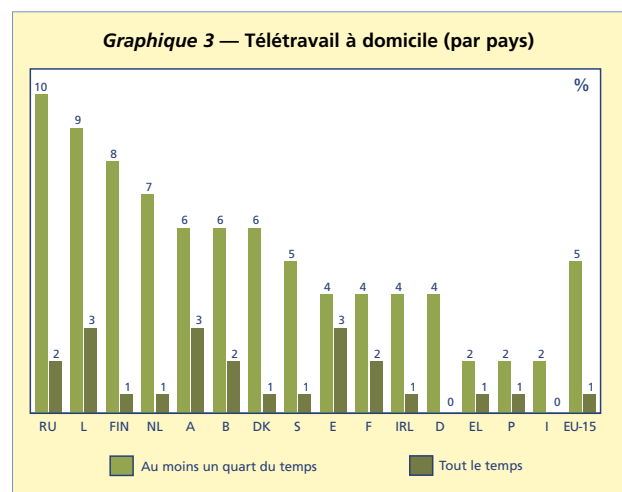
Le graphique 2, qui présente le taux de travail sur ordinateur par pays en 2000, révèle un taux très élevé dans les pays d'Europe du Nord, avec les Pays-Bas et le Royaume-Uni en tête, et un taux relativement faible dans les pays d'Europe du Sud tels que la Grèce et le Portugal.

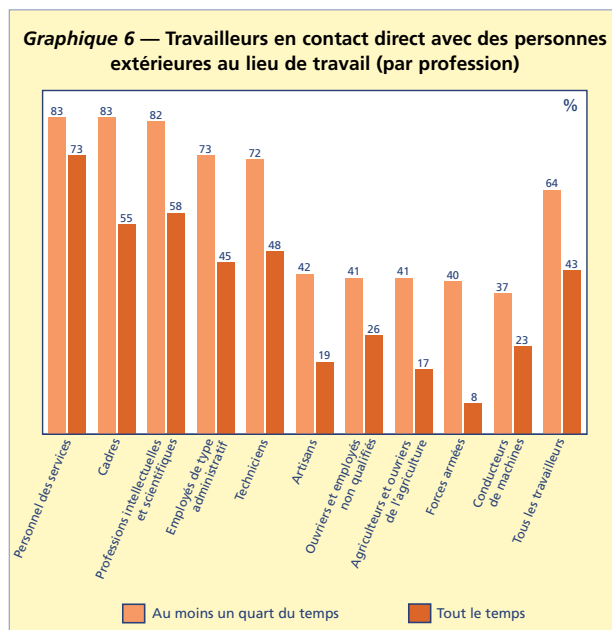
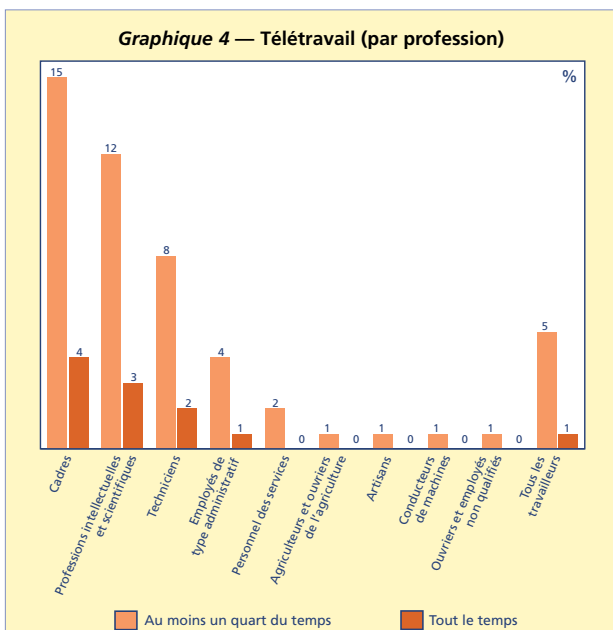
### Télétravail (Q.12.5)

L'enquête révèle que le télétravail n'est plus un phénomène exceptionnel en 2000. Un travailleur indépendant sur dix et 4 % des salariés pratiquent le télétravail pendant au moins un quart de leur temps. Le télétravail à plein temps ou presque n'est pratiqué que par un peu plus de 1 % de la population active (1,5 million). Le télétravail occasionnel est plus répandu (5 % des travailleurs), notamment dans les pays d'Europe du Nord. Comme le montre le graphique 3, les disparités entre les pays sont importantes, le Royaume-Uni présentant le pourcentage le plus élevé (10 %) de personnes pratiquant le télétravail pendant au moins un quart de leur temps.

Le télétravail correspond souvent à un «type particulier de contrats»: dans la moitié des cas environ, il s'agit de travailleurs indépendants; parmi les salariés pratiquant le télétravail, 10 % ont un contrat à durée déterminée et 11 % des contrats «atypiques» (classés dans «autres»). Comme le montre le graphique 4, le télétravail est plus fréquent dans certaines professions et catégories professionnelles hiérarchiquement élevées: 15 % de dirigeants, 12 % de spécialistes de professions intellectuelles et scientifiques et 8 % de techniciens pratiquent le télétravail pendant au moins un quart de leur temps, contre 1 % seulement des artisans et des conducteurs de machine. Le télétravail est également plus répandu dans les secteurs de l'intermédiation financière et de l'immobilier.

La proportion de travailleurs déclarant être en contact direct avec des personnes qui ne sont pas employées à leur lieu de travail a diminué (de 69 % en 1995 à 64 % en 2000). Pour les indépendants, cette baisse peut résulter des changements



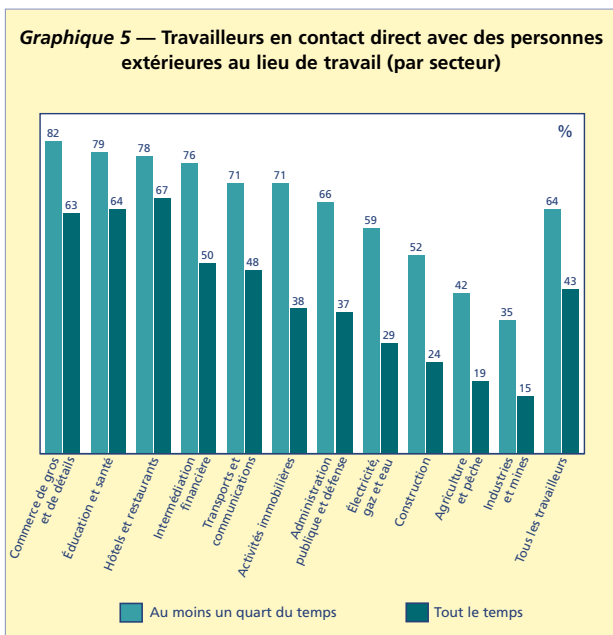


structurels dus à la baisse du nombre d'indépendants travaillant dans des petits commerces et l'augmentation du nombre de spécialistes de professions intellectuelles et scientifiques. La baisse du nombre d'indépendants dont le rythme de travail dépend des demandes externes (voir chapitre 5) vient renforcer cette hypothèse.

Pour les salariés, la baisse est moins importante mais plus difficile à interpréter étant donné que leur rythme de travail dépend davantage des demandes externes qu'en 1995. Toutefois, ces deux indicateurs ne sont pas obligatoirement contradictoires. La politique de la «production à flux tendus» (à savoir, la réduction du personnel) et l'introduction des pratiques de «juste à temps» dans les entreprises pourraient fournir une explication: alors qu'un nombre plus faible de salariés est en contact avec le public, la pression venant des

demandes externes est supérieure pour tous les salariés, y compris, et de plus en plus dans l'industrie. Ce phénomène apparaît clairement dans certaines enquêtes nationales sur les conditions de travail.

Les différences entre les sexes sont évidentes, une forte proportion de femmes déclare être en contact avec des personnes extérieures au lieu de travail: plus d'une femme sur deux (54 %) est en contact avec des personnes extérieures pendant tout son temps de travail et presque trois quarts des femmes (71 %) pendant une partie de leur temps de travail, contre 34 % et 59 % des hommes respectivement. Comme le montre le graphique 6, le fait que les femmes occupent certains types de professions, telles que la vente et les services, les professions médicales et l'enseignement, les postes de secrétariat, où les contacts avec des personnes extérieures sont nombreux, peut constituer une explication.



**Tableau 17 — Nature du travail**

(en %)

Tous les travailleurs	1990	1995	2000
Travail sur ordinateur (Q.12.4)	—	18 (38)	19 (41)
Télétravail (Q.12.5)	—	—	1 (5)
Contact direct avec les clients	—	49 (69)	43 (64)
Travail à domicile (Q.12.6)	—	—	3 (8)

NB: Chiffres entre parenthèses: ≥ 25 % du temps.

**Travail à domicile**

Le travail à domicile varie considérablement selon les professions: les agriculteurs, les dirigeants et les spécialistes de professions intellectuelles et scientifiques affichent les taux les plus élevés dans ce domaine.

## Chapitre 4 — Environnements physiques

Les résultats de l'enquête 2000 confirment les tendances déjà observées en 1995, à savoir l'absence d'amélioration dans ce domaine. Alors qu'en général, au cours des dix dernières années, on note une légère amélioration de la manière dont les travailleurs perçoivent les risques pour la santé et la sécurité liés au travail, l'exposition aux risques physiques sur le lieu de travail et les troubles musculo-squelettiques ou la fatigue dus à l'intensification du travail et à la flexibilité de l'emploi sont en augmentation. Même si on note des changements, les légères améliorations (exposition au froid, inhalation de vapeurs/fumées) et les légères dégradations des conditions (exposition au bruit intense, à la manutention de charges lourdes, aux postures douloureuses et pénibles) ont tendance à s'équilibrer.

La principale amélioration porte sur la façon dont ces situations de travail sont traitées: meilleures informations sur les risques éventuels (de 72 % à 78 % — voir également le chapitre 7) et augmentation de l'utilisation des équipements de protection (de 16 % à 21 %), bien que cela ne permette pas en soi de résoudre le problème à la source. L'amélioration de l'information concerne tous les types de statut de l'emploi sauf les travailleurs temporaires (baisse de 8 %).

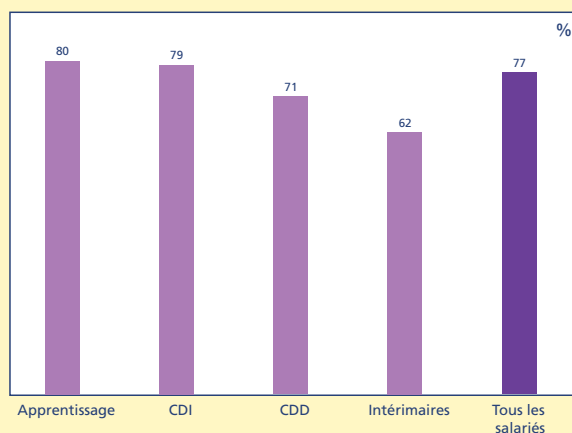
### Différences entre les sexes

Elles restent importantes comme le montraient les enquêtes précédentes (les hommes sont plus exposés aux risques que les femmes sauf pour les postures de travail douloureuses et pénibles, où les taux sont identiques).

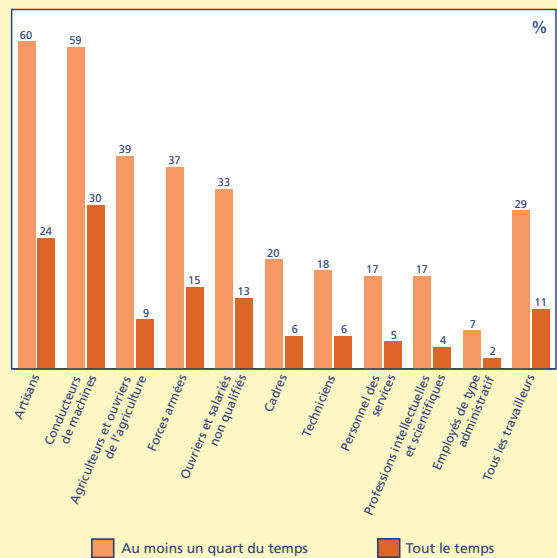
### Statut

Les travailleurs temporaires (intérimaires et contrats à durée déterminée) sont plus exposés au port de charges lourdes et aux postures pénibles que les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée. Les autres indicateurs ne permettent pas d'identifier d'autres tendances hormis pour les apprentis

**Graphique 7 — Salariés bien informés sur les risques liés à l'utilisation de matériels, instruments ou produits**



**Graphique 8 — Travailleurs exposés au bruit sur leur lieu de travail (par profession)**

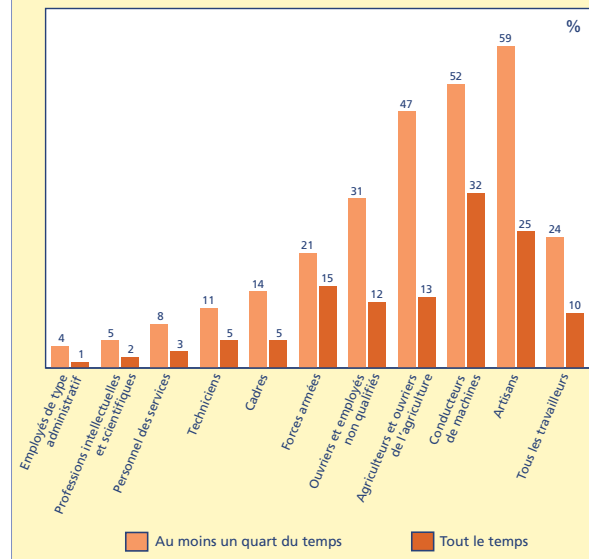


qui sont plus exposés aux substances dangereuses, à la pollution de l'air et aux vibrations.

### Secteurs

Entre 1995 et 2000, on note une détérioration importante pour l'industrie manufacturière et la construction en matière de postures douloureuses et de port de charges lourdes.

**Graphique 9 — Travailleurs exposés aux vibrations sur leur lieu de travail (par profession)**





### Professions

Les cols bleus sont beaucoup plus exposés à tous les facteurs de risque que les autres. L'augmentation de l'exposition aux postures douloureuses est significative pour le personnel de la vente et des services et pour les techniciens entre 1995 et 2000. Les chiffres concernant le port de charges lourdes ont également augmenté de façon importante pour les employés non qualifiés, les conducteurs d'installations et de machines, les artisans et les techniciens, tout comme l'exposition au bruit pour les artisans et les conducteurs d'installations et de machines. On relève une légère baisse dans toutes les professions concernant l'exposition à la chaleur. Des améliorations sont à noter en matière d'inhalation de vapeurs/fumées chez les ouvriers non qualifiés (+ 4).

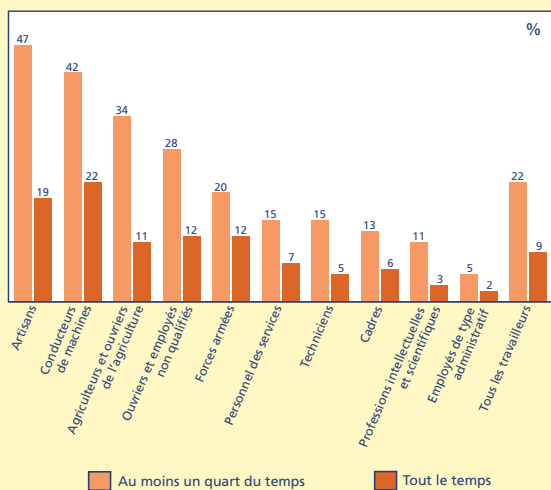
Tableau 18 — Facteurs de risques physiques

(en %)

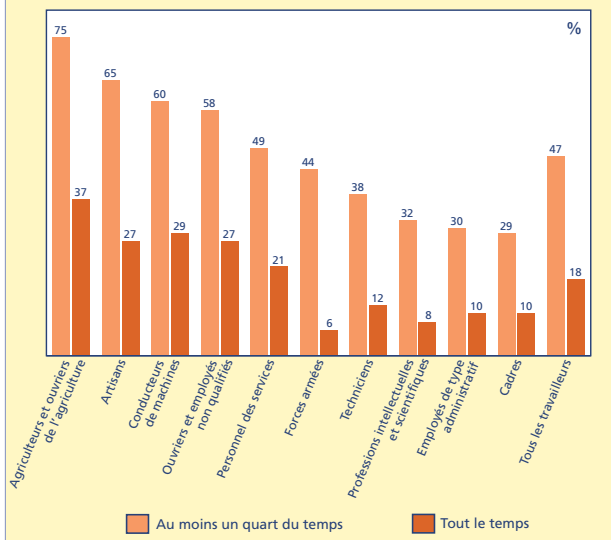
N° de la question	Tous les travailleurs	1990	1995	2000
Q.11.2	Bruit	10 (27)	10 (28)	11 (29)
Q.11.1	Vibrations	—	11 (24)	10 (24)
Q.11.3	Températures élevées	13 (33)	5 (20)	6 (23)
Q.11.4	Températures basses		5 (23)	4 (21)
Q.11.5	Inhalation de vapeurs, fumées, etc.	10 (27)	11 (23)	9 (22)
Q.11.6	Manipulation de substances dangereuses	5 (14)	5 (14)	5 (16)
Q.11.7	Radiations	—	2 (5)	2 (6)
Q.12.1	Postures douloureuses	16 (43)	18 (45)	18 (47)
Q.12.2	Charges lourdes	9 (31)	11 (33)	12 (37)
Q.12.8	Port d'un équipement personnel de protection	—	16 (25)	21 (30)
Q.13	Informés sur les risques (bien et très bien)	—	72	76

NB: Chiffres entre parenthèses: ≥ 25 % du temps.

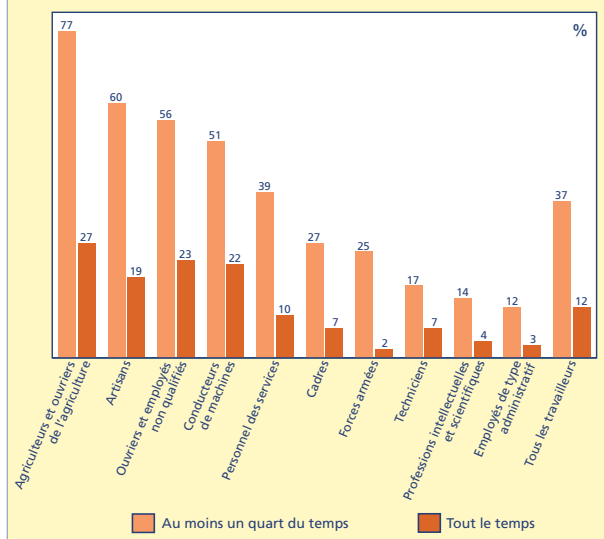
Graphique 10 — Travailleurs inhalant des vapeurs, fumées, poussières (par profession)



Graphique 11 — Travailleurs contraints à travailler dans des postures douloureuses ou pénibles (par profession)



Graphique 12 — Travailleurs exposés à la manutention ou au port de charges lourdes (par profession)



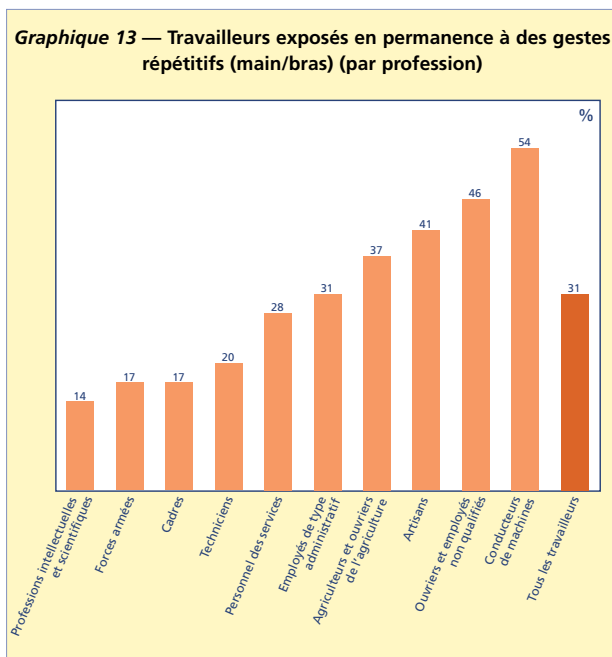
## Chapitre 5 — Organisation du travail

### Travail répétitif

Le travail répétitif a été évalué grâce à deux indicateurs: les gestes répétitifs (bras/main) et les tâches répétitives (échelle de temps allant de 5 secondes à moins de 10 minutes).

#### Gestes répétitifs

Les moyennes sont restées stables entre 1995 et 2000. La répartition en fonction des professions a légèrement évolué: en 1995, les ouvriers qualifiés étaient plus exposés que les ouvriers non qualifiés, la situation s'est désormais inversée. La proportion d'hommes et de femmes signalant des gestes répétitifs est identique (alors qu'en 1995, davantage de femmes que d'hommes déclaraient effectuer des gestes répétitifs). Les travailleurs temporaires restent bien plus exposés que les autres.



#### Tâches répétitives

Il est difficile de procéder à une comparaison car les questions sont différentes. En 1990, aucune limite de temps n'était fixée (23 % des travailleurs déclaraient effectuer des tâches répétitives en permanence); en 1995, une limite de temps de 10 minutes a été introduite (16 % des travailleurs déclaraient effectuer des tâches répétitives en permanence); en 2000, l'échelle de fréquence est remplacée par une échelle de temps. Le taux de «Ne sait pas» est particulièrement élevé (5 %), ce qui laisse penser que cette question prête à confusion (entre les gestes répétitifs et les tâches répétitives, comme le montre le fait que 13 % des dirigeants déclarent effectuer des tâches répétitives d'une durée de moins de 5 secondes). Les résultats doivent donc être analysés avec précaution même si les pays occupant le haut du classement en matière de tâches répétitives sont les mêmes en 1995 et en 2000. Par ailleurs, les intérimaires et les travailleurs sous contrat à durée déterminée affichent des

taux de tâches répétitives élevés. Les différences entre les hommes et les femmes sont peu marquées tant en 1995 qu'en 2000.

Tableau 19 — Travail répétitif

(en %)

N° de la question	Tous les travailleurs	1990	1995	2000
Q.12.3	Gestes répétitifs	—	57 (33)	57 (31)
Q.21	Brèves tâches répétitives	51		
	Tâches répétitives	< 10 min	—	37 <sup>(1)</sup>
		< 5 min	—	29
		< 1 min	—	23
		< 30 sec	—	18
		< 5 sec	—	15

(<sup>1</sup>) Échelle de fréquence ( $\geq 25$  % du temps).

(<sup>2</sup>) Échelle de temps.

### Autonomie

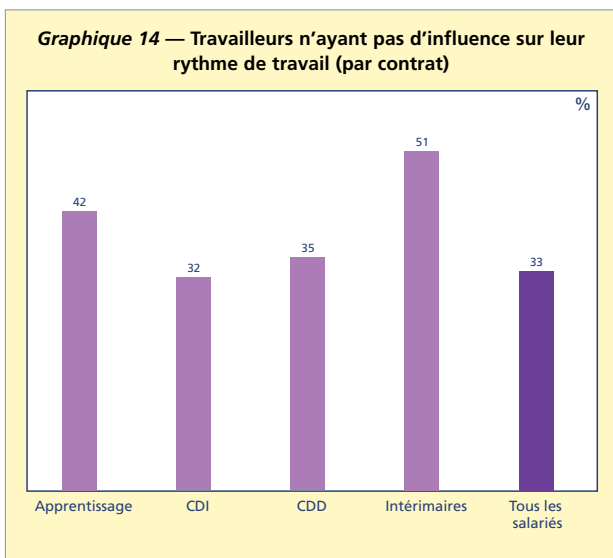
L'autonomie a été évaluée grâce aux mêmes indicateurs que les années précédentes. Alors que, entre 1990 et 1995, la proportion de travailleurs ayant un contrôle sur leur travail avait augmenté de façon significative, aucune amélioration n'a été constatée entre 1995 et 2000. Toutefois, certaines professions font état d'une baisse considérable de l'autonomie au cours de cette dernière période: par exemple, les conducteurs d'installations et de machines, le personnel des services et les travailleurs du secteur des transports et des communications. Le tableau 20 présente le nombre de travailleurs ayant une perception négative de leur autonomie au travail en 1995 et en 2000.

#### Autonomie en matière d'ordre d'exécution des tâches, de méthodes de travail, de rythme de travail (Q.25)

Ces trois indicateurs sont restés remarquablement stables entre 1995 et 2000. Les deux tiers des répondants (64 %), aussi bien hommes que femmes, et 60 % des salariés peuvent décider de l'ordre d'exécution de leurs tâches; 70 % et 64 % peuvent choisir leurs méthodes de travail, les chiffres étant les mêmes en 1995 et en 2000. Le pourcentage de travailleurs ayant une influence sur leur rythme de travail diminue (-1), avec respectivement 70 % et 66 % en 2000.

Les chiffres de 1995 montraient déjà l'existence d'une hiérarchie entre les différents statuts de l'emploi. Cette hiérarchie existe toujours et s'accroît même en 2000. La situation se dégrade pour les travailleurs intérimaires: ils jouissaient déjà en 1995 de l'autonomie la plus faible (48 %, 57 % et 55 %) et elle diminue encore en 2000 (37 %, 49 % et 48 %). La situation reste identique pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminée et déterminée.

En 1995, le degré d'autonomie par profession s'accroît proportionnellement aux compétences et à la hiérarchie



sociale, à l’exception des ouvriers non qualifiés dont la situation s’est un peu améliorée par rapport aux conducteurs d’installations. En 2000, la hiérarchie reste stable et les inégalités se renforcent: les trois catégories les plus qualifiées conservent ou améliorent légèrement leur degré d’autonomie, alors qu’il reste stable ou diminue pour les autres catégories (en particulier les conducteurs d’installation et le personnel des services).

En ce qui concerne les secteurs d’activité, les tendances ne sont pas nettes à l’exception des transports et des communications qui affichent une dégradation importante.

**Autonomie en matière de pauses et de congés (Q.26.2/3)**

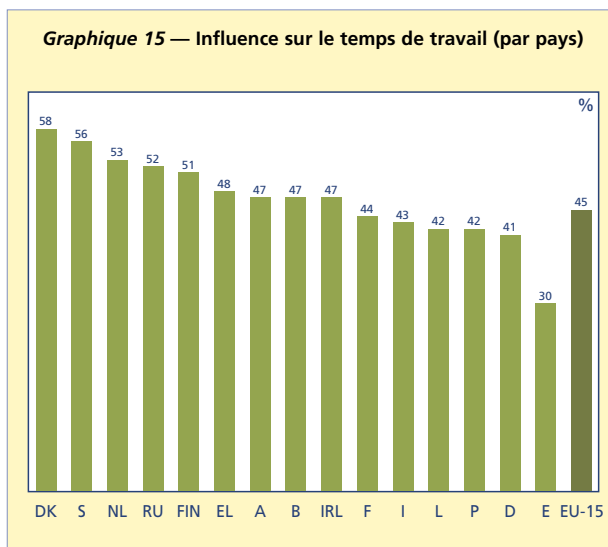
La possibilité de décider de prendre une pause ou des congés a légèrement diminué entre 1995 (63 % et 57 %) et 2000 (61 % et 56 %). La différence entre les hommes (64 % et 59 %) et les femmes (55 % et 52 %) subsiste.

La situation des travailleurs indépendants concernant le choix des pauses et des congés est très différente de celle des salariés, puisqu’ils bénéficient d’une liberté beaucoup plus grande (86 % et 84 %) que les salariés (56 % et 50 %). Parmi les salariés, la hiérarchie entre les différents statuts observée pour d’autres facettes de l’autonomie, se renforce également dans ce cas.

En ce qui concerne les professions, la situation se dégrade pour le personnel des services. Quant aux secteurs, l’autonomie dans les hôtels et restaurants, les transports et communications et autres services est moindre alors qu’elle est meilleure dans l’intermédiation financière et l’administration publique.

**Autonomie en matière de temps de travail (Q.26.4)**

L’enquête 2000 révèle que 44 % des travailleurs ont une influence sur leur temps de travail. La différence entre les travailleurs indépendants et les salariés à cet égard est particulièrement frappante: les travailleurs indépendants sont presque deux fois plus libres que les salariés (84 % contre 36 %) de choisir leur temps de travail. Pour les autres catégories, les différences sont moins marquées bien que



significatives: 47 % des hommes contre 41 % des femmes; 38 % des travailleurs permanents contre 29 % des travailleurs avec un contrat à durée déterminée et 23 % des intérimaires.

Comme pour d’autres facettes de l’autonomie du travailleur, plus les compétences et les qualifications professionnelles sont élevées, plus le degré d’autonomie en matière de temps de travail augmente. Le graphique 15, qui illustre la répartition par pays, ne révèle pas de grandes différences, sauf en Espagne où le degré d’autonomie est relativement faible.

**Tableau 20 — Autonomie du travailleur**

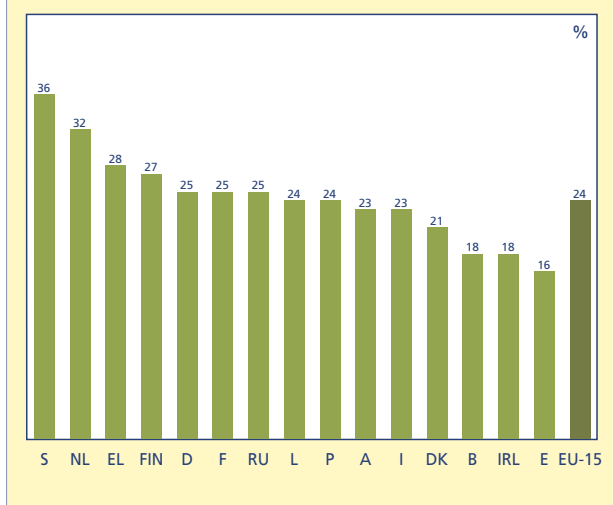
(en %)

N° de la question	Tous les travailleurs	1990	1995	2000
Q.25.1	Pas de contrôle sur l’ordre d’exécution des tâches	—	35	35
Q.25.2	Pas de contrôle sur les méthodes de travail	38	28	29
Q.25.3	Pas de contrôle sur la cadence de travail	35	28	30
Q.26.2	Pas de contrôle sur les pauses	—	37	39
Q.26.3	Impossibilité de choisir ses dates de congés	—	41	43
Q.26.4	Pas d’influence sur le temps de travail	—	—	55
Q.26.6	Pas d’accès au téléphone	—	—	29

**Rythme de travail**

**Intensité du travail**

Trois indicateurs fournissent des informations sur cette question, deux existent depuis 1990 («cadences très élevées» et «délais très stricts et très courts») et un depuis 1995 («suffisamment de temps pour réaliser le travail»). Ils montrent une intensification du travail au cours de la dernière décennie, bien qu’elle soit moins marquée dans les cinq dernières années.

**Graphique 16 — Cadences élevées en permanence (par pays)**

L'intensité du travail est étroitement liée aux problèmes de santé professionnelle et aux absences dues à des accidents du travail. Les travailleurs exposés à une forte intensité du travail sont également plus susceptibles d'être soumis à des postures douloureuses et pénibles (voir tableaux 22 et 23).

#### Temps pour réaliser le travail (Q.26.5)

Quelque 77 % de l'ensemble des répondants et 76 % des salariés considèrent qu'ils ne disposent pas de suffisamment de temps pour réaliser leur travail, tant en 2000 qu'en 1995. La proportion s'accroît pour les travailleurs indépendants (de 81 % à 84 %). Parmi les salariés, les chiffres restent stables, avec 70 % pour les travailleurs permanents alors qu'ils augmentent pour les contrats à durée déterminée (de 75 % à 77 %) et qu'ils diminuent pour les intérimaires (de 78 % à 71 %).

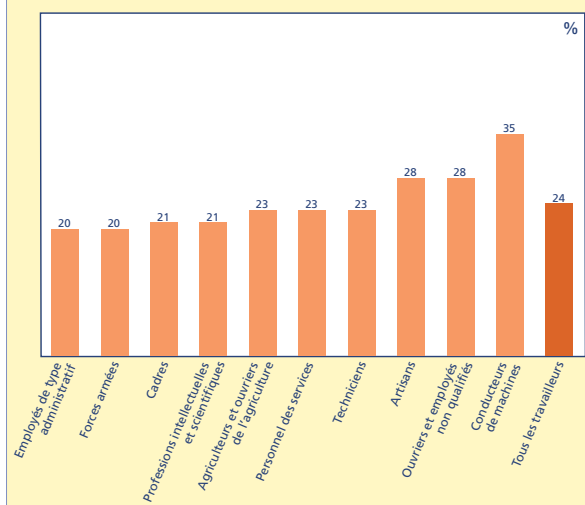
#### Cadences de travail très élevées (Q.21.2)

Environ 56 % de l'ensemble des répondants (58 % des hommes et 54 % des femmes) déclarent travailler à des cadences de travail très élevées pendant au moins un quart de leur temps en 2000 et un travailleur sur quatre (24 %) fait état de rythmes de travail élevés pendant tout son temps de travail ou presque.

Les hausses (+ 1) sont similaires pour les indépendants et pour les salariés. Parmi les salariés, on note une hausse pour les travailleurs avec un contrat à durée indéterminée (de 54 % à 57 %) et les intérimaires (de 53 % à 59 %) et une baisse pour les travailleurs avec un contrat à durée déterminée (de 58 % à 54 %). Les évolutions par profession entre 1995 et 2000 sont illustrées par le tableau 21.

#### Délais rigoureux (Q.21.3)

Presque deux travailleurs sur trois (60 %) sont soumis à des délais rigoureux pendant au moins un quart de leur temps en 2000 (hommes 64 %, femmes 54 %), soit une augmentation de quatre points par rapport à 1995 (56 %, hommes 61 %, femmes 50 %). La proportion de travailleurs qui doivent respecter des délais rigoureux tout le temps ou presque tout le temps est restée stable à 29 %.

**Graphique 17 — Cadences élevées en permanence (par profession)**

Parmi les salariés, les intérimaires affichent la plus forte hausse (+ 8). En fait, les taux affichés par les travailleurs non permanents (contrats intérimaires et à durée déterminée) se rapprochent désormais de ceux des travailleurs permanents.

**Tableau 21 — Travailleurs soumis à des cadences élevées ou à des délais rigoureux (par profession) (évolutions entre 1995 et 2000)**

(en %)

Profession	Cadences élevées	Délais rigoureux
Membres de l'exécutif et des corps législatifs et dirigeants	- 7 (- 5)	- 2 (id)
Professions intellectuelles et scientifiques	+ 4 (+ 4)	+ 1 (+ 2)
Professions intermédiaires	+ 8 (+ 3)	+ 8 (+ 2)
Employés de type administratif	+ 0 (+ 4)	+ 3 (- 3)
Personnel des services et vendeurs	+ 3 (id)	- 2 (- 1)
Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	- 1 (- 5)	+ 4 (id)
Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	+ 5 (+ 1)	+ 7 (+ 3)
Conducteurs d'installations et de machines	+ 0 (- 2)	+ 5 (- 2)
Ouvriers et employés non qualifiés	- 2 (- 2)	+ 6 (+ 3)
Forces armées	+ 0 (- 4)	- 1 (+ 3)

NB: Chiffres entre parenthèses: tout le temps ou presque tout le temps.

#### Corrélation entre la santé et l'intensité du travail

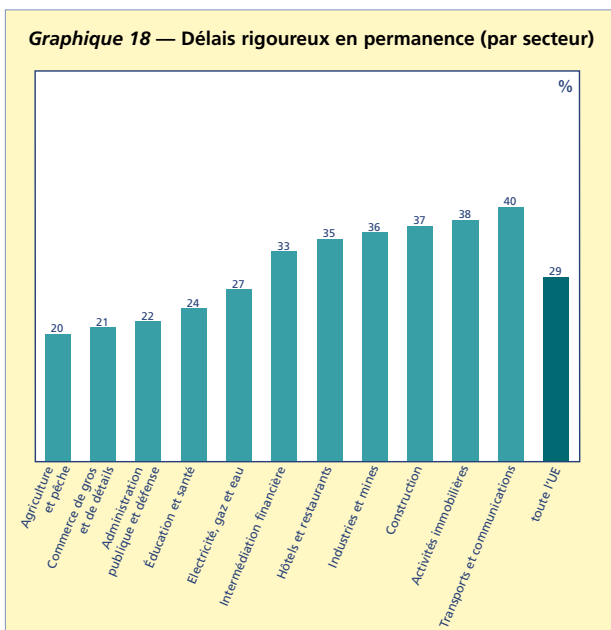
Comme le montrent les tableaux 22 et 23, les travailleurs ayant des cadences de travail élevées ou des délais rigoureux font état d'un taux de stress supérieur.

#### Facteurs déterminant le rythme de travail

Depuis 1995, l'enquête prévoit cinq facteurs déterminant le rythme de travail. D'une part, les facteurs



**Graphique 18 — Délais rigoureux en permanence (par secteur)**



«industriels/normatifs» (normes quantitatives de production, machines) sont en baisse, plus prononcée pour les femmes que pour les hommes. D'autre part, les facteurs liés au «marché» (demandes externes des clients) sont en hausse, et à nouveau plus particulièrement pour les femmes.

Le rythme de travail dépendant du contrôle hiérarchique direct diminue (- 2), au profit des demandes émanant de collègues (+ 6).

**Tableau 22 — Problèmes de santé liés au travail à cadence très élevée** (en %)

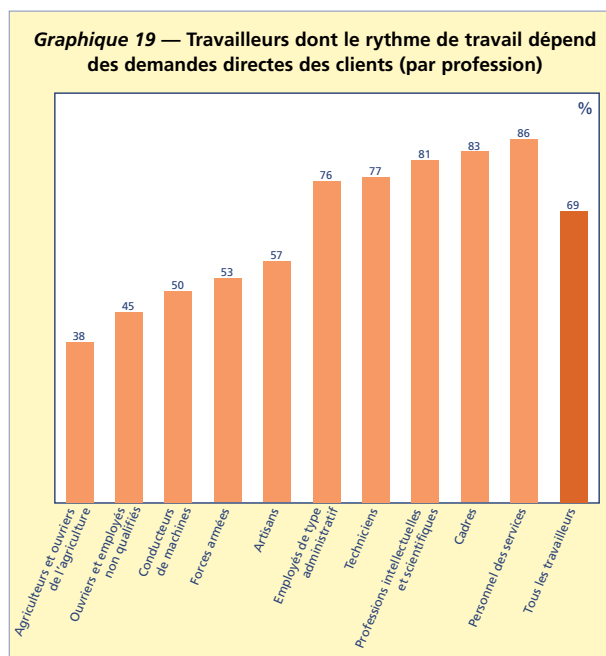
Problèmes de santé liés au travail à cadence très élevée	Tout le temps ou presque tout le temps	Presque jamais ou jamais
Travail affecte la santé	73	50
Douleurs dorsales	46	25
Maux de tête	22	11
Douleurs musculaires dans le cou et les épaules	35	15
Douleurs musculaires dans les membres supérieurs	20	9
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	18	8
Stress	40	21
Fatigue générale	33	18
Problèmes d'insomnie	11	6
Anxiété	11	6
Irritabilité	15	8
Blessure	11	5
Traumatisme	3	1
Absences d'au moins un jour dues à un accident du travail	10	6
Postures douloureuses ou pénibles au moins 1/4 du temps	61	35

**Tableau 23 — Problèmes de santé liés au travail avec des délais rigoureux**

(en %)

Problèmes de santé liés au travail à cadence très élevée	Tout le temps ou presque tout le temps	Presque jamais ou jamais
Travail affecte la santé	69	53
Douleurs dorsales	42	27
Maux de tête	21	11
Douleurs musculaires dans le cou et les épaules	31	17
Douleurs musculaires dans les membres supérieurs	18	10
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	16	10
Stress	40	20
Fatigue générale	31	19
Problèmes d'insomnie	12	5
Anxiété	11	5
Irritabilité	16	7
Blessure	10	5
Traumatisme	3	2
Absences d'au moins un jour dues à un accident du travail	9	6
Postures douloureuses ou pénibles au moins 1/4 du temps	57	37

**Graphique 19 — Travailleurs dont le rythme de travail dépend des demandes directes des clients (par profession)**



**Rythme de travail dépendant des collègues (Q.22.1)**

Ce facteur affiche la plus forte hausse (de 37 % à 43 %), principalement en raison d'une augmentation enregistrée par les salariés (de 41 % à 48 %) et les hommes (de 42 % à 52 %).

Parmi les salariés, les disparités entre les différents statuts ont tendance à s'atténuer: de 40 % à 48 % pour les contrats à durée indéterminée, de 43 % à 49 % pour les contrats à durée déterminée, et de 48 % à 53 % pour les intérimaires. Les chiffres concernant le rythme de travail dépendant des collègues ont augmenté dans tous les pays et pour toutes les professions (hormis les agriculteurs et les ouvriers non qualifiés).

#### Rythme de travail dépendant des demandes externes (Q.22.2)

Ce facteur est passé de 67 % en 1995 à 69 % en 2000. Cette augmentation est principalement due à une hausse chez les femmes (de 71 % à 75 %) car la proportion pour les hommes est restée stable (64 %).

Les travailleurs indépendants affichent une baisse, de 80 % à 76 %, probablement due à des changements structurels dans cette catégorie. Parmi les salariés, la hausse concerne tous les types de contrats et en particulier les intérimaires (de 53 % à 60 %).

On relève des tendances inverses selon les pays: réduction au Portugal (- 7), et augmentations en Grèce (+ 10) et en Finlande (+ 12).

Des tendances opposées sont également à noter pour les professions: augmentation pour tous les cols blancs et diminution pour les cols bleus.

#### Rythme de travail dépendant de normes quantitatives de production (Q.22.3) <sup>(2)</sup>

La proportion de travailleurs dont le rythme de travail dépend de la vitesse automatique d'une machine ou du déplacement d'un produit est passée de 22 % à 20 %, essentiellement en raison des femmes (de 17 % à 14 %) étant donné que le taux pour les hommes est resté stable (25 %). Cette baisse concerne aussi bien les travailleurs indépendants que toutes les catégories de salariés.

On observe des tendances divergentes selon les pays. La Suède reste un cas isolé avec des taux particulièrement faibles tant en 1995 (12 %) qu'en 2000 (8 %).

Tableau 24 — Rythme de travail

(en %)

N° de la question	Tous les travailleurs		1990	1995	2000
Q.26.5	Dispose d'assez de temps pour terminer le travail (oui)		—	77	77
Q.23	À quelle fréquence devez-vous interrompre une tâche?	Plusieurs fois par jour		—	28
		Quelques fois par jour		—	19
	Ces interruptions sont-elles ...	dues à la nature de votre travail		—	66
		dues à la mauvaise organisation du travail		—	10
		dues à des demandes de collègues ou de supérieurs		—	39
		dues à des demandes externes (clients, etc.)		—	43
		dues à un mauvais fonctionnement de machines ou d'équipement		—	10
		dues à une mauvaise conception du lieu de travail ou de votre poste de travail		—	4
		perturbantes		—	33
		sans conséquence		—	47
		positives		—	12
Q.21.b.1	Cadences élevées		47 (18)	54 (25)	56 (24)
Q.21.b.2	Délais rigoureux		49 (23)	56 (29)	60 (29)
Q.22.1	Rythme de travail déterminé par:	les collègues		37	43
Q.22.2		les demandes externes		67	69
Q.22.3		des normes quantitatives de production <sup>(1)</sup>		35	31
Q.22.4		la vitesse des machines		22	20
Q.22.5		le contrôle hiérarchique		34	32

NB: Chiffres entre parenthèses: tout le temps ou presque tout le temps.

<sup>(1)</sup> Question modifiée: «normes de production» en 1995; «normes quantitatives de production» en 2000.



### Rythme de travail dépendant du contrôle hiérarchique direct (Q.22.5)

La proportion de travailleurs dont le rythme de travail dépend du contrôle hiérarchique direct a baissé en 2000, de 34 % à 32 %. Cette diminution touche surtout les salariés et plutôt ceux avec un contrat à durée déterminée (de 51 % à 44 %) qu'à durée indéterminée (de 37 % à 36 %). Elle concerne tous les pays et toutes les professions à l'exception des employés de type administratif et des artisans.

### Interruptions (Q.23)

Plus d'un quart (28 %) des travailleurs indiquent être amenés à interrompre leur travail pour réaliser des tâches non prévues plusieurs fois par jour et 19 % quelques fois par jour.

Ces interruptions concernent davantage les femmes et les cols blancs en général (dirigeants, techniciens et personnel administratif). Dans deux tiers de ces cas, les interruptions sont perçues comme faisant partie du travail et liées à «sa nature». Les autres raisons invoquées sont: des demandes externes (43 %, principalement pour les femmes), des demandes internes (39 %), le mauvais fonctionnement de machines ou d'équipement (10 %, principalement pour les hommes), la mauvaise organisation du travail (10 %, principalement pour les hommes) et la mauvaise conception du lieu de travail (4 %). Quelque 33 % des travailleurs faisant état d'interruptions de ce type les considèrent «perturbantes» et 12 %, «positives».

### Contenu du travail

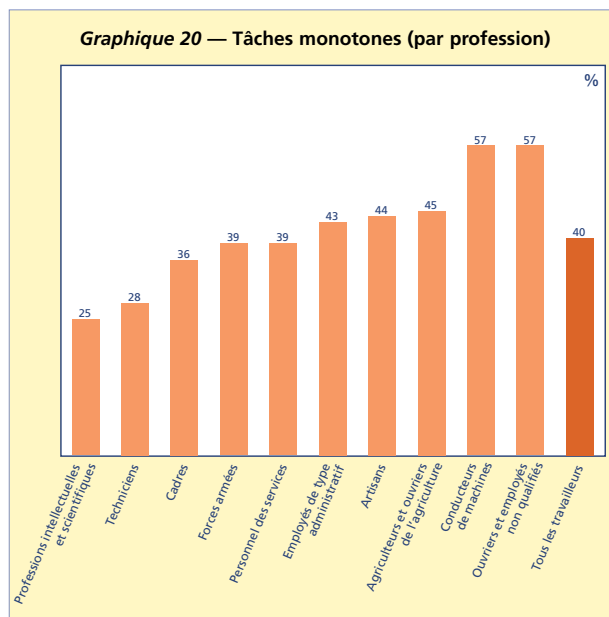
Les indicateurs relatifs à «l'exécution de tâches complexes» et «la résolution de problèmes imprévus» sont difficiles à interpréter. Il s'avère par conséquent compliqué d'évaluer la réalité qu'ils reflètent. Toutefois, ils restent stables et semblent davantage illustrer la position sociale des répondants que le contenu exact de leur travail.

Les autres indicateurs sont moins cohérents. Il existe une contradiction inhérente au fait que des diminutions sont relevées tant pour les tâches monotones que l'acquisition de nouveaux savoirs et ce, dans toutes les catégories professionnelles, d'où les difficultés pour tirer des conclusions concernant l'enrichissement du travail.

### Satisfaction de normes de qualité précises (Q.24.1)

La proportion d'hommes devant satisfaire des normes de qualité n'a pas évolué entre 1995 et 2000 (74 %), alors qu'elle a diminué pour les femmes (de 66 % à 64 %). La diminution relevée pour les travailleurs indépendants est plus importante que pour les salariés au cours des cinq ans, ces deux catégories affichant 70 % en 2000. On note des variations au sein des salariés: ce type d'obligation a diminué pour les travailleurs avec un contrat à durée déterminée (de 67 % à 65 %), a augmenté pour les intérimaires (de 66 % à 70 %) et est resté inchangé en 2000 par rapport à 1995 pour les salariés permanents.

Cette stabilité relative masque des tendances divergentes lorsqu'on observe les catégories professionnelles: augmentation pour les artisans entre 1995 et 2000 (de 83 % à 87 %) et pour les conducteurs d'installations (de 72 % à 77 %), alors que toutes les autres catégories enregistrent une baisse.



Pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminée, le taux reste stable avec 71 %, il baisse pour les travailleurs à contrat à durée déterminée (de 67 % à 65 %) et augmente pour les travailleurs intérimaires (de 66 % à 70 %).

### Autocontrôle de la qualité (Q.24.2)

En 2000, les trois quarts des travailleurs (75 %) déclarent devoir évaluer par eux-mêmes la qualité de leur propre travail, taux légèrement inférieur à celui de 1995 (76 %). Cette stabilité relative a tendance à dissimuler une évolution importante entre les indépendants et les salariés (de 77 % à 84 %). Parmi les salariés, la baisse est significative pour les intérimaires (de 68 % à 57 %) et moins importante pour les permanents (de 77 % à 74 %).

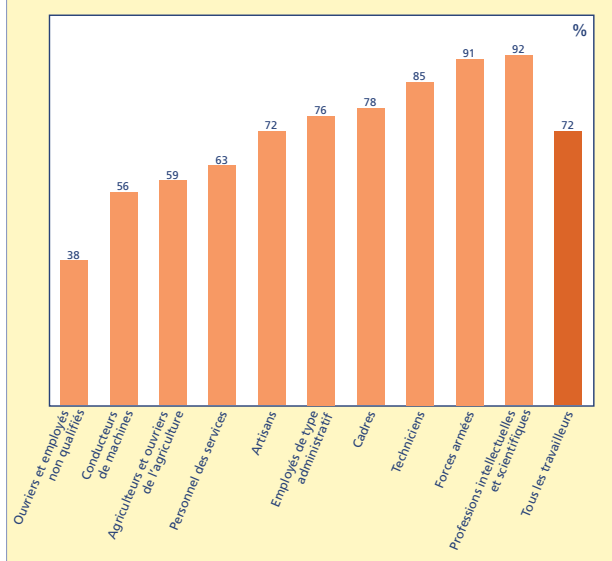
### Résolution de problèmes imprévus (Q.24.3)

La proportion de travailleurs devant résoudre des problèmes imprévus dans leur travail reste stable entre 1995 et 2000, à 82 %. En 2000, le rapport homme/femme était le même qu'en 1995, à savoir 82 % contre 79 %.

Parmi les salariés, la situation des permanents est restée identique sur la période (82 %) alors que, pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée, le taux a augmenté (de 71 % à 76 %); inversement, les intérimaires affichent une baisse pour ce type de tâche (de 70 % à 60 %). En fonction des catégories professionnelles, la possibilité de résoudre des problèmes imprévus est de 97 % pour les dirigeants contre 66 % pour les ouvriers non qualifiés en 2000 comme en 1995.

### Tâches monotones (Q.24.4)

La proportion de travailleurs contraints d'effectuer des tâches monotones a baissé de façon importante entre 1995 (45 %) et 2000 (40 %). Cette amélioration concerne toutes les catégories de salariés même si la hiérarchie en fonction du statut reste la même. Comme le montre le graphique 20, les variations sont considérables entre les différentes professions, les spécialistes de professions intellectuelles et scientifiques et les dirigeants étant les moins concernés par

**Graphique 21 — Acquisition de nouveaux savoirs (par profession)**

ce type de tâche (seulement un quart d'entre eux) alors que les ouvriers non qualifiés et les conducteurs de machines sont les plus touchés (plus de la moitié). Au cours des cinq années, les taux relatifs aux tâches monotones ont baissé dans toutes les catégories professionnelles sauf pour le personnel des services et les vendeurs, et dans tous les secteurs sauf la construction.

#### Tâches complexes (Q.24.5)

Plus de la moitié des travailleurs (56 %) déclarent exécuter des tâches complexes en 2000, avec notamment beaucoup plus de femmes (62 %) que d'hommes (50 %) dans ce cas. Comme pour les autres types de tâches mentionnés précédemment, les taux reflètent l'ordre hiérarchique existant entre les catégories professionnelles. La situation en 2000 est similaire à celle de 1995, à l'exception d'une baisse importante pour le personnel des services et de la vente (de 47 % à 38 %).

#### Acquisition de nouveaux savoirs (Q.24.6)

En 2000, 71 % des travailleurs déclarent acquérir de nouveaux savoirs dans leur travail, davantage les hommes (72 %) que les femmes (70 %), et les salariés (71 %) que les indépendants (70 %).

En 1995, ces proportions étaient supérieures, tant pour les hommes que pour les femmes (+ 3), pour les indépendants (+ 7) que pour les salariés (+ 3). Parmi les salariés, les possibilités d'acquisition de nouveaux savoirs ont diminué pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminée (de 75 % à 72 %) et ont augmenté pour ceux sous contrat à durée déterminée (de 69 % à 73 %) et les intérimaires (de 58 % à 60 %).

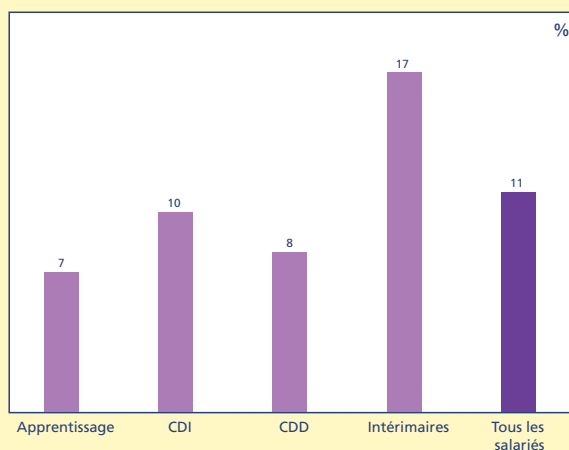
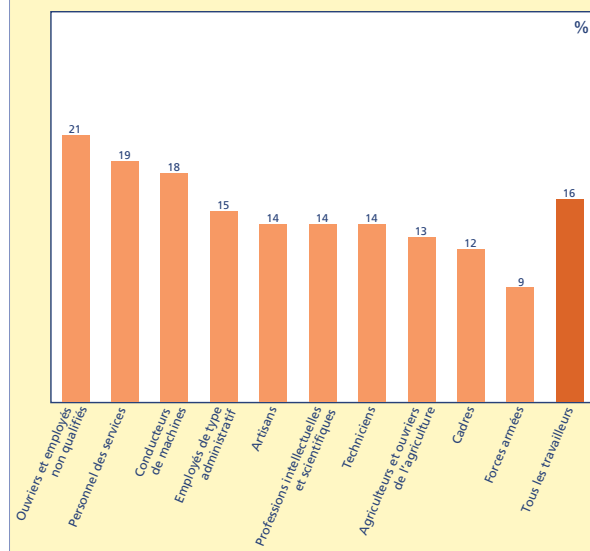
Le graphique 21 présente la ventilation par catégorie professionnelle, et révèle des possibilités d'apprentissage très importantes pour les spécialistes de professions intellectuelles et scientifiques (92 %) et faibles pour le personnel des services et les ouvriers non qualifiés (baisse de 10 % pour ces deux catégories depuis 1995).

En 1995, ces proportions étaient plus élevées tant pour les hommes que pour les femmes (+ 3); par rapport à l'an 2000, le nombre d'indépendants faisant état de possibilités d'acquisition de nouveaux savoirs était plus important (+ 7) que celui des salariés (+ 3).

**Tableau 25 — Contenu du travail**

(en %)

Contenu du travail — Tous les travailleurs	1990	1995	2000
Satisfaction de normes de qualité	—	71	70
Autocontrôle de la qualité	—	76	75
Résolution de problèmes	—	82	82
Tâches monotones	—	45	40
Tâches complexes	—	57	56
Acquisition de savoirs	—	74	71

**Graphique 22 — Salariés ne pouvant pas compter sur l'aide de leurs collègues (par contrat)****Graphique 23 — Travailleurs dont les compétences ne correspondent pas aux exigences du poste (par profession)**



### Compétences, formation et responsabilisation

#### Responsabilités relatives au planning de production, à la gestion des effectifs et à l'aménagement du temps de travail

Ces trois indicateurs fournissent des informations sur les niveaux de responsabilité. On note des différences considérables entre les sexes: 20 % des salariés ont des responsabilités en matière de planning de production (24 % des hommes et 15 % des femmes); 16 % ont des responsabilités en matière de gestion des effectifs (19 % des hommes et 13 % des femmes); 15 % ont des responsabilités en matière d'aménagement du temps de travail (16 % des hommes et 13 % des femmes). La hiérarchie entre les différents statuts reflète le degré de responsabilité. En ce qui concerne les catégories professionnelles, ces responsabilités sont concentrées chez les dirigeants.

Tableau 26 — Responsabilités

(en %)

Responsabilités — Tous les travailleurs	1990	1995	2000
du planning de production (Q.27.1)	—	—	27
de la gestion des effectifs (Q.27.2)	—	—	21
de l'aménagement du temps de travail (Q.27.3)	—	—	23

#### Travail en équipe (Q.27.b.2)

Quelque 56 % des répondants (60 % des salariés) déclarent effectuer tout ou une partie de leur travail en équipe. Parmi les salariés, les hommes (62 %) travaillent davantage en équipe que les femmes (58 %). Le concept du travail en équipe est difficile à exploiter. Les réponses montrent une séparation nette entre les pays d'Europe du Nord et du Sud mais cela ne reflète pas nécessairement des différences organisationnelles ou culturelles.

#### Aide des collègues (Q.26.1)

En 2000, 82 % des travailleurs déclarent pouvoir recevoir l'aide de leurs collègues en cas de problèmes, les femmes (81 %) moins que les hommes (83 %). La situation pour les salariés (89 %) n'a pas évolué entre 1995 et 2000.

#### Compétences (Q.28)

La proportion de travailleurs estimant que leurs compétences correspondent généralement aux exigences du poste a légèrement augmenté entre 1995 (82 %) et 2000 (83 %). Le sentiment de surcapacité diminue (de 10 % à 7 %) au même taux pour les hommes et les femmes et pour toutes les catégories de salariés. Le sentiment que les exigences du poste sont trop élevées (sous-capacité) reste stable.

Parmi les salariés, les disparités sont encore importantes selon les statuts de l'emploi (14 % de surcapacité pour les intérimaires en 2000, 18 % en 1995) avec toutefois une tendance à une réduction de ces disparités grâce à une réduction générale de la «surcapacité».

Le sentiment de surcapacité diminue pour toutes les catégories d'emploi hormis pour le personnel des services.

#### Formation (Q.29)

Environ 31 % des répondants ont bénéficié d'une formation offerte par leur employeur entre mars 1999 et mars 2000 (29 % en 1995) d'une durée moyenne de 4,4 jours par personne.

Parmi les salariés, les inégalités concernant l'accès à la formation s'atténuent. Si les travailleurs permanents affichent un taux stable de 35 % (en 1995 et en 2000), ceux sous contrat à durée déterminée passent de 22 % à 31 % et les intérimaires de 12 % à 23 %. Par ailleurs, en 2000, la durée moyenne de la formation est deux fois plus longue pour les travailleurs à durée déterminée et les intérimaires que pour les permanents. Cela semble refléter un réel effort pour améliorer les compétences de ce segment du marché du travail mais cette question mériterait des recherches plus approfondies.

Graphique 24 — Salariés ayant suivi une formation au cours des douze derniers mois (par contrat)

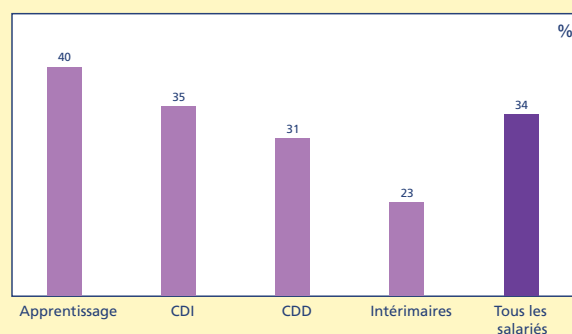


Tableau 27 — Compétences, formation et répartition du travail

(en %)

N° de la question		1990	1995	2000	
Q.27.b.1	Rotation des tâches (oui)	—	55	44	
Q.27.b.2	Travail en équipe (oui)	—	—	56	
Q.28	Compétences	Correspondent aux exigences	—	81	82
		Exigences trop élevées	—	7	8
		Exigences trop faibles	—	10	7
		Ne sait pas	—	2	2
Q.29	Pas de formation au cours des 12 derniers mois	—	71	69	
Q.26.1	Aide des collègues (oui)	—	83	83	

## Chapitre 6 — Temps de travail

### Nombre d'heures de travail (Q.14)

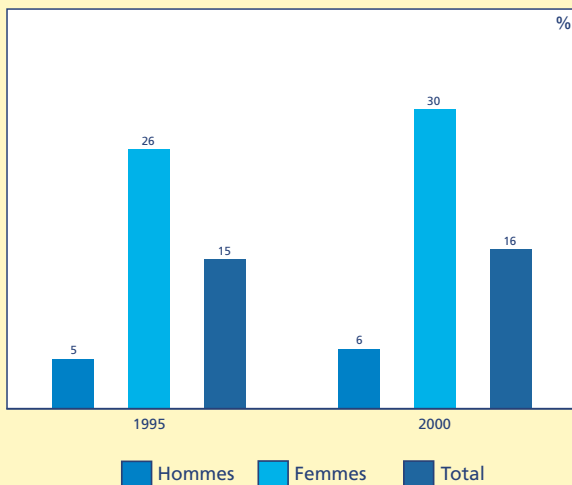
En 2000, on observe une légère hausse de la proportion de personnes dont le temps de travail s'est réduit et une légère baisse de la proportion de personnes dont le temps de travail a augmenté. Le nombre de personnes travaillant plus de 45 heures par semaine a diminué, de 16 % en 1995 à 14 % en 2000. Les hommes ont réduit leur temps de travail de 4 % depuis 1995 et les femmes de 2 %.

La durée du travail hebdomadaire des femmes est généralement de neuf heures inférieure à celle des hommes; le travail à temps partiel reste un phénomène principalement féminin. La différence est moins marquée pour les salariés que pour l'ensemble des travailleurs (voir graphiques 27 et 28).

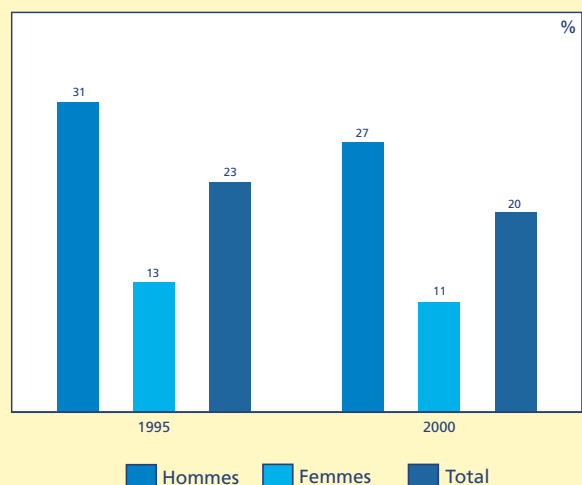
### Statut

Le graphique 29 montre des disparités importantes selon les catégories de travailleurs: on relève encore de grandes différences quant au temps de travail hebdomadaire moyen des salariés (36,7 heures) et celui des indépendants (4 heures). Alors que le nombre moyen d'heures de travail par semaine des salariés s'élève à presque 37 heures, les travailleurs permanents et les apprentis travaillent légèrement plus que la moyenne, alors que les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les intérimaires travaillent moins (graphique 30).

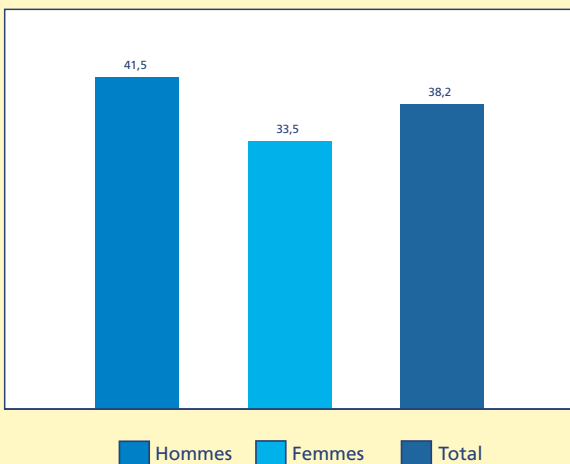
Graphique 25 — Moins de 30 heures de travail hebdomadaire, 1995-2000 (par sexe)



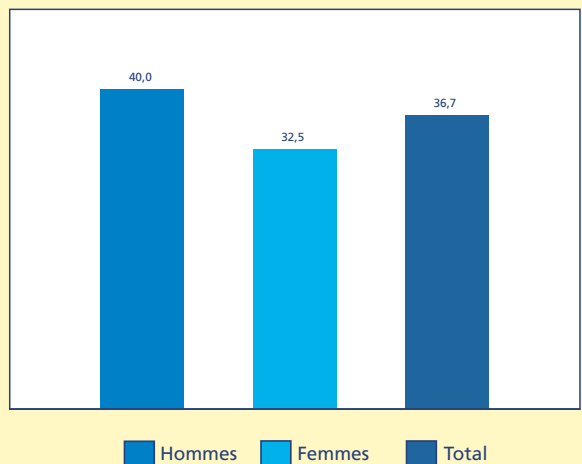
Graphique 26 — 45 heures ou plus de travail hebdomadaire, 1995-2000 (par sexe)



Graphique 27 — Durée moyenne du travail hebdomadaire de l'ensemble des travailleurs (par sexe)

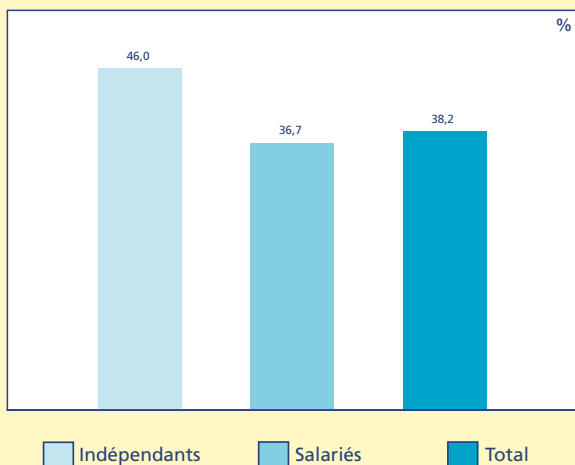


Graphique 28 — Durée moyenne du travail hebdomadaire des salariés (par sexe)

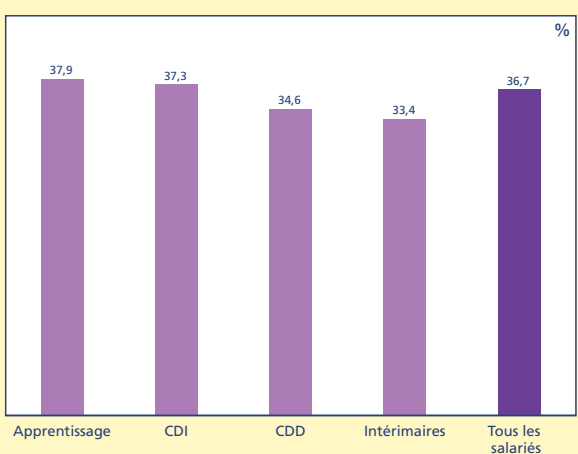




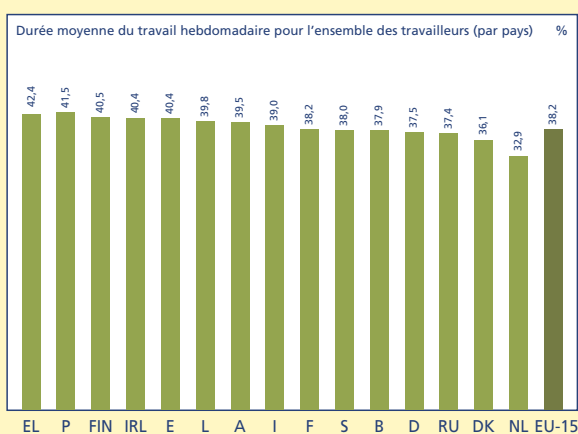
**Graphique 29 — Durée moyenne du travail hebdomadaire des indépendants et des salariés**



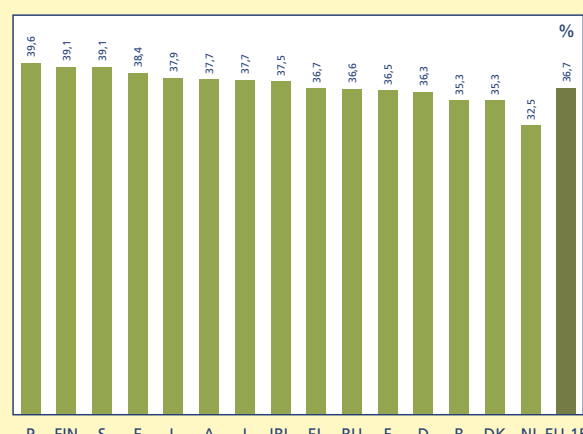
**Graphique 30 — Durée moyenne du travail hebdomadaire des salariés (par contrat)**



**Graphique 31 — Durée moyenne du travail hebdomadaire pour l'ensemble des travailleurs (par pays)**



**Graphique 32 — Durée moyenne du travail hebdomadaire pour les salariés (par pays)**



**Longues journées de travail (Q.16.e) et longues semaines de travail**

Un tiers des travailleurs est concerné par les longues journées de travail (plus de 10 heures par jour), principalement les hommes et les travailleurs indépendants (notamment les agriculteurs, les spécialistes de professions intellectuelles et scientifiques et dirigeants). Les longues journées et longues semaines de travail (plus de 45 heures) sont une caractéristique habituelle des travailleurs indépendants (52 % d'entre eux travaillent en moyenne plus de 45 heures par semaine).

**Pays**

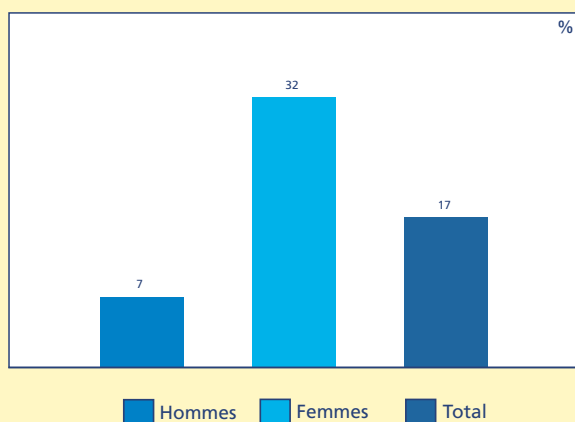
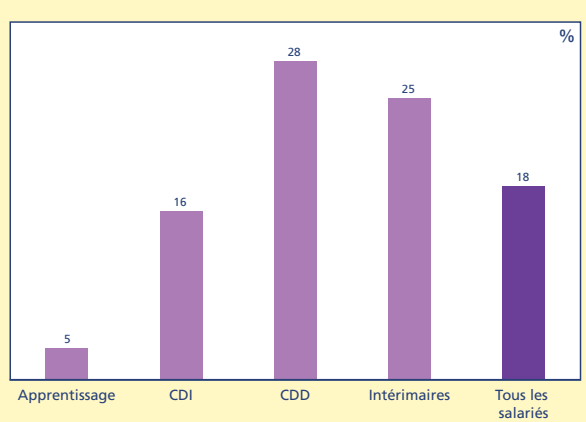
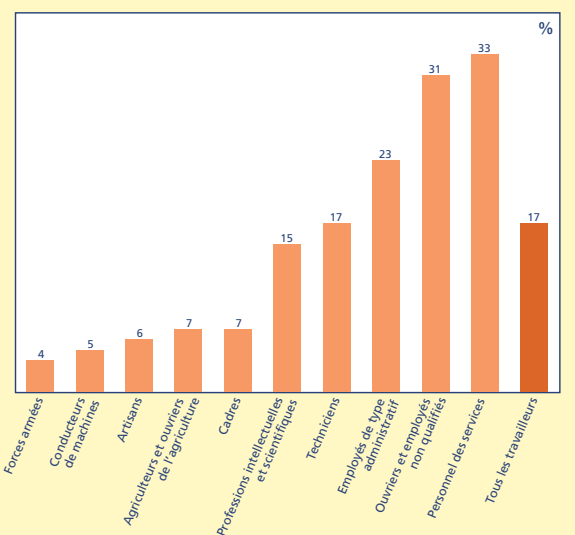
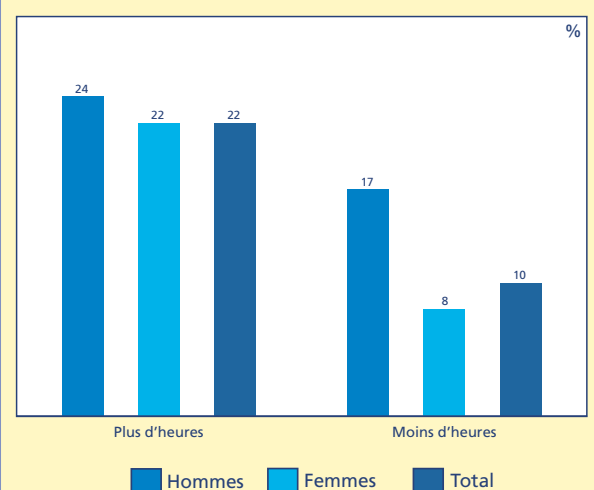
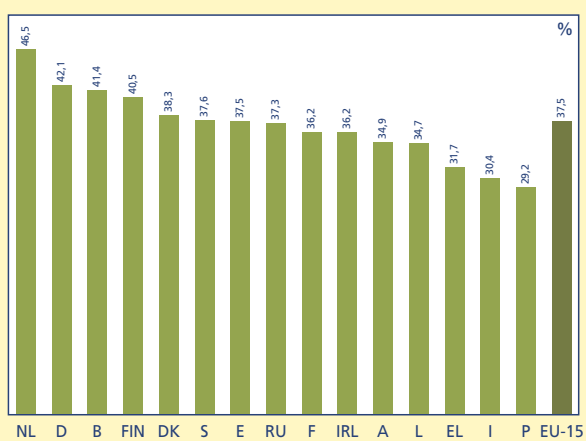
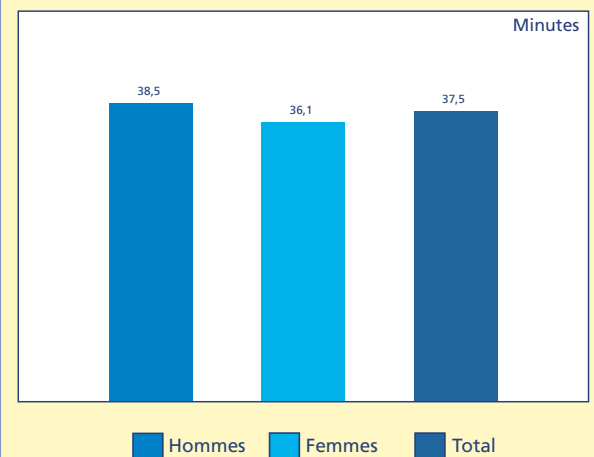
Certaines des différences relatives aux moyennes nationales de travail hebdomadaire sont liées à l'étendue du travail à temps partiel (avec les taux les plus élevés aux Pays-Bas). Le graphique 31 présente la durée moyenne du travail hebdomadaire pour l'ensemble des travailleurs par pays. Les écarts peuvent aller jusqu'à 10 %, avec 32,9 heures aux Pays-Bas et 42,4 heures en Grèce, et une moyenne avoisinant les 38 heures. Pour les salariés, la moyenne la plus faible est de

32,5 heures (Pays-Bas) et la plus élevée de 39,6 heures (Portugal).

**Travail à temps partiel (Q.17)**

L'enquête a eu recours à deux indicateurs pour évaluer le travail à temps partiel. Pour le premier, le travail à temps partiel correspond à moins de 30 heures de travail hebdomadaire, et les travailleurs déclarant travailler 30 heures ou moins sont considérés comme des travailleurs à temps partiel. Toutefois, afin de tenir compte des différences de définition du travail à temps partiel selon les pays, un second indicateur a été utilisé: les réponses «oui/non» données spontanément à la question: «travaillez-vous à temps partiel?». Alors que presque un cinquième (17 %) des travailleurs déclare travailler à temps partiel, l'enquête montre qu'il est beaucoup plus répandu chez les femmes que chez les hommes: 32 % des femmes contre 7 % des hommes (graphique 33).

On observe des différences considérables entre les sexes (taux plus élevés pour les femmes), entre les pays (les Pays-

**Graphique 33 — Travail à temps partiel — Réponse spontanée (par sexe)****Graphique 34 — Travail à temps partiel des salariés — Réponse spontanée (par contrat)****Graphique 35 — Travail à temps partiel — Réponse spontanée (par profession)****Graphique 36 — Travailleurs à temps partiel souhaitant travailler plus ou moins (par sexe)****Graphique 37 — Durée moyenne des trajets quotidiens (par pays)****Graphique 38 — Durée moyenne des trajets quotidiens (par sexe)**



Bas et le Royaume-Uni enregistrant des taux élevés pour les deux indicateurs) et entre les statuts (les travailleurs intérimaires et sous contrat à durée déterminée travaillant davantage à temps partiel selon les deux indicateurs). Le graphique 35 illustre la proportion de personnes travaillant à temps partiel par profession, et montre que la plus forte proportion de travailleurs à temps partiel est relevée dans la vente et les services.

Le travail à temps partiel n'est pas toujours un choix, notamment pour les travailleurs non permanents (la moitié d'entre eux aspirent à des horaires différents, généralement pour travailler davantage). Quelque 23 % des travailleurs à temps partiel souhaiteraient travailler davantage et 9 % aimeraient travailler moins. La situation est différente pour les hommes et les femmes: alors que seulement 8 % des femmes déclarent souhaiter travailler moins, 17 % des hommes expriment cette préférence.

### Trajets (Q.15)

La durée moyenne des trajets quotidiens est restée stable: 37,5 minutes en 2000 contre 38 minutes en 1995. Des écarts importants sont à noter entre les pays, les Pays-Bas affichant les temps de trajet les plus longs. Le taux relevé dans la catégorie «sans objet» (7 %) est presque identique au pourcentage de personnes travaillant chez elles (8 %) de la question 12.6. On peut considérer que les travailleurs qui n'ont pas de trajet, travaillent en fait à domicile.

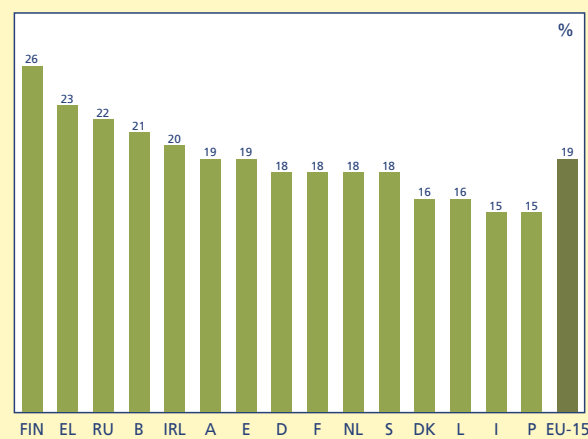
### Aménagement du temps de travail

#### Travail continu

##### Travail de nuit (Q.16.a)

La légère diminution du travail de nuit semble concerner toutes les professions à l'exception des ouvriers qualifiés et du personnel des services et de la vente. Cette baisse est principalement due aux taux enregistrés pour les travailleurs

**Graphique 39 — Travail de nuit — au moins une nuit par mois (par pays)**



indépendants. Le graphique 39 présente la proportion de travailleurs dans chacun des États membres travaillant de nuit au moins une fois par mois — un cinquième de la population active — et met en évidence des variations importantes entre les pays.

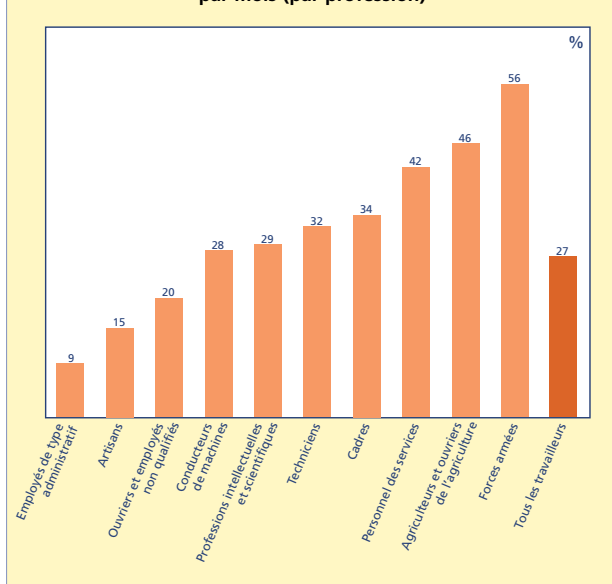
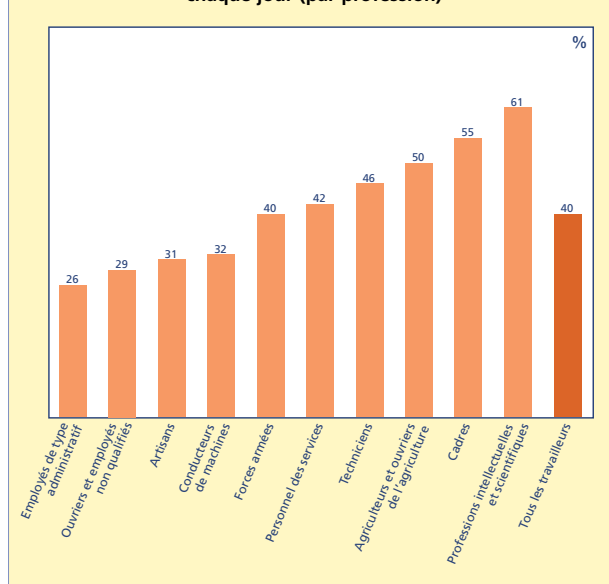
##### Travail le week-end (Q.16.c et Q.16.d)

Le travail le dimanche a un peu diminué en cinq ans pour toutes les professions sauf le personnel des services et de la vente qui enregistre une hausse importante (de 34 % à 46 %). La tendance est la même pour le travail le samedi: baisse générale sauf pour les vendeurs. Comme pour le travail de nuit, la baisse est principalement à mettre au compte des indépendants qui travaillent moins fréquemment les week-ends.

**Tableau 28 — Durée du travail**

(en %)

N° de la question	Tous les travailleurs	1990	1995	2000	
Q.14	Durée du travail hebdomadaire (indépendants)		47	46,1	
	Durée du travail hebdomadaire (salariés)		38	36,7	
	Durée du travail hebdomadaire (moyenne)			38,2	
	– 30 h par semaine (%)		15	16	
	30-39 h par semaine (%)		36	35	
	+ 40 h par semaine (%)		49	48	
Q.15	Trajet quotidien:	moyenne (en minutes)	38	37,5	
		< 20 min (%)	25	25	
		20-39 min (%)	31	32	
		≥ 40 min (%)	38	32	
		sans objet (%)	5	7	
Q.17.a	Travaillez-vous à temps partiel?	(%)	—	—	17
Q.17.b	Si oui, voudriez-vous travailler:	plus d'heures? (%)	—	—	22
		moins d'heures? (%)	—	—	10
Q.16.e	Journées de plus de 10 heures:	jamais (%)	—	—	67
		une fois tous les quatre jours ou plus (%)	—	—	10

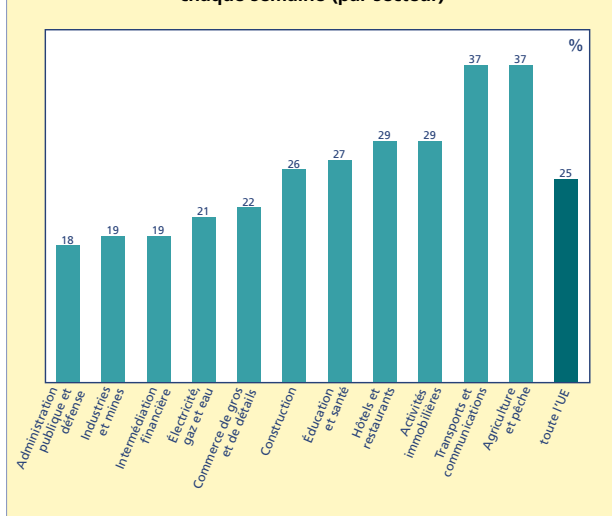
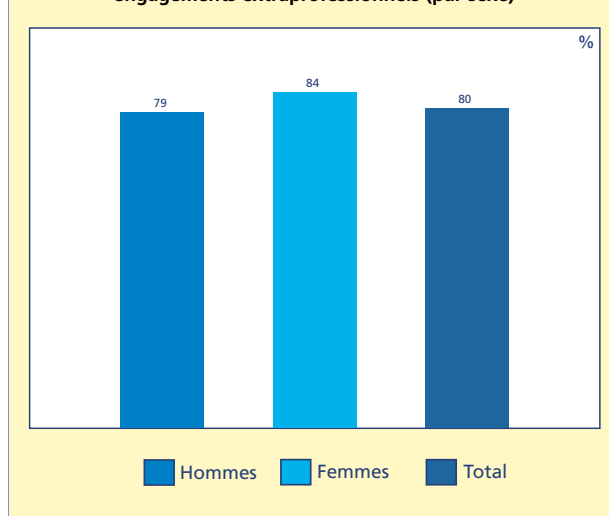
**Graphique 40 — Travail le dimanche — Au moins un dimanche par mois (par profession)****Graphique 41 — Ne travaille pas le même nombre d'heures chaque jour (par profession)****Travail posté (Q.18)**

L'enquête montre qu'un cinquième (20 %) des travailleurs pratique le travail posté, à égalité pour les hommes et les femmes, et parmi les salariés, avec une proportion plus importante de travailleurs non permanents (25 % sous contrat à durée déterminée et 26 % d'intérimaires). La comparaison avec les enquêtes précédentes est impossible car la question a été modifiée dans l'enquête 2000: en 1995, la question concernait le nombre de rotations alors qu'en 2000, les répondants doivent spécifier le type d'horaires (par exemple, le matin, l'après-midi ou la nuit). Le tableau 29 présente les différents types de travail posté, et montre que les modèles en alternance sont les plus répandus.

**Horaires flexibles**

L'enquête de 1995 avait montré que la flexibilité du temps de travail était une question majeure. De ce fait, un certain nombre de nouveaux indicateurs ont été introduits en 2000 afin d'évaluer la nature et l'étendue de cette flexibilité.

L'enquête 2000 révèle que les horaires de travail varient de façon hebdomadaire pour un travailleur sur quatre (27 % des hommes et 22 % des femmes) et de façon journalière pour 40 % des travailleurs comme le montre le tableau 30. En général, les hommes ont un peu plus fréquemment que les femmes des horaires flexibles, et les travailleurs indépendants ont des horaires beaucoup plus irréguliers que les salariés. Plus d'un tiers (35 %) de l'ensemble des travailleurs ont des horaires fixes.

**Graphique 42 — Ne travaille pas le même nombre de jours chaque semaine (par secteur)****Graphique 43 — Horaire de travail s'accorde bien avec les engagements extraprofessionnels (par sexe)**



## Chapitre 7 — Information et consultation

### Information sur les risques (Q.13)

La proportion de travailleurs qui estiment être «bien» et «très bien» informés sur les risques est passée de 71 % en 1995 à 76 % en 2000. En revanche, le pourcentage de ceux qui se disent «pas très bien» et «pas du tout bien» informés est resté stable (10 %). La proportion de ceux qui affirment ne pas se sentir concernés par la question a diminué (13 % contre 17 %). La catégorie des NSP («Ne sait pas») est passée de 2 % à 1 %.

Ces chiffres semblent révéler une amélioration de la prise de conscience des risques pour tous les répondants, tant les hommes que les femmes, tant les salariés que les indépendants, et parmi les salariés, pour tous les différents statuts de l'emploi. Tous les groupes et secteurs professionnels font état de cette amélioration à l'exception

du secteur des transports et des communications où les taux restent identiques à ceux de 1995. Néanmoins, les intérimaires demeurent, comme en 1995, la catégorie de travailleurs les moins informés sur les risques.

L'amélioration de la prise de conscience des risques parmi les travailleurs explique peut-être, tout au moins en partie, que les chiffres concernant l'exposition aux risques physiques n'aient pas diminué (voir chapitre 4).

### Possibilité de discuter des conditions de travail et de l'organisation du travail quand des changements se produisent (Q.30)

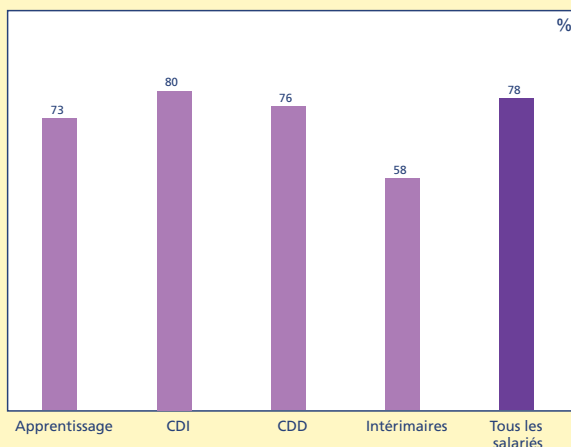
Environ les trois quarts (73 %) des travailleurs ont la possibilité de discuter de leurs conditions de travail sur leur lieu de travail et 71 % peuvent discuter de l'organisation du travail quand des changements surviennent. En ce qui concerne les salariés, les taux sont respectivement de 78 % et 75 %. Il n'existe pas de différences en fonction du sexe.

Le graphique 45 illustre la situation (quant à la possibilité de discuter des changements concernant l'organisation du travail) en fonction des pays. Il existe un écart sensible entre le pays où cette possibilité est la plus réduite (46 % au Portugal) et les pays où cette possibilité est la plus élevée (Danemark, Finlande et Pays-Bas).

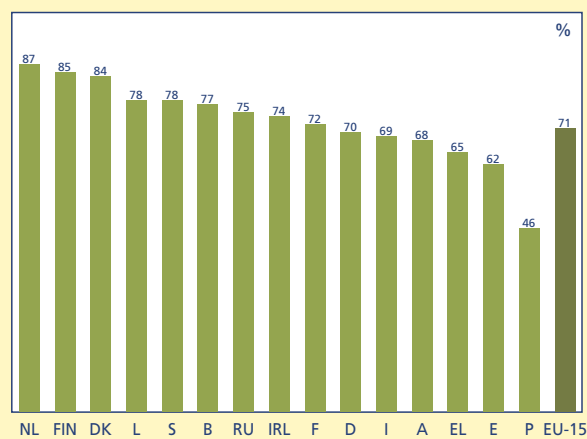
Parmi les salariés, les échanges de points de vue sont plus fréquents si les répondants sont qualifiés et ont un travail permanent. Les travailleurs non qualifiés sont les moins impliqués dans ces échanges. Le graphique 46 présente la situation, à cet égard, des salariés en fonction du statut de leur emploi, et montre que les intérimaires sont les moins susceptibles de discuter de leurs conditions de travail ou des changements organisationnels.

L'enquête indique que la majorité de ces échanges ont lieu avec des collègues (92 %) et des supérieurs (90 %), sans

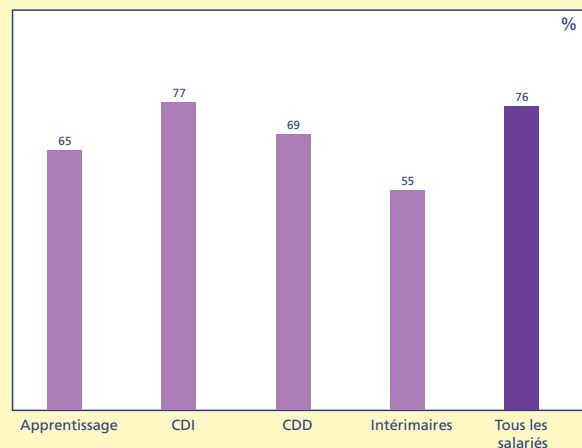
**Graphique 44 — Possibilité pour les salariés de discuter des conditions de travail (par contrat)**



**Graphique 45 — Possibilité pour les travailleurs de discuter de changements dans l'organisation du travail (par pays)**

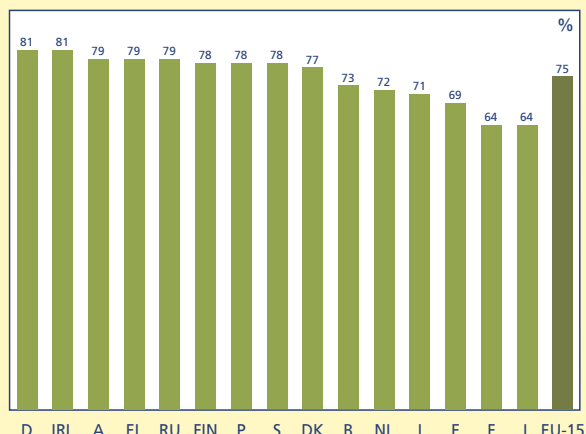


**Graphique 46 — Possibilité pour les salariés de discuter de changements dans l'organisation du travail (par contrat)**





**Graphique 47 — Information ou consultation conduisant à des améliorations au niveau du poste de travail (par pays)**



différence entre les sexes; les autres groupes impliqués dans ces échanges sont les représentants du personnel (46 %) et les experts extérieurs (23 %), les travailleurs du sexe masculin étant davantage impliqués dans ces échanges-là.

Pour un travailleur sur deux (51 %), ces échanges de points de vue ont lieu de manière régulière; près d'un travailleur sur deux (46 %) indique qu'ils ont lieu d'une manière organisée. Les travailleurs manuels qualifiés (60 %) sont le groupe le plus susceptible de discuter avec les représentants du personnel. Les dirigeants et spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques ont plus de chances de discuter de problèmes relatifs à leur travail, régulièrement et d'une manière organisée, que les autres catégories professionnelles.

Les trois quarts (75 %) des travailleurs pensent que ces échanges de points de vue conduisent à des améliorations au niveau du poste de travail et près des deux tiers (60 %) pensent qu'ils conduisent à des améliorations au niveau de l'établissement dans son ensemble.

**Tableau 31 — Information et consultation**

(en %)

N° de la question	Tous les travailleurs		1990	1995	2000
Q.13	Informés sur les risques	très bien et bien	—	71	76
		pas très bien et pas du tout bien	—	10	10
		pas applicable	—	17	13
		ne sait pas	—	2	1
<b>Les salariés seulement</b>					
Q.30.a	Possibilité de discuter	conditions de travail	—	—	73
		changements organisationnels	—	—	71
Q.30.b	Les échanges de points de vue, le cas échéant, ont lieu avec:	des collègues	—	—	91
		des supérieurs	—	—	83
		des représentants du personnel	—	—	43
		des experts extérieurs	—	—	25
		de manière régulière	—	—	51
Q.30.c	Ils conduisent à des améliorations:	d'une manière organisée	—	—	45
		au niveau du poste de travail	—	—	75
		au niveau de l'unité ou du service	—	—	58
		au niveau de l'établissement dans son ensemble	—	—	60

## Chapitre 8 — Facteurs psychologiques

### Violence (Q.31 et Q.32)

On observe des écarts importants entre les pays en ce qui concerne la violence manifestée par des personnes appartenant au lieu de travail des répondants (de 1 % à 5 %). Il en va de même en ce qui concerne la violence manifestée par des personnes n'appartenant pas au lieu de travail (de 1 % à 9 %).

Les femmes ont tendance à faire un peu plus état de manifestations de violence (+ 1). De même, légèrement plus de salariés que de travailleurs indépendants signalent avoir été victimes de violence (+ 1).

Parmi les salariés, les travailleurs permanents sont davantage exposés à la violence en dehors du collectif du travail, que les intérimaires.

Les spécialistes de professions intellectuelles et scientifiques et les dirigeants sont davantage exposés à la violence en dehors du collectif de travail; le personnel des services et les vendeurs sont davantage exposés aux deux types de violence.

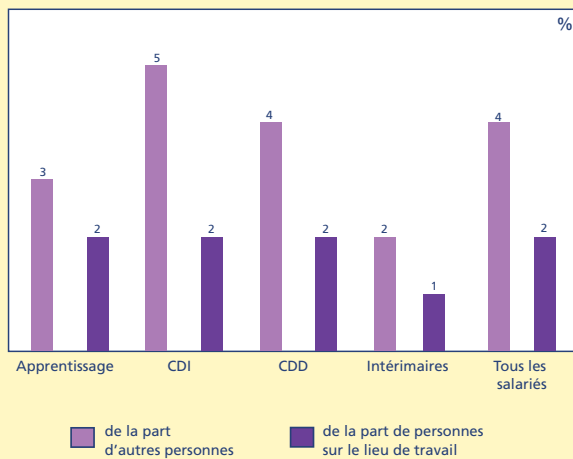
### Harcèlement (Q.31 et Q.32)

Deux types de harcèlement sont pris en compte: l'intimidation (brimades/agression collective) et le harcèlement sexuel («attentions sexuelles non désirées»).

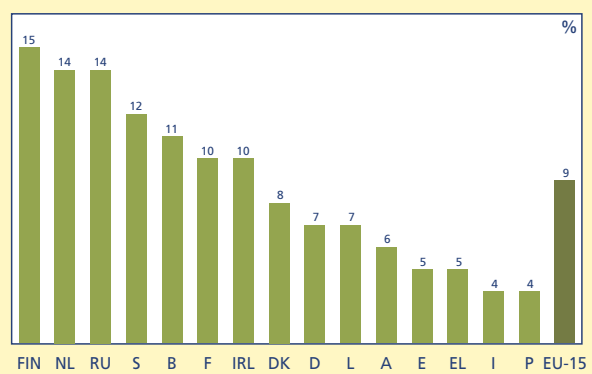
### Intimidation

Près d'un travailleur sur dix (9 %) dit avoir été victime d'intimidation sur son lieu de travail en 2000, soit un taux en légère augmentation (+ 1) depuis 1995. Comme le graphique 49 le montre, il existe des écarts importants entre

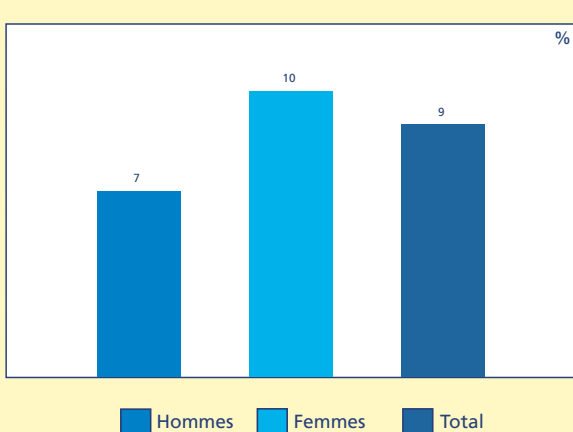
**Graphique 48 — Salariés exposés à la violence physique au cours des 12 derniers mois (par contrat)**



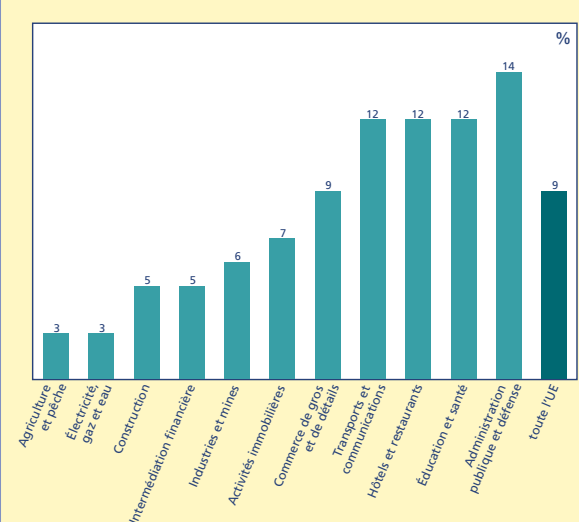
**Graphique 49 — Travailleurs victimes d'intimidation (par pays)**



**Graphique 50 — Travailleurs victimes d'intimidation (par sexe)**

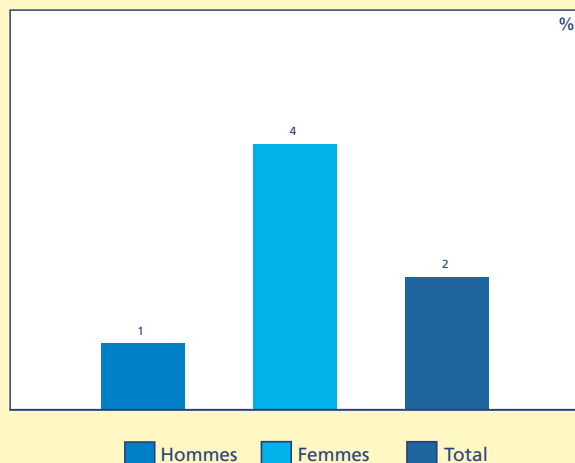


**Graphique 51 — Travailleurs victimes d'intimidation (par secteur)**

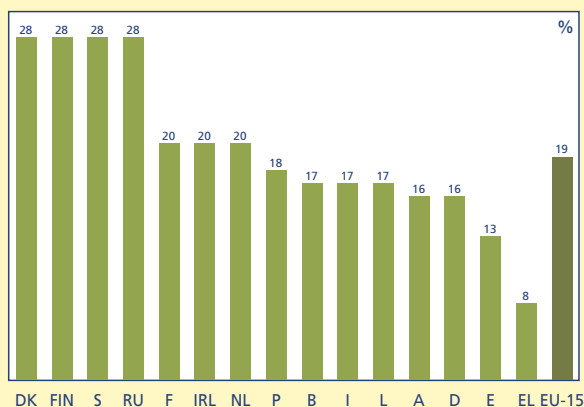




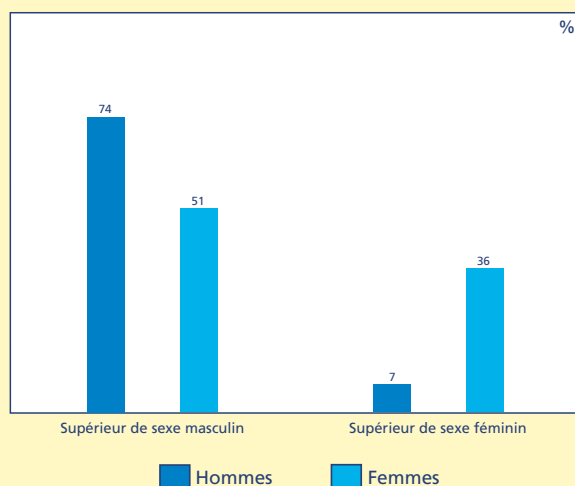
**Graphique 52 — Travailleurs exposés à des attentions sexuelles non désirées (par sexe)**



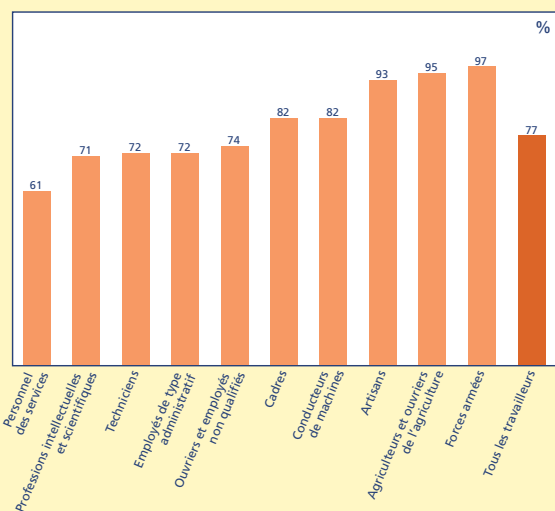
**Graphique 53 — Travailleurs dont le chef direct est une femme (réponses «non applicable» non comprises) (par pays)**



**Graphique 54 — Sexe du chef direct**



**Graphique 55 — Travailleurs dont le chef direct est un homme (réponses «non applicable» non comprises) (par profession)**



les pays, allant de 15 % en Finlande à 4 % au Portugal. De tels écarts sont probablement davantage dus à une prise de conscience du problème plus forte dans certains pays, qu'à une réalité. Les femmes sont plus exposées (+ 2) que les hommes. Les salariés (9 %) sont plus exposés que les indépendants (5 %). Il n'existe pas de différence significative en fonction du statut de l'emploi. Parmi les catégories professionnelles, le personnel des services et les vendeurs sont les plus exposés (13 %), et les professions avec une forte représentation du travail libéral (agriculture, artisanat) sont les moins exposées.

#### **Harcèlement sexuel**

Deux pour cent des répondants en font état; les pourcentages enregistrés sont plus élevés dans les pays scandinaves (jusqu'à 4 %) et plus faibles en Europe du Sud (jusqu'à 1 %). Les femmes font plus état de harcèlement sexuel (+ 2) que les hommes. Le taux est similaire pour les salariés et les indépendants, mais en revanche plus élevé pour la catégorie des intérimaires.

Les graphiques 50 et 52 illustrent la proportion de travailleurs victimes d'intimidation et d'attentions sexuelles non désirées en fonction du sexe et montrent que les femmes sont concernées par ce problème dans des proportions bien plus importantes que les hommes.

#### **Discrimination (Q.31 et Q.32)**

La discrimination a été évaluée par rapport à plusieurs critères: le sexe, l'origine ethnique, l'âge, la nationalité, le handicap et l'orientation sexuelle.

#### **Discrimination sexuelle**

Elle est particulièrement marquée (jusqu'à 3 % des répondants) dans certains pays (Pays-Bas, Royaume-Uni), ainsi que parmi les répondants de sexe féminin (3 %), le personnel des services et les vendeurs (3 %) (et généralement dans les emplois où la main-d'œuvre féminine est dominante) et les intérimaires (3 %).

**Discrimination ethnique**

Certains pays font état de taux élevés (2 % en France et au Luxembourg).

**Discrimination liée à l'âge**

Elle est signalée par 3 % des répondants en moyenne, ce pourcentage variant entre 1 % et 4 % selon le pays. On n'observe pas de différence importante entre les catégories professionnelles. Le taux de discrimination est plus élevé parmi les travailleurs temporaires.

**Discrimination liée à la nationalité, un handicap et l'orientation sexuelle**

Le taux de réponse à ces questions étant relativement faible (inférieur ou égal à 1 %), il est difficile d'identifier des différences.

**Ségrégation sexuelle (Q.33 et Q.8)**

La ségrégation sexuelle horizontale est mise en évidence au chapitre 2: les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois.

La ségrégation verticale peut être évaluée à l'aide de deux indicateurs de l'enquête (Q.33: «Votre chef direct est-il un homme ou une femme?» et Q.8: «Combien de personnes travaillent sous votre direction?»).

Quelque 51 % des femmes disent avoir un chef hiérarchique du sexe masculin en 2000, contre 54 % en 1995. En revanche, 7 % des hommes font état d'un chef hiérarchique du sexe féminin en 2000 (contre 6 % en 1995). La ségrégation est relativement faible dans les pays scandinaves et au Royaume-Uni, et plus importante en Allemagne et dans l'Europe du Sud. Dans les professions à main-d'œuvre essentiellement féminine, par exemple les emplois de type administratif et les emplois des services et de la vente (67 % et 66 % respectivement), les hommes sont plus susceptibles d'occuper un poste dans la hiérarchie (68 % des employés de type administratif et 55 % du personnel des services et des vendeurs ont un patron du sexe masculin).

Les hommes sont plus susceptibles que les femmes (24 % et 13 % respectivement) d'avoir du personnel sous leur direction.

**Tableau 32 — Violence au travail**

(en %)

N° de la question	Tous les travailleurs — Victimes de...	1990	1995	2000	
Q.31.1	violence physique de la part de personnes sur le lieu de travail		4 <sup>(1)</sup>	2	
Q.31.2	violence physique de la part de personnes extérieures au lieu de travail			4	
Q.31.3	intimidation		8	9	
Q.31.4	discrimination sexuelle		2	2	
Q.31.5	attentions sexuelles non désirées		2	2	
Q.31.6	discrimination liée à l'âge		3	3	
Q.31.8	discrimination ethnique		1	1	
Q.31.9	discrimination liée à un handicap		1	1	
Q.33	Votre chef direct est:	un homme		66	64
		une femme		17	19
		non applicable		17	17

<sup>(1)</sup> Les deux questions étaient combinées en 1995.

## Chapitre 9 — Résultats

### Risques pour la santé (Q.34)

Quelque 27 % des travailleurs considèrent que leur santé et leur sécurité sont soumises à des risques liés au travail, un pourcentage qui évolue à la baisse depuis 1990 (30 %) et 1995 (28 %). Cette légère diminution concerne à la fois les travailleurs indépendants et les salariés; parmi ces derniers, les intérimaires sont le groupe qui a le moins tendance à se sentir exposé à des risques en matière de santé et sécurité (22 %, soit une nette diminution par rapport aux 28 % enregistrés en 1995).

Le graphique 56 représente la répartition par secteur, et montre que la perception des risques est plus marquée chez les travailleurs de la construction et de l'agriculture, ainsi que chez ceux de l'industrie de la pêche et du transport. Parmi les catégories professionnelles, seuls les dirigeants affichent une prise de conscience des risques accrue en 2000 (+ 3), alors que les taux des autres catégories sont stables ou en faible diminution depuis 1995.

Les réponses révèlent des écarts importants entre les pays (compris entre 5 % et 48 %), mais doivent être considérées avec prudence dans la mesure où elles sont étroitement liées à des contextes socioculturels nationaux.

Les femmes affichent une prise de conscience des risques moindre (23 %) que les hommes (31 %).

### Problèmes de santé (Q.35)

Environ 60 % des répondants pensent que leur travail «affecte» leur santé, contre 57 % en 1995. Cette augmentation est observée dans les mêmes proportions chez les travailleurs indépendants que chez les salariés. Parmi les salariés, les intérimaires ont tendance à signaler moins

d'effets néfastes pour la santé (49 %, contre 56 % en 1995, soit une baisse sensible) que les autres groupes. L'augmentation concerne toutes les professions, à l'exception des travailleurs manuels (à la fois qualifiés et non qualifiés), pour qui les taux restent inchangés. Elle est plus marquée chez les femmes (+ 4), que chez les hommes (+ 2).

Les principaux problèmes de santé invoqués sont les maux de dos, le stress, la fatigue générale et les douleurs musculaires. On observe une évolution à la hausse des douleurs dorsales et de la fatigue générale (respectivement + 3). La question concernant les douleurs musculaires, dans l'enquête 2000, distingue cinq différents types de douleurs.

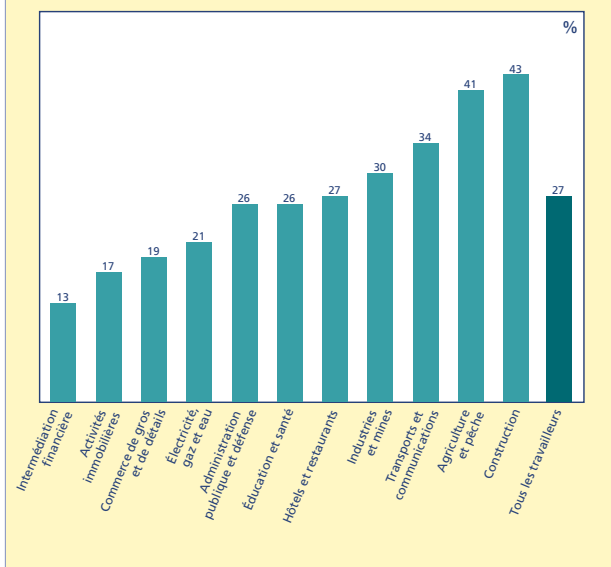
### Maux de dos

L'augmentation concerne les travailleurs indépendants et les salariés, ainsi que les hommes et les femmes, dans les mêmes proportions (34 % pour les deux). Parmi les salariés, ceux avec un contrat à durée déterminée font état d'une plus forte incidence des douleurs dorsales (36 %), alors qu'en 1995, il n'y avait pas d'écart significatif entre les différentes catégories. Parmi les catégories professionnelles, les spécialistes de professions intellectuelles et scientifiques et les techniciens affichent les augmentations les plus sensibles (respectivement, de 18 % à 24 %, et 23 % à 31 %). Le graphique 57 représente la répartition par profession pour 2000; on note le taux très important (57 %) affiché par les agriculteurs.

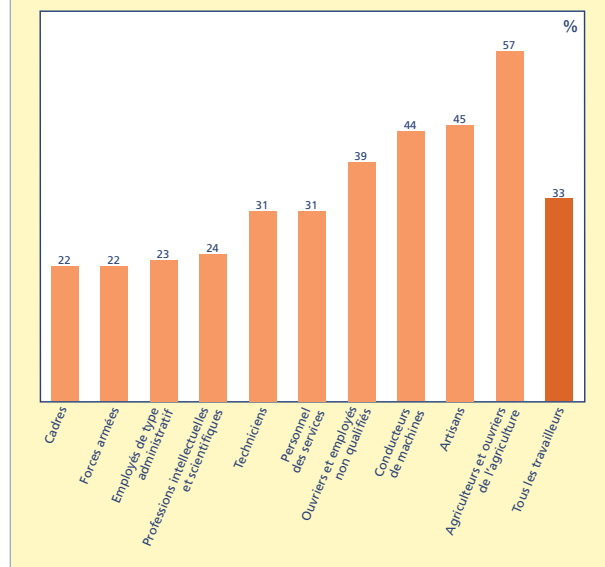
### Fatigue générale

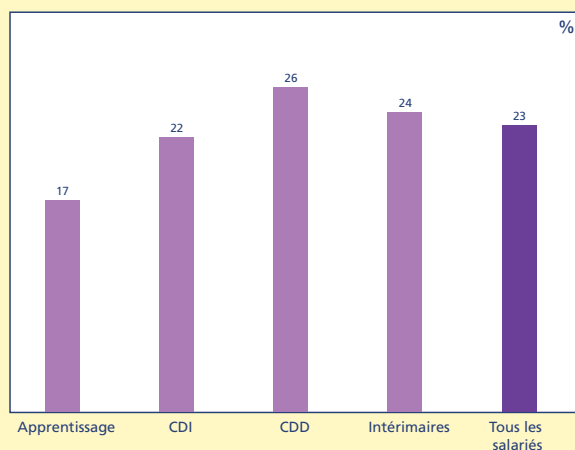
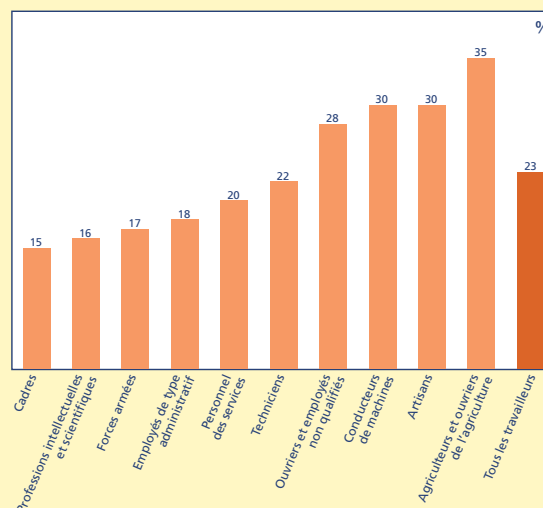
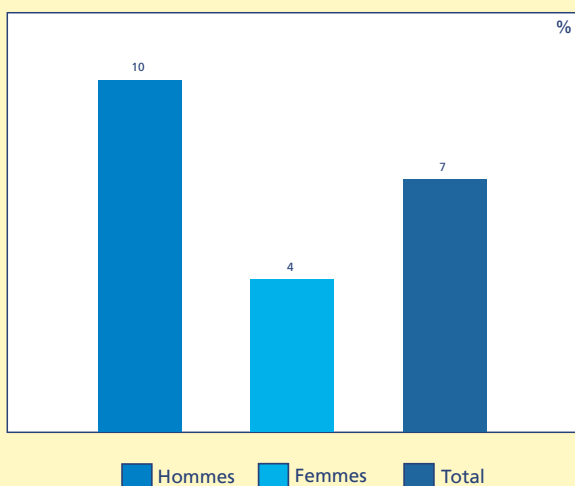
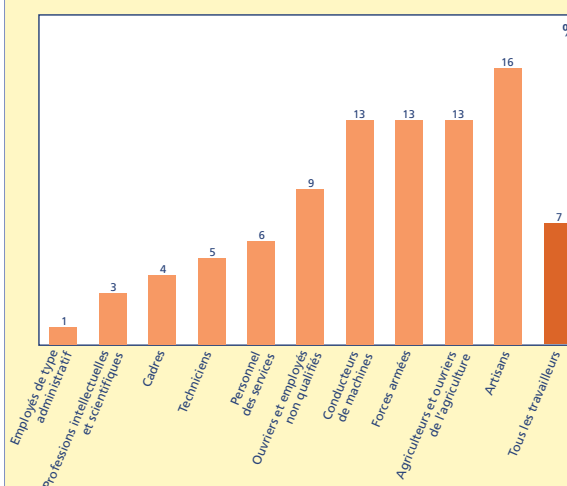
L'augmentation est surtout manifeste pour les travailleurs indépendants (29 % en 2000 contre 23 % en 1995). Des écarts importants sont observés entre les pays, les taux les plus élevés étant relevés en Grèce, en Espagne et en France.

Graphique 56 — Travailleurs qui pensent être exposés à des risques en matière de santé et sécurité au travail (par secteur)



Graphique 57 — Travailleurs faisant état de maux de dos (par profession)



**Graphique 58 — Salariés faisant état d'une fatigue générale (par contrat)****Graphique 59 — Travailleurs faisant état de douleurs musculaires dans le cou et les épaules (par profession)****Graphique 60 — Travailleurs faisant état de blessures (par sexe)****Graphique 61 — Travailleurs faisant état de blessures (par profession)**

Parmi les salariés, une proportion croissante de salariés avec un contrat à durée déterminée fait état d'une fatigue générale: 26 % en 2000 contre 23 % en 1995. Parmi les catégories professionnelles, l'augmentation est surtout observée chez les spécialistes de professions intellectuelles et scientifiques (+ 4), les techniciens (+ 4), le personnel des services et les vendeurs (+ 4) et les artisans (+ 4).

#### Douleurs musculaires

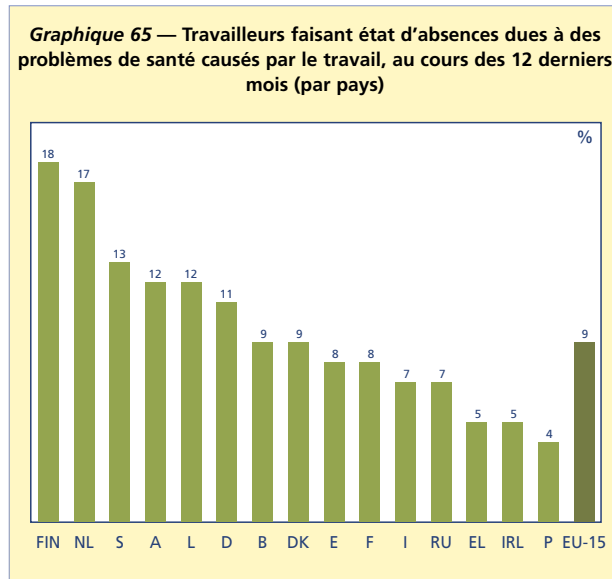
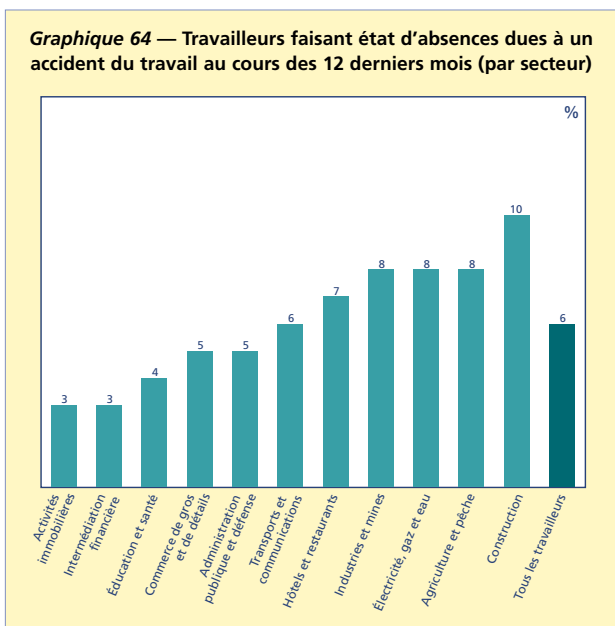
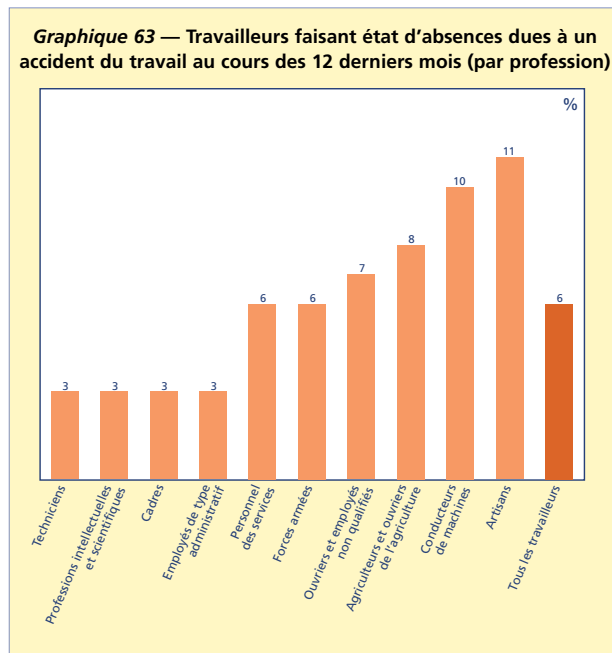
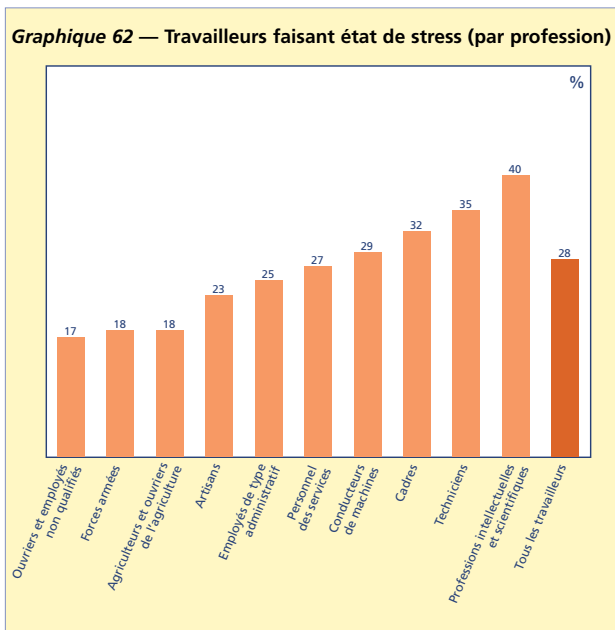
Un quart des répondants fait état de douleurs musculaires dans le cou et les épaules. Il n'y a pas de différence significative entre les hommes et les femmes, excepté pour les douleurs dans les membres supérieurs (main-d'œuvre féminine: + 3). Le graphique 59 montre que les cols bleus et les agriculteurs sont davantage sujets aux douleurs musculaires que les autres catégories professionnelles.

#### Autres problèmes de santé

Les hommes sont plus susceptibles de se blesser au travail (10 %) que les femmes (4 %) et parmi les salariés, le taux le plus important enregistré (11 %) concerne les apprentis. Parmi les catégories professionnelles, les taux les plus élevés sont observés chez les artisans (16 %), les cols bleus qualifiés (13 %) et les agriculteurs (13 %).

#### Stress

Le stress affecte désormais davantage les femmes (29 %) que les hommes (28 %), alors qu'en 1995, 27 % des femmes faisaient état de stress, contre 28 % des hommes. Comme en 1995, d'importants écarts sont observés entre les pays. En tête de liste figuraient et figurent encore les pays suivants: la Grèce, la Suède, la Finlande, l'Italie et le Luxembourg. La France a rejoint, à présent, ce groupe.



Parmi les salariés, ceux avec un contrat à durée indéterminée se plaignent davantage de stress, comme en 1995, que les travailleurs temporaires (28 % en 1995 et 30 % en 2000).

Par rapport à 1995, on observe également des variations entre les professions, notamment une diminution du stress chez les dirigeants (de 37 % à 32 %) et une augmentation chez les techniciens (de 29 % à 35 %) et les employés de type administratif (de 22 % à 25 %). Le graphique 62, qui illustre les taux de stress pour les différentes catégories professionnelles en 2000, montre que les travailleurs à forte qualification (dirigeants, techniciens et spécialistes de professions intellectuelles et scientifiques) affichent les taux les plus élevés.

**Absentéisme**

La question relative à l'absentéisme dans l'enquête de 1995 («nombre de jours d'absence pour raisons de santé liées à l'emploi principal au cours des 12 derniers mois») a été divisée en trois différentes questions pour l'enquête 2000 («absence due à un accident du travail», «absence due à des problèmes de santé causés par le travail», «absence due à d'autres problèmes de santé»). Ces modifications rendent les comparaisons plus difficiles. Le tableau 33 indique le nombre de jours d'absence en fonction des différents motifs d'absence et du statut de l'emploi.

**Absences dues aux accidents du travail**

Quelque 6 % des répondants en font état (dont 3 % pour une durée inférieure à 10 jours). Les chiffres relatifs aux absences des travailleurs manuels et aux répondants du sexe masculin se situent au-dessus de la moyenne (+ 4).

Tableau 33 — Nombre moyen de jours d'absence au cours des 12 derniers mois

Nombre moyen de jours d'absence au cours des 12 derniers mois (Q.36)	Tous les travailleurs	Indépendants	Salariés			
			Tous	CDI	CDD	Intérimaires
Accidents du travail (Q.36.a)	1,26	0,76	1,36	1,43	0,94	1,13
Problèmes de santé causés par le travail (Q.36.b)	1,80	0,86	1,99	2,17	1,04	2,09
Autres problèmes de santé (Q.36.c)	4,20	2,24	4,58	4,96	2,96	1,81

#### Absences dues à des problèmes de santé causés par le travail

Quelque 9 % des répondants en font état (dont 4 % pour une durée inférieure à 10 jours). Il existe d'importants écarts d'un pays à l'autre (de 5 % à 17 %). Les cols bleus sont davantage exposés que les autres travailleurs. On n'observe pas de différence entre les sexes.

#### Absences dues à d'autres problèmes de santé

Un tiers des répondants (33 %) en fait état. On observe d'importants écarts d'un pays à l'autre (de 29 % à 53 %). Les femmes sont généralement plus concernées par ce type d'absence (+ 4).

#### Satisfaction à l'égard des conditions de travail (Q.37 et Q.38)

Deux indicateurs ont été choisis. Le premier porte sur la capacité du répondant («Je le pense»/«je ne le pense pas») ou sa motivation («Je ne le voudrais pas») à continuer de faire le même travail jusqu'à 60 ans. Ces indicateurs peuvent être considérés comme une mesure de la «durabilité» du travail.

À propos de la capacité, 31 % des personnes interrogées répondent qu'elles pensent ne pas être en mesure de faire le même travail à 60 ans. À propos de la motivation, 11 % répondent par la négative: au total, on observe donc 42 % de réponses négatives. Le pourcentage le plus élevé de réponses négatives est observé parmi la main-d'œuvre féminine (44 %) et parmi les salariés (68 % des travailleurs indépendants répondent positivement, contre 56 % des salariés). Parmi les salariés, les taux de réponses négatives les plus élevés sont ceux des intérimaires (64 %) et des salariés avec un contrat à durée déterminée (50 %).

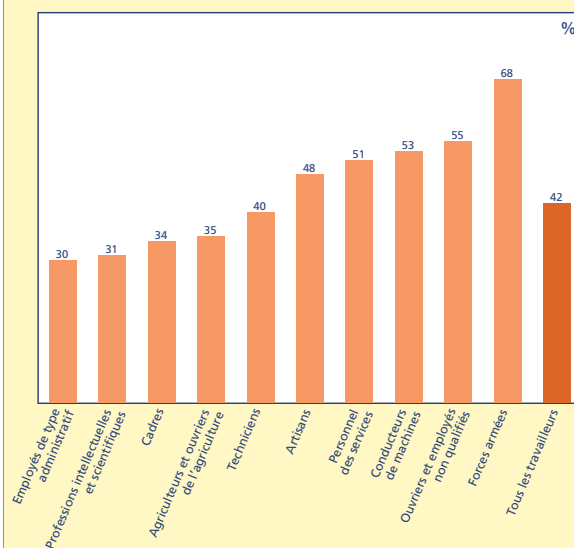
Parmi les catégories professionnelles, les taux les plus élevés de réponses négatives sont affichés par les travailleurs manuels et le personnel des services, tandis que le plus grand nombre de réponses positives provient des spécialistes des professions intellectuelles et scientifiques, des employés de type administratif et des dirigeants.

#### Satisfaction à l'égard des conditions de travail

Le second indicateur utilisé dans le questionnaire porte sur la satisfaction du répondant à l'égard des conditions de travail de son principal emploi. À cet égard, plus des quatre cinquièmes de tous les travailleurs expriment leur satisfaction. Les moyennes n'ont pas changé de façon significative. Les réponses positives atteignent 84 % (comme en 1995) bien que la formulation de la question ait changé (satisfaction à l'égard des «conditions de travail» en 2000; satisfaction à l'égard du «travail» en 1995). Dans l'ensemble, les travailleurs indépendants sont davantage satisfaits que

les salariés, et parmi ces derniers, les intérimaires (28 %) et les salariés avec un contrat à durée déterminée (20 %) sont les moins satisfaits.

Graphique 66 — Travailleurs qui ne pensent pas être en mesure, ou ne voudraient pas, faire le même travail quand ils auront 60 ans — à l'exception de ceux ayant répondu par NSP «Ne sait pas» — (par profession)



Graphique 67 — Satisfaction des salariés à l'égard de leurs conditions de travail (par contrat)

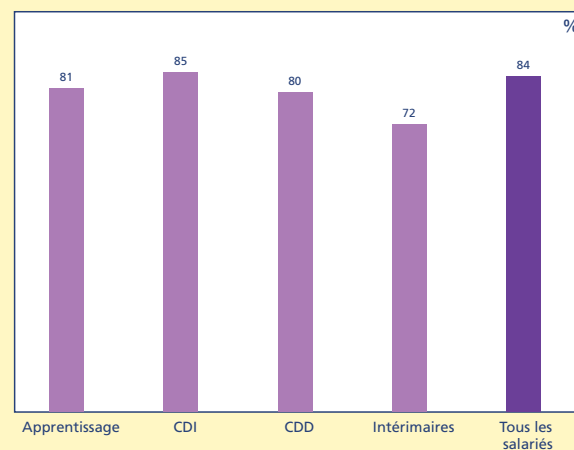


Tableau 34 — Résultats

N° de la question	Tous les travailleurs		1990	1995	2000
Q.34	Risques pour la santé et la sécurité liés au travail	Oui	30	28	27
		Ne sait pas		4	5
Q.35.1	Le travail affecte la santé		—	57	60
Q.35.5	Maux de dos		—	30	33
Q.35.14	Stress		—	28	28
Q.35.15	Fatigue générale		—	20	23
Q.35.8/9/10	Douleurs musculaires	cou et épaules	—	—	23
		membres supérieurs ou inférieurs	—	17	17
		membres supérieurs et inférieurs	—	—	8
		membres supérieurs	—	—	13
	membres inférieurs	—	—	12	
Q.35.6	Maux de tête		—	13	15
Q.35.19	Irritabilité		—	11	11
Q.35.16	Problèmes d'insomnie			7	8
Q.35.3	Problèmes de vue			10	8
Q.35.2	Problèmes d'audition			6	7
Q.35.13	Blessure			—	7
Q.35.18	Anxiété			7	7
Q.35.4	Problèmes de peau			6	6
Q.35.11	Difficultés respiratoires			4	4
Q.35.7	Douleurs d'estomac			5	4
Q.35.17	Allergies			4	4
Q.35.20	Traumatisme			—	2
Q.35.12	Maladie cardiaque			1	1
	Autres		—	2	2
Q.36.a	Absences dues à un accident du travail au cours des 12 derniers mois				6
Q.36.b	Absences dues à des problèmes de santé causés par le travail			23 <sup>(1)</sup>	9
Q.36.c	Absences dues à d'autres problèmes de santé				34
Q.37	Pourrez-vous faire le même travail à 60 ans?	Oui	—	—	54
		Non	—	—	29
		Ne voudrait pas	—	—	11
		Ne sait pas			7
Q.38	Êtes-vous satisfait de vos conditions de travail? <sup>(2)</sup>	Très satisfait et plutôt satisfait	—	84	84
		Plutôt pas satisfait et pas du tout satisfait	—	15	16

<sup>(1)</sup> Question modifiée.

<sup>(2)</sup> Question modifiée. En 1995, la question était: «Êtes-vous satisfait de votre travail?» alors qu'en 2000, la question posée est: «Êtes-vous satisfait de vos conditions de travail?»

## Chapitre 10 — Revenus et systèmes de paiement

### Niveaux de revenus (EF.21)

Les niveaux de revenus ont été classés selon une échelle à 12 niveaux pour chacun des 15 pays. Les échelles étaient spécifiques à chaque pays et ont été utilisées pour définir une échelle harmonisée des revenus (4 niveaux plus les refus).

Les échelles de revenus reflètent le lien entre l'activité et les revenus, ainsi qu'entre le nombre d'heures travaillées et les revenus. Concernant le travail à temps partiel, les différences, bien que moins marquées, subsistent.

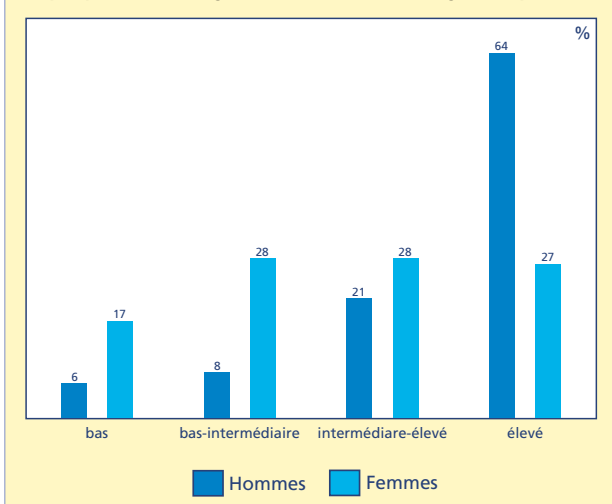
Le graphique 68 représente les catégories de revenus en fonction du sexe en 2000: près de trois fois plus de femmes que d'hommes figurent dans la catégorie des plus faibles revenus, et deux fois plus d'hommes que de femmes figurent dans la catégorie des plus hauts revenus. Dans les catégories des revenus faibles et moyens, le fossé entre hommes et femmes est moins important. Élément significatif, un quart (26,4 %) des travailleurs interrogés ne sait pas à quelle catégorie correspondent ses revenus. Les graphiques 68 et 69 représentent respectivement les catégories de revenus de tous les travailleurs et des dirigeants en fonction du sexe.

Tableau 35 — Catégories de revenus en fonction du sexe

(en %)

Catégories de revenus	Hommes	Femmes	Total
Revenus faibles	9,1	25,8	16,1
Revenus moyens/faibles	18,7	24,4	21,1
Revenus moyens/ élevés	21,9	16,6	19,7
Revenus élevés	21,7	10,0	16,8
A refusé de répondre	28,6	23,2	26,4

Graphique 69 — Catégories de revenus des dirigeants (par sexe)

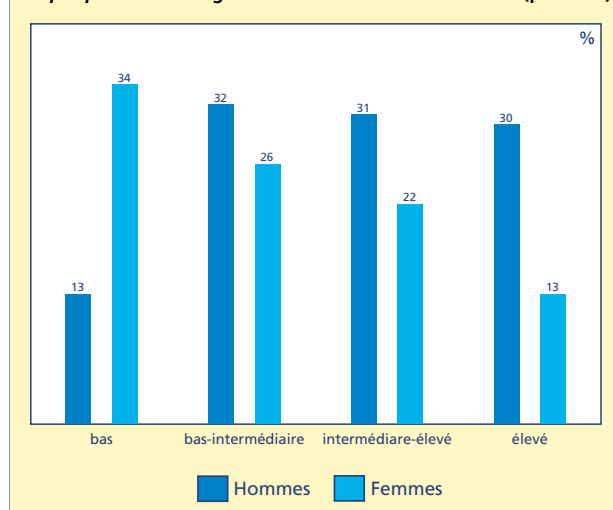


### Systèmes de paiement

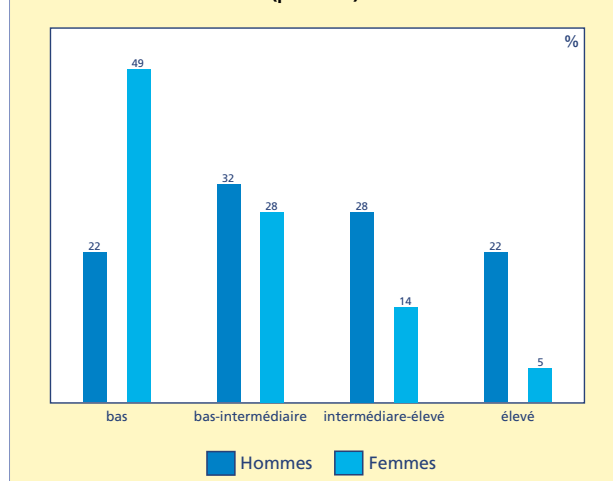
Les comparaisons avec 1995 s'avèrent difficiles car les questions ont été modifiées. En 2000, il y avait une question spécifique aux salariés et une autre spécifique aux travailleurs indépendants. De surcroît, plusieurs catégories de revenus ont été ajoutées (systèmes de participation des salariés aux bénéfices de l'entreprise, paiements fondés sur la performance d'une équipe, revenus provenant de la possession d'actions).

Le tableau 36 présente une comparaison des différentes sources de revenus des travailleurs en 1995 et 2000: on constate une diminution globale de tous les revenus sur cette période de cinq ans, cette diminution étant très marquée (près de 50 %) en ce qui concerne les paiements supplémentaires à titre de compensation pour travailler le dimanche.

Graphique 68 — Catégories de revenus des travailleurs (par sexe)

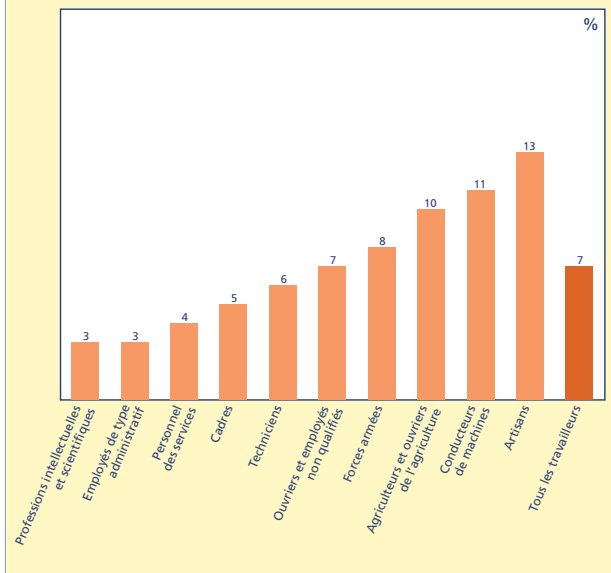


Graphique 70 — Catégories de revenus du personnel des services (par sexe)

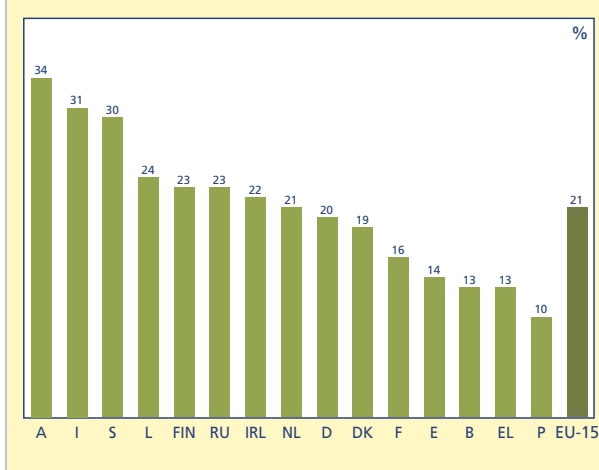




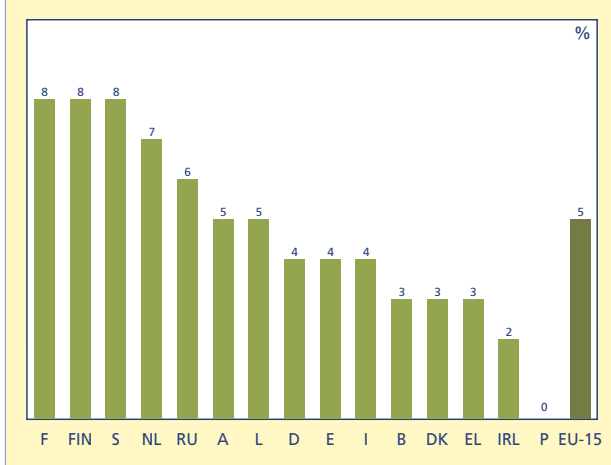
**Graphique 71 — Salariés recevant une rémunération à la pièce/des primes de productivité (par profession)**



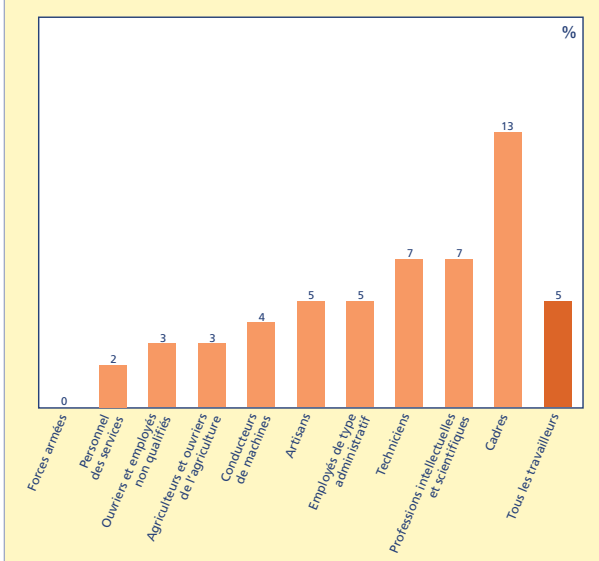
**Graphique 72 — Salariés bénéficiant du paiement des heures supplémentaires (par pays)**



**Graphique 73 — Salariés recevant des paiements basés sur la performance globale de l'entreprise (systèmes de participation aux bénéfices) où ils travaillent (par pays)**



**Graphique 74 — Salariés recevant des paiements basés sur la performance globale de l'entreprise (systèmes de participation aux bénéfices) où ils travaillent (par profession)**



**Travailleurs salariés (EF.22)**

**Rémunération à la pièce**

Les taux les plus élevés concernent les artisans (13 %) et les travailleurs manuels qualifiés (11 %).

**Paiement d'heures supplémentaires**

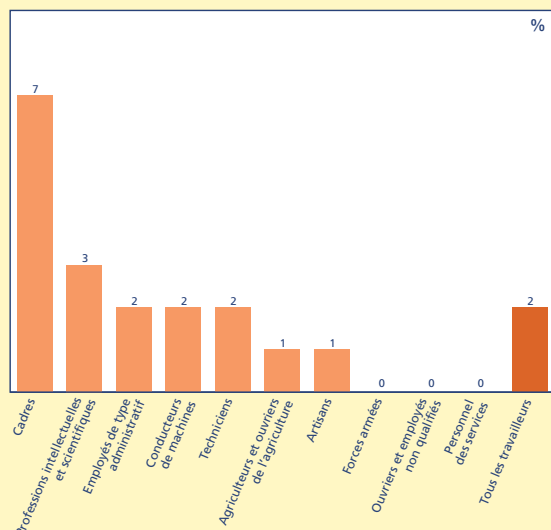
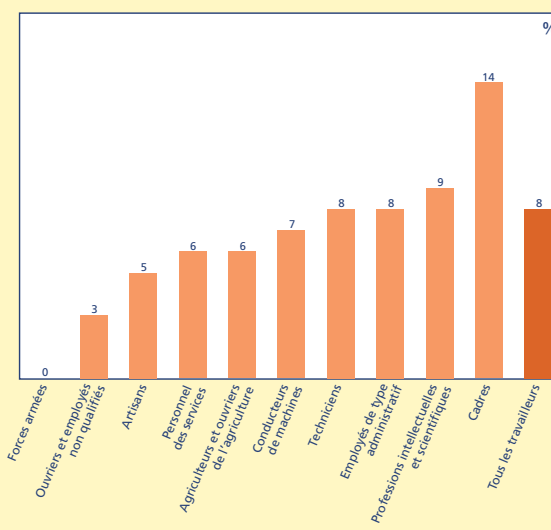
On observe d'importants écarts entre les pays. En Autriche, 34 % des salariés font état du paiement d'heures supplémentaires, contre respectivement 31 % en Italie et 30 % en Suède, mais seulement 10 % au Portugal, 13 % en Belgique et 14 % en Espagne.

Parmi les catégories professionnelles, les travailleurs manuels qualifiés (35 %) et les artisans (31 %) affichent les taux les plus élevés, tandis que le personnel de direction affiche le taux le plus faible (13 %).

Parmi les salariés, les intérimaires (26 %) affichent les taux les plus élevés, et les salariés avec un contrat à durée déterminée (14 %) affichent les plus faibles. Les travailleurs à temps partiel bénéficient également du paiement des heures supplémentaires (15 %).

**Paiements supplémentaires à titre de compensation pour travailler le dimanche**

Les taux les plus élevés sont observés en Suède (29 %) et en Finlande (19 %), et les plus faibles au Portugal (2 %) (mais le Portugal est le pays d'Europe avec le plus faible taux de travail le dimanche). Parmi les catégories professionnelles, les travailleurs manuels qualifiés (15 %) et les techniciens (14 %) affichent les taux les plus élevés.

**Graphique 75 — Salariés avec des revenus provenant de la possession d'actions de l'entreprise où ils travaillent (par profession)****Graphique 76 — Travailleurs indépendants recevant des paiements fondés sur la performance globale de la société (systèmes de participation aux bénéfices) où ils travaillent (par profession)****Systèmes de participation aux bénéfices (fondés sur la performance globale de la société)**

Des taux au-dessus de la moyenne sont observés en France, en Suède et en Finlande en 2000 (8 %), tandis que l'Irlande affiche le taux le plus faible de salariés bénéficiant d'un tel système de participation (voir graphique 73). Le graphique 74 montre que le personnel dirigeant (13 %) est la catégorie professionnelle la plus concernée par ce système alors que seuls 3 % des travailleurs non qualifiés et des vendeurs, et 6 % du personnel avec un contrat à durée indéterminée en font état.

**Paiements fondés sur la performance globale d'une équipe**

Les taux sont faibles (2 % en moyenne), les plus élevés étant observés au Royaume-Uni (4 %) et dans les emplois de direction (7 %).

**Revenus provenant de la possession d'actions de l'entreprise**

Les taux sont faibles (2 %), les plus élevés étant relevés en France, en Allemagne et au Royaume-Uni, ainsi que dans les emplois de direction (7 %).

**Travailleurs indépendants (EF.23)**

Les systèmes de participation aux bénéfices basés sur la performance globale des sociétés où les indépendants travaillent (8 % en moyenne) masquent des différences importantes d'un pays à l'autre (Suède 16 % et Grèce 2 %). Les revenus sont principalement générés par l'activité de l'entreprise (83 %), même s'il existe des différences notables entre les pays (92 % en Grèce ou aux Pays-Bas contre 75 % en Suède ou 76 % en Allemagne). Les mêmes différences peuvent être observées entre professions (les cols bleus sont moins susceptibles de recevoir des revenus émanant de leur propre entreprise) et entre secteurs (les taux les plus élevés sont observés dans l'agriculture).

**Tableau 36 — Systèmes de paiement**

(en %)

N° de la question	Tous les travailleurs	1990	1995	2000
EF.21	Revenus mensuels nets (niveaux harmonisés) (1)	—	—	—
<b>Salariés</b>				
EF.22.1	Salaires de base	—	94	92
EF.22.2	Primes de productivité	—	10	7
EF.22.3	Heures supplémentaires	—	27	21
EF.22.4	Paiement supplémentaire à titre de compensation pour des conditions de travail difficiles	—	4	3
EF.22.5	Paiement supplémentaire à titre de compensation pour travailler le dimanche	—	17 (2)	9
EF.22.6	Autres paiements supplémentaires	—	—	13
EF.22.7	Participation aux bénéfices	—	—	5
EF.22.8	Paiements fondés sur la performance d'une équipe	—	—	2
EF.22.9	Revenus provenant de la possession d'actions de l'entreprise	—	—	2
EF.22.10	Autres	—	—	5
<b>Indépendants</b>				
EF.23.1	Revenus provenant de l'activité d'indépendant	—	—	83
EF.23.2	Participation aux bénéfices	—	—	8
EF.23.3	Paiements fondés sur la performance d'une équipe	—	—	2
EF.23.4	Revenus provenant de la possession d'actions de l'entreprise	—	—	2

(1) Les chiffres exacts figurent dans les tableaux détaillés sur lesquels est basé le présent rapport.

(2) La question portait sur le travail du dimanche, de nuit et à des heures « inhabituelles ».

## Chapitre 11 — Travail et vie de famille

L'enquête 2000 comprend une série de variables sur les ménages, dont certaines sont nouvelles. Des renseignements précieux ont déjà été fournis par le passé (notamment, le lien entre le temps de travail et la structure de la famille). L'inégalité entre les hommes et les femmes est flagrante à l'examen des chiffres concernant le temps consacré à l'éducation des enfants et à l'exécution des corvées ménagères. La double charge de travail reste une caractéristique propre aux femmes exerçant une activité professionnelle, compte tenu de leur plus forte implication dans les tâches ménagères et familiales.

### Situation actuelle (E.7)

Il existe des différences notables entre les pays: par exemple, 48 % de répondants mariés en Suède contre 67 % en Grèce; 5 % de divorcés, séparés ou veufs en Espagne contre 15 % en

Autriche. On observe également des différences importantes entre les sexes: 13 % des femmes, auxquelles le questionnaire a été soumis, sont divorcées, séparées ou veuves, contre 7 % des répondants du sexe masculin.

### Nombre de personnes composant le foyer (EF.12)

Si 15 % des répondants, en moyenne, sont des ménages à une personne, on observe toutefois des écarts importants entre les pays: de 29 % en Suède et 24 % aux Pays-Bas à 5 % au Portugal et 8 % en Espagne.

### Nombre de personnes, dans le foyer, exerçant une activité rémunérée (EF.13.b)

Quelque 39 % des répondants sont les seuls à exercer une activité rémunérée dans le foyer. Parmi les salariés, 36 % des intérimaires et 37 % des salariés avec un contrat à durée déterminée sont les seuls à exercer une activité rémunérée dans le foyer.

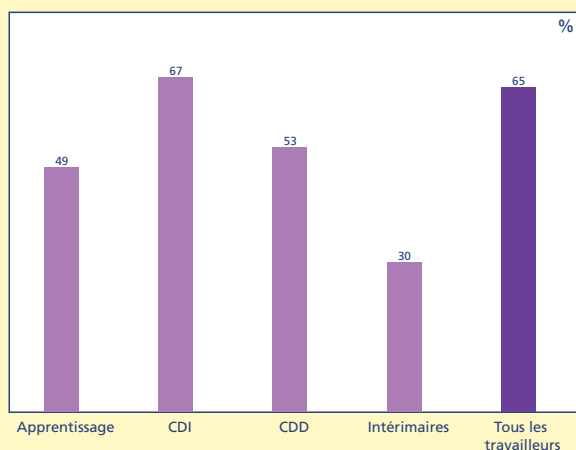
### Personnes apportant le revenu principal au foyer (EF.19.a)

Environ 83 % des répondants du sexe masculin apportent le principal revenu au foyer, contre 40 % des répondants du sexe féminin. Parmi les salariés, 49 % des intérimaires et 53 % des salariés avec un contrat à durée déterminée apportent le revenu principal au foyer.

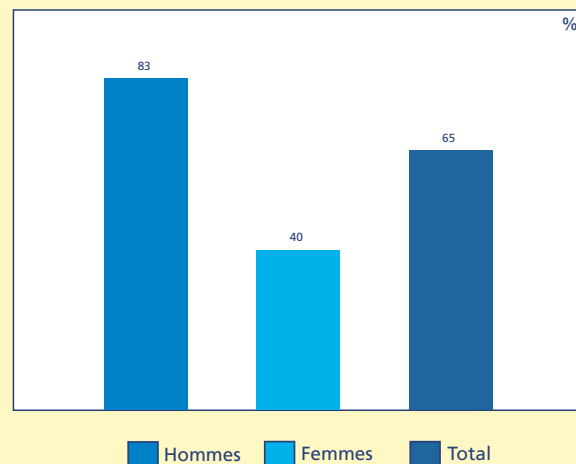
### Principaux responsables des achats courants et tâches ménagères (EF.19.b)

Quelque 86 % des femmes interrogées, contre 25 % des hommes, apportent la principale contribution dans ce domaine. Les réponses indiquent une forte ségrégation sexuelle, les hommes étant faiblement impliqués dans les activités telles que la cuisine, le ménage et l'éducation des enfants. Le graphique 80, illustrant la répartition des tâches familiales (garde d'enfants) et ménagères en fonction du sexe, montre que plus des trois quarts des femmes (85 %) assument les responsabilités dans ces domaines, contre seulement un quart des hommes (25 %).

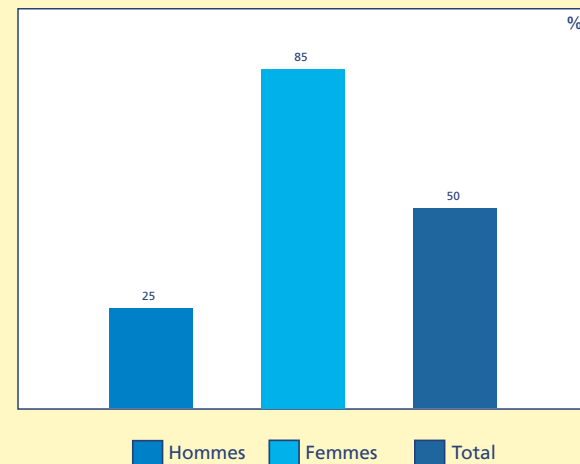
Graphique 77 — Personnes apportant le revenu principal au foyer (par contrat)

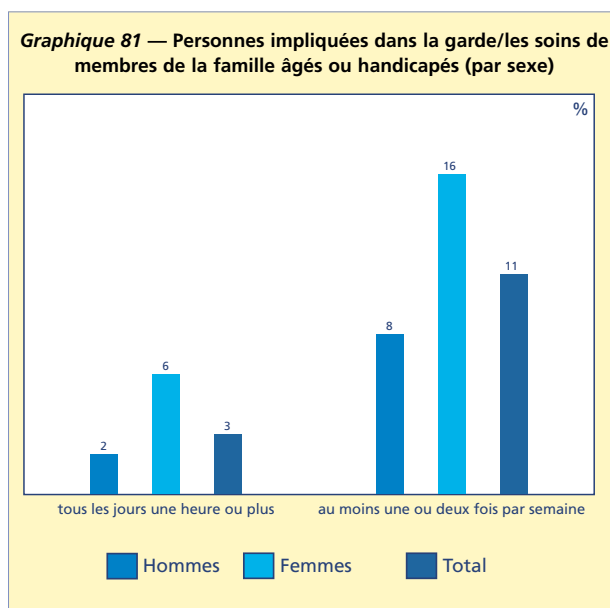
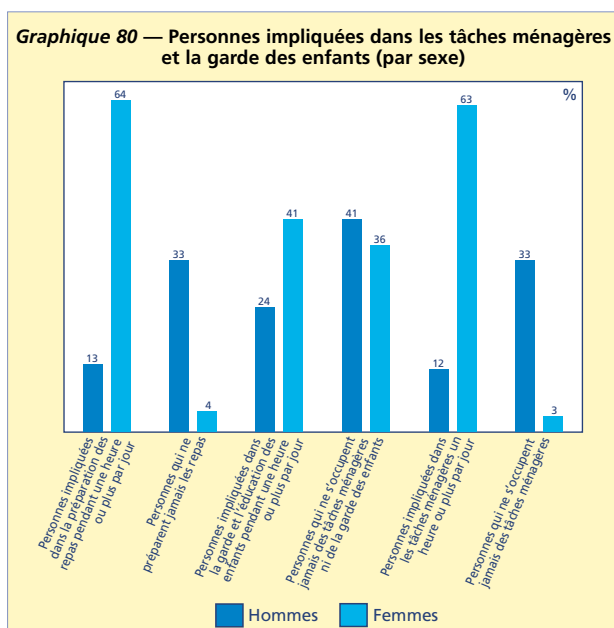


Graphique 78 — Personnes apportant le revenu principal au foyer (par sexe)



Graphique 79 — Principaux responsables des achats courants et des tâches ménagères (par sexe)





**Tableau 37 — Fréquence d'implication dans des activités extraprofessionnelles (Q. EF.20)**

(en %)

Activité	Fréquence	Hommes	Femmes	Tous
Activité bénévole ou caritative	Jamais	72	69	71
	Une/deux fois par semaine	6	6	6
Activité politique ou syndicale	Jamais	41	36	87
	Une/deux fois par mois	4	2	3
Garde et éducation des enfants	Jamais	41	36	39
	Chaque jour, 1 heure ou plus	24	41	31
Cuisine	Jamais	33	4	21
	Chaque jour, 1 heure ou plus	13	64	34
Ménage	Jamais	33	3	20
	Chaque jour, 1 heure ou plus	12	63	33
Garde/soin de membres de la famille âgés ou handicapés	Jamais	73	64	69
	Chaque jour, 1 heure ou plus	2	6	3
	Une/deux fois par semaine	5	8	6
Formation/ enseignement	Jamais	65	62	64
	Une/deux fois par an	20	20	20
Sports	Jamais	41	49	45
	Une/deux fois par semaine	29	25	27
Activité culturelle	Jamais	7	46	48
	Une/deux fois par semaine	49	12	12
Activité de loisir	Jamais	17	19	18
	1 heure ou plus par jour	11	8	10

#### **Implication dans des activités en dehors du travail (EF.20)**

Les réponses révèlent une forte ségrégation sexuelle, les hommes étant faiblement impliqués dans les activités telles que la cuisine, le ménage et l'éducation des enfants.

Par ailleurs, on observe de fortes différences entre les pays pour des questions telles que les soins aux membres de la famille âgés ou handicapés (faible implication dans les pays

tels que la France ou le Danemark, par rapport à l'Italie ou au Portugal), qui pourraient s'expliquer par des spécificités nationales (dispersion de la famille, systèmes de soins, etc.).

En ce qui concerne le temps consacré à l'éducation, les pays scandinaves et les Pays-Bas affichent des taux supérieurs à la moyenne. Les réponses à la Q.29 (formation professionnelle) amènent à la même observation.

## Chapitre 12 — Norvège

Comparée à celle des 15 États membres de l'UE, la main-d'œuvre norvégienne est caractérisée par les éléments suivants:

- une proportion de salariés supérieure à la moyenne de l'UE (91 % des travailleurs sont des salariés et 9 % sont des indépendants, contre respectivement 84 % et 16 % dans l'UE);
- des taux d'activité identiques pour les femmes et les hommes (50/50), tandis que le rapport est de 42/58 dans l'UE;
- une proportion moindre de salariés dans l'industrie (et particulièrement dans l'industrie manufacturière: 25 % contre 21 % dans l'UE), et une plus forte proportion de salariés dans les services de la santé et de l'éducation (28 % contre 17 % dans l'UE);
- une plus forte proportion d'intérimaires (7 %), et moins de salariés avec un contrat à durée déterminée.

### Problèmes de santé

Les travailleurs en Norvège se sentent moins exposés à des risques en matière de santé et de sécurité au travail, que la moyenne des travailleurs dans l'UE. Une proportion moindre de travailleurs fait état de problèmes de fatigue et de maux de dos, et dans l'ensemble, les travailleurs norvégiens sont plus satisfaits de leurs conditions de travail. En revanche, davantage de stress et de douleurs musculaires sont signalés.

Tableau 38 — Résultats relatifs à la santé, Norvège et EU-15

(en %)

	Norvège	EU-15
Risques perçus pour la santé	20	27
Stress	32	28
Maux de dos	27	33
Douleurs musculaires dans le cou et les épaules	33	23
Satisfaction à l'égard des conditions de travail	90	84
Ne pensent pas pouvoir ou ne voudraient pas faire le même travail à 60 ans	38	40

### Exposition aux risques physiques

Dans l'ensemble, l'exposition aux risques physiques est moindre. Cette observation doit être considérée en tenant compte du plus faible taux de salariés de l'industrie manufacturière en Norvège, par rapport à l'UE.

### Durée de travail

La situation est caractérisée par une durée de travail inférieure à la moyenne de l'UE, avec une moins forte proportion de personnes travaillant plus de 45 heures hebdomadaires et une plus forte proportion de personnes travaillant moins de 30 heures hebdomadaires. Le nombre de travailleurs à temps partiel est également supérieur à la moyenne de l'UE.

Par rapport aux travailleurs de l'UE, les Norvégiens font davantage état d'horaires de travail irréguliers, ainsi que du travail posté, de nuit, en soirée et le dimanche.

Tableau 39 — Facteurs de risques physiques, Norvège et EU-15

(en %)

	Norvège	EU-15
Bruit	31 (8)	29 (11)
Manipulation de produits dangereux	14 (2)	16 (5)
Charges lourdes	41 (7)	37 (12)
Gestes répétitifs	53 (16)	57 (31)
Postures douloureuses	39 (6)	47 (18)

NB: Chiffres hors parenthèses: pendant au moins un quart du temps. Chiffres entre parenthèses: tout/presque tout le temps.

### Durée de travail

La situation est caractérisée par une durée de travail inférieure à la moyenne de l'UE, avec une moins forte proportion de personnes travaillant plus de 45 heures hebdomadaires et une plus forte proportion de personnes travaillant moins de 30 heures hebdomadaires. Le nombre de travailleurs à temps partiel est également supérieur à la moyenne de l'UE.

Par rapport aux travailleurs de l'UE, les Norvégiens font davantage état d'horaires de travail irréguliers, ainsi que du travail posté, de nuit, en soirée et le dimanche.

Tableau 40 — Durée de travail, Norvège et EU-15

(en %)

	Norvège	EU-15
Personnes travaillant moins de 30 heures par semaine	24	16
Personnes travaillant plus de 45 heures par semaine	14	21
Travail de nuit	23	19
Travail en soirée	59	47
Travail le dimanche	40	27
Travail le samedi	51	52
Travail à temps partiel (réponse spontanée)	23	17
Travail posté	23	20

### Organisation du travail

Le rythme de travail est nettement plus élevé en Norvège que dans l'Europe des quinze (EU-15), et les travailleurs disent aussi qu'ils ne disposent pas de suffisamment de temps pour réaliser leur travail. Cette observation devrait être considérée en tenant compte de la nouvelle tendance observée, à savoir, que le rythme de travail dépend davantage des demandes externes des clients et des demandes des collègues, que des contraintes techniques ou des normes de production.

**Tableau 41 — Nature du travail, Norvège et EU-15**

(en %)

	Norvège	EU-15
Contacts avec des personnes extérieures	73	64
Rythme de travail induit par les clients	75	69
Rythme de travail induit par les collègues	54	43
Rythme de travail induit par les machines	16	20
Télétravail	11 (2)	5 (1)

NB: Chiffres hors parenthèses: pendant au moins un quart du temps. Chiffres entre parenthèses: tout/presque tout le temps.

Les responsabilités assumées sont généralement de plus haut niveau, les tâches moins monotones et davantage alternées.

Le contrôle des Norvégiens sur leur travail est supérieur à la moyenne relevée dans l'UE: ils ont plus l'occasion d'organiser leurs tâches et le rythme de leur travail et de donner leur avis sur les méthodes de travail.

Enfin, les possibilités d'acquérir de nouveaux savoirs au travail se situent au-dessus de la moyenne, ainsi que la proportion de travailleurs ayant bénéficié d'une formation au cours des 12 derniers mois.

**Tableau 42 — Organisation du travail, Norvège et EU-15**

(en %)

	Norvège	EU-15
Travail soumis à des cadences élevées	85	57
Travail soumis à des délais rigoureux	73	60
Travail monotone	28	40
Acquisition de nouveaux savoirs	86	72
N'a pas la possibilité de choisir l'ordre d'exécution des tâches	17	35
N'a pas la possibilité de choisir le rythme de travail	22	29
N'a pas assez de temps pour réaliser le travail	70	79
A reçu une formation au cours des 12 derniers mois	50	31

## Résumé des conditions de travail — Pourcentages moyens dans l'UE

FACTEURS INFLUENÇANT L'ENVIRONNEMENT PHYSIQUE	
Exposition à (¹):	
• bruit élevé	29%
• vibrations	24%
• rayonnements	6%
• températures élevées	22%
• températures basses	21%
Inhalation de vapeurs (¹)	23%
Manipulation de produits dangereux (¹)	15%
Port d'un équipement de protection (¹)	30%
CONCEPTION DES POSTES DE TRAVAIL	
Travail exigeant des postures douloureuses (¹)	47%
Déplacement de charges lourdes (¹)	37%
INFORMATION SUR LES RISQUES	
«Bien» et «très bien» informé (¹)	76%
LIEU DE TRAVAIL	
Travail à domicile (¹)	9%
Télétravail	5%
Travail avec un PC	41%
DURÉE DE TRAVAIL	
Heures hebdomadaires:	
• moins de 30	16%
• 30 à 39	35%
• plus de 40	49%
Temps de travail moyen par semaine	38.2
Travail à temps partiel	17%
Travail posté pendant au moins un quart du temps de travail	22%
Travail de nuit	19%
Travail le samedi	47%
Travail le dimanche	24%
Durée moyenne des trajets quotidiens (en minutes)	37.5

(¹) Un quart du temps.

(²) Réponse affirmative ou négative.

RYTHME DE TRAVAIL	
Travail soumis à des cadences élevées (¹)	56%
Travail soumis à des délais rigoureux	60%
N'a pas suffisamment de temps pour réaliser le travail	21%
Facteurs influençant le rythme de travail (²):	
• collègues	43%
• clients, etc.	69%
• normes de production	31%
• vitesse automatique de la machine	20%
• contrôle hiérarchique direct	32%
CONTRÔLE SUR LE TRAVAIL ET AUTONOMIE	
Ne peut choisir ni modifier (²):	
• le rythme de travail	29%
• les méthodes de travail	29%
• l'ordre d'exécution des tâches	35%
Ne peut pas faire une pause à sa guise (²)	39%
N'est pas libre de décider des vacances et des jours de congé (²)	42%
Sur les horaires flexibles (²)	44%
CONTENU DU TRAVAIL	
Travail impliquant:	
• tâches complexes (²)	57%
• tâches monotones (²)	40%
• autocontrôle de la qualité du travail (²)	76%
• satisfaction de normes de qualité précises (²)	70%
• résolution de problèmes (²)	82%
• tâches courtes répétitives (moins de 10 minutes) (¹)	32%
• mouvements répétitifs de la main ou du bras (¹)	57%
Aide possible des collègues (²)	82%
Exigences trop élevées par rapport aux qualifications (sous-qualification)	8%
Exigences trop faibles par rapport aux qualifications (surqualification)	7%
Travail impliquant l'acquisition de nouveaux savoirs (²)	71%
A reçu une formation au cours des 12 derniers mois	31%
Travail sur ordinateur (¹)	41%

<b>SYSTEMES DE PAIEMENT</b>	
La rémunération comprend:	
• salaire de base fixe	92%
• rémunération à la pièce/prime de productivité	7%
• paiement d'heures supplémentaires	21%
• paiement supplémentaire à titre de compensation pour des horaires de travail atypiques	10%
• paiement supplémentaire à titre de compensation pour des conditions de travail pénibles	4%
<b>PARTICIPATION ET CONSULTATION</b>	
Possibilité de discuter des conditions de travail en général <sup>(2)</sup>	73%
Possibilité de discuter des changements dans l'organisation du travail <sup>(2)</sup>	71%
Discussion des problèmes liés au travail (au cours des 12 derniers mois) <sup>(2)</sup>	
• avec des représentants du personnel	43%
• avec des supérieurs	83%
• avec des collègues	90%
• avec des experts extérieurs	25%
<b>ÉGALITÉ DES CHANCES</b>	
Le supérieur direct est un homme	64%
Le supérieur direct est une femme	20%
A été victime de <sup>(2)</sup> :	
• discrimination sexuelle	1%
• discrimination fondée sur la nationalité	1%
• discrimination fondée sur un handicap	1%
• discrimination raciale	1%
• discrimination fondée sur l'âge	3%
<b>VIOLENCE AU TRAVAIL</b>	
A fait l'objet de <sup>(2)</sup> :	
• violences physiques	4%
• attentions sexuelles non désirées	2%
• intimidation	9%

<b>RISQUES PROFESSIONNELS ET PROBLÈMES DE SANTÉ</b>	
Le travail affecte ma santé	60%
Stress	28%
Maux de dos	33%
Fatigue générale	23%
Maux de tête	15%
Douleurs musculaires dans les membres supérieurs	13%
Douleurs musculaires dans les membres inférieurs	12%
Problèmes d'insomnie	8%
Allergies	4%
Maladie cardiaque	1%
Anxiété	7%
Irritabilité	11%
Traumatisme	4%
Difficultés respiratoires	2%
Douleurs d'estomac	4%
Problèmes de peau	6%
Problèmes de vue	9%
Problèmes d'audition	7%
Le travail améliore ma santé	1%
<b>ABSENTÉISME POUR RAISONS DE SANTÉ (au cours des 12 derniers mois)</b>	
Aucune absence	84%
Moins de 5 jours	5%
5 à 20 jours	9%
Plus de 20 jours	3%
<b>PERCEPTION DE RISQUES</b>	
Perçoit des risques pour sa santé liés au travail <sup>(2)</sup>	27%
<b>SATISFACTION À L'ÉGARD DU TRAVAIL</b>	
Satisfait à l'égard du travail	84%

<sup>(2)</sup> Réponse affirmative ou négative.



## Annexe 1 – Questionnaire

Votre numéro d'étude

Code pays

Notre numéro d'étude

Numéro de l'interview

ENQUÊTEUR: INTERROGER UNIQUEMENT LA PERSONNE DE 15 ANS OU PLUS DANS LE MÉNAGE

- 1) DONT LA DATE D'ANNIVERSAIRE EST LA PLUS PROCHE DE LA DATE D'INTERVIEW
- 2) QUI EST SALARIÉE ET/OU INDÉPENDANTE

**Q.1** Quelle est votre nationalité? Veuillez indiquer le (ou les) pays qui s'appliquent. (PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

Belgique .....	17	1
Danemark .....		2
Allemagne .....		3
Grèce .....		4
Espagne .....		5
France .....		6
Irlande .....		7
Italie .....		8
Luxembourg .....		9
Pays-Bas .....		10
Portugal .....		11
Royaume-Uni (Grande Bretagne, Irlande du Nord) .....		12
Autriche .....		13
Suède .....		14
Finlande .....		15
Autres pays (préciser) .....		16
NSP (ne sait pas) .....		17

CONCLURE L'INTERVIEW

34	1,	4,	7,	10,	13,	16,	19,	22,	25,	28,	31,	34,
	2,	5,	8,	11,	14,	17,	20,	23,	26,	29,	32,	35,
	3,	6,	9,	12,	15,	18,	21,	24,	27,	30,	33,	36,

**Q.2.a Quel est votre principal travail rémunéré?**

Veuillez indiquer votre titre professionnel.

ENQUÊTEUR: RÉCLAMER DES DÉTAILS ET LES NOTER, INSISTER POUR OBTENIR LE PLUS D'INFORMATIONS POSSIBLE

---



---

		70-71
--	--	-------

**Q.3.a Depuis combien d'années êtes-vous dans votre société ou organisation? (Si moins d'un an) Depuis combien de mois?**

Nombre d'années

		72-73
--	--	-------

Nombre de mois

		74-75
--	--	-------

**Q.3.b Depuis combien d'années êtes-vous dans votre principal travail actuel? (SI MOINS D'UN AN) Depuis combien de mois?**

Nombre d'années

		76-77
--	--	-------

Nombre de mois

		78-79
--	--	-------

**Q.4.a Êtes-vous principalement ...?**

(MONTRER LA CARTE «Q.4.a» — LIRE — UNE SEULE RÉPONSE)

indépendant sans salarié .....	80	1	PASSER À Q.5
indépendant avec salariés .....		2	PASSER À Q.5
salarié .....		3	PASSER À Q.4.b
<b>(NE PAS LIRE)</b> Autre .....		4	PASSER À Q.5

(SI «SALARIÉ», NOTER 3 À Q.4.a)

**Q.4.b S'agit-il ...?**

(MONTRER LA CARTE «Q.4.b» — LIRE — UNE SEULE RÉPONSE)

D'un contrat à durée indéterminée .....	81	1	PASSER À Q.5
D'un contrat à durée déterminée .....		2	PASSER À Q.4.c
D'un contrat d'intérim .....		3	} PASSER À Q.5
D'un contrat d'apprentissage ou autre formation .....		4	
<b>(NE PAS LIRE)</b> Autre .....		5	
NSP .....		6	

(SI «SALARIÉ AVEC UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE», NOTER 2 À Q.4.b)

**Q.4.c Quelle est la durée exacte de votre contrat en nombre d'années et de mois?**

Nombre d'années

		82-83
--	--	-------

Nombre de mois

		84-85
--	--	-------



À TOUS

**Q.5 Quelle est la principale activité de la société ou de l'organisation dans laquelle vous travaillez?**

(ENQUÊTEUR.: RÉCLAMER DES DÉTAILS ET LES NOTER — INSISTER POUR OBTENIR LE PLUS D'INFORMATIONS POSSIBLE)

---



---

--	--

86-87

**Q.6 Travaillez-vous dans ...?**

(MONTRER LA CARTE «Q.6» — LIRE — UNE SEULE RÉPONSE)

une administration publique, locale ou centrale .....	88	1
une entreprise publique .....		2
une entreprise privée .....		3
(NE PAS LIRE) autre .....		4
NSP .....		5

**Q.7 Au total, combien de personnes travaillent dans l'unité locale de l'établissement où vous travaillez?**

1 (la personne travaille seule) .....	89	1
2 - 4 .....		2
5 - 9 .....		3
10 - 49 .....		4
50 - 99 .....		5
100 - 249 .....		6
250 - 499 .....		7
500 et plus .....		8
NSP .....		9

**Q.8 Combien de personnes travaillent sous votre direction pour lesquelles les augmentations de salaire, les primes ou les promotions dépendent étroitement de vous?**

Aucune .....	90	1
1 - 4 .....		2
5 - 9 .....		3
10 et plus .....		4
NSP .....		5

**Q.9 Outre votre principal travail rémunéré, avez-vous un autre travail rémunéré? Si oui, est-ce un travail...**

(LIRE — UNE SEULE RÉPONSE)

Non, pas d'autre travail rémunéré .....	91	1	PASSER À Q.11
régulier .....		2	PASSER À Q.10
irrégulier .....		3	} PASSER À Q.11
saisonnier .....		4	
(NE PAS LIRE) Autre .....		5	
NSP .....		6	

(SI «RÉGULIER», NOTER 2 À Q.9)

## Q.10 Combien d'heures par semaine?

Nombre d'heures:

92-93

**ENVIRONNEMENT PHYSIQUE**

À TOUS

## Q.11 Voudriez-vous me dire — en employant l'échelle suivante — dans quelle mesure vous êtes exposé dans votre travail à ...?

(MONTRER LA CARTE «Q.11».4 (ÉCHELLE))

LIRE — ROTATION	TOUT LE TEMPS		PRESQUE TOUT LE TEMPS	ENVIRON LES 3/4 DU TEMPS	ENVIRON LA MOITIÉ DU TEMPS	ENVIRON LE QUART DU TEMPS	PRESQUE JAMAIS	JAMAIS	NSP
	94	1	2	3	4	5	6	7	8
(1) des vibrations provoquées par des outils à main, machines, etc.	94	1	2	3	4	5	6	7	8
(2) des bruits si forts que vous devez élever la voix pour parler	95	1	2	3	4	5	6	7	8
(3) des températures qui vous font transpirer même si vous ne travaillez pas	96	1	2	3	4	5	6	7	8
(4) des températures basses, que ce soit à l'intérieur des locaux ou à l'extérieur	97	1	2	3	4	5	6	7	8
(5) respirer des vapeurs, fumées, poussières ou des substances dangereuses telles que des produits chimiques, des matières infectieuses, etc.	98	1	2	3	4	5	6	7	8
(6) être en contact avec ou manipuler des substances ou matériaux dangereux	99	1	2	3	4	5	6	7	8
(7) des radiations telles que rayons X, radioactivité, soudure à l'arc, rayon laser	100	1	2	3	4	5	6	7	8



**Q.12** **Toujours en utilisant la même échelle, voulez-vous me dire dans quelle mesure votre travail principal implique ...?**

MONTRER LA CARTE Q.12 (ÉCHELLE)

LIRE — ROTATION	TOUT LE TEMPS		PRESQUE TOUT LE TEMPS	ENVIRON LES 3/4 DU TEMPS	ENVIRON LA MOITIÉ DU TEMPS	ENVIRON LE QUART DU TEMPS	PRESQUE JAMAIS	JAMAIS	NSP
	1	2	3	4	5	6	7	8	
(1) des positions douloureuses ou fatigantes	101	1	2	3	4	5	6	7	8
(2) de porter ou déplacer des charges lourdes	102	1	2	3	4	5	6	7	8
(3) des mouvements répétitifs de a main ou du bras	103	1	2	3	4	5	6	7	8
(4) de travailler avec des ordinateurs: PC, ordinateurs en réseau, mainframe	104	1	2	3	4	5	6	7	8
(5) du télétravail à partir de chez vous avec un ordinateur	105	1	2	3	4	5	6	7	8
(6) de travailler chez vous (votre foyer étant votre lieu de travail normal) à l'exclusion du télétravail	106	1	2	3	4	5	6	7	8
(7) d'être en contact direct avec des personnes qui ne sont pas employées à votre lieu de travail comme, par exemple, des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc.	107	1	2	3	4	5	6	7	8
(8) de porter un équipement personnel de protection	108	1	2	3	4	5	6	7	8

**Q.13** **Diriez-vous que vous êtes très bien informé, bien informé, pas très bien informé ou pas du tout bien informé sur les risques résultant de l'utilisation des matériaux, instruments ou produits que vous manipulez dans votre travail?**

Très bien informé .....	109	1
Bien informé .....		2
Pas très bien informé .....		3
Pas du tout bien informé .....		4
<b>(NE PAS SUGGÉRER)</b> pas applicable .....		5
NSP .....		6

<b>TEMPS</b>
--------------

- Q.14 Combien d'heures travaillez-vous d'habitude, par semaine, dans votre principal travail rémunéré?**  
(ENQUÊTEUR : SI 30 MINUTES OU PLUS, ARRONDIR À L'HEURE SUPÉRIEURE)
- Heures par semaine    110-112
- Q.15 Au total, combien de minutes prenez-vous normalement, par jour, pour aller de chez vous à votre travail, aller-retour?**
- Minutes par jour (trajet aller-retour)    113-115
- (NE PAS SUGGÉRER)** sans objet ..... 116 1  
NSP ..... 2
- Q.16.a Habituellement, combien de fois par mois travaillez-vous durant la nuit, disons au moins 2 heures entre 10 heures du soir et 5 heures du matin?**  
(SI AUCUNE, NOTER «00»)
- Nuits par mois   117-118
- Q.16.b Et combien de fois par mois travaillez-vous en soirée, pour au moins 2 heures entre 6 heures et 10 heures du soir?**  
(SI AUCUNE, NOTER «00»)
- Soirées par mois   119-120
- Q.16.c Et combien de fois par mois travaillez-vous le dimanche?**  
(SI AUCUNE, NOTER «00»)
- Dimanches par mois  121
- Q.16.d Et combien de fois par mois travaillez-vous le samedi?**  
(SI AUCUNE, NOTER «00»)
- Samedis par mois  122
- Q.16.e Et combien de fois par mois effectuez-vous des journées de plus de 10 heures?**  
(SI AUCUNE, NOTER «00»)
- Journées de plus de 10 heures par mois   123-124
- Q.17.a Travaillez-vous à temps partiel?**
- Oui ..... 125 1 PASSER À Q. 17.b  
Non ..... 2 PASSER À Q. 18.a  
(SI «OUI», NOTER 1 À Q.17.a)
- Q.17.b Voudriez-vous travailler ... (LIRE)?**
- plus d'heures ..... 126 1  
moins d'heures ..... 2  
le même nombre d'heures ..... 3  
NSP ..... 4



À TOUS

**Q.18.a** Travaillez-vous ... ?

LIRE	OUI	NON	NSP
1) le même nombre d'heures chaque jour	127 1	2	3
2) le même nombre de jours chaque semaine	128 1	2	3
3) selon des horaires fixes	129 1	2	3
4) en journée	130 1	2	3

**Q.18.b** Travaillez-vous en travail posté, c'est-à-dire en équipes de relais (par pauses)?

Oui .....	131	1	PASSER À Q.18.c
Non .....		2	PASSER À Q.19.a
NSP .....		3	PASSER À Q.19.a

(SI «OUI», NOTER 1 À Q.18.b)

**Q.18.c** Travaillez-vous ...?

(MONTRER LA CARTE Q.18.c — LIRE — UNE SEULE RÉPONSE)

en horaire découpé (avec une pause de 4 heures au moins) .....	132	1	
en permanence de nuit .....		2	
en permanence l'après-midi .....		3	
en permanence le matin .....		4	
en alternance le matin et l'après-midi .....		5	
en alternance le jour et la nuit .....		6	
en alternance, le matin, l'après-midi et la nuit .....		7	
(NE PAS LIRE) Autre .....		8	

À TOUS

**Q.19.a** Combien de fois par mois votre horaire de travail change-t-il?

Il ne change jamais .....	133	1	PASSER À Q.20
Il change .....		2	PASSER À Q.19.b

POSEZ  
MAINTENANT  
LA QUESTION

Combien de fois par mois change-t-il?

134-135

**Q.19.b** Habituellement, combien de jours à l'avance en êtes-vous informé?

Le jour même .....	136	1	
<b>nombre de jours</b>			
Cela dépend (NE PAS LIRE) .....		2	

137-138

À TOUS

**Q.20 En général, votre horaire de travail s'accorde-t-il très bien, assez bien, pas très bien ou pas du tout bien avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail?**

Très bien .....	139	1
Assez bien .....		2
Pas très bien .....		3
Pas du tout bien .....		4
NSP .....		5

**ENVIRONNEMENT ORGANISATIONNEL****Q.21.a Pouvez-vous me dire si votre travail comporte des tâches brèves répétitives de moins de ... (Lire)?**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. 5 secondes	140 1	2	3
2. 30 secondes	141 1	2	3
3. 1 minute	142 1	2	3
4. 5 minutes	143 1	2	3
5. 10 minutes	144 1	2	3

**Q.21.b Pouvez-vous me dire si votre travail nécessite ... (MONTRER LA CARTE «Q.21.b»)**

LIRE	TOUT LE TEMPS	PRESQUE TOUT LE TEMPS	ENVIRON LES 3/4 DU TEMPS	ENVIRON LA MOITIÉ DU TEMPS	ENVIRON LE QUART DU TEMPS	PRESQUE JAMAIS	JAMAIS	NSP
1. des cadences de travail élevées	145 1	2	3	4	5	6	7	8
2. de travailler selon des délais très stricts et très courts	146 1	2	3	4	5	6	7	8

**Q.22 En général, votre rythme de travail dépend-il ou non ...?**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. du travail fait par d'autres collègues	147 1	2	3
2. des demandes directes des gens comme des clients, des passagers, des élèves, des patients, etc.	148 1	2	3
3. des normes quantitatives de production	149 1	2	3
4. de la vitesse automatique d'une machine ou du déplacement d'un produit	150 1	2	3
5. du contrôle direct de votre chef	151 1	2	3



**Q.23.a À quelle fréquence devez-vous interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue?**

(MONTRER LA CARTE «Q.23.a» — LIRE — UNE SEULE RÉPONSE)

Plusieurs fois par jour . . . . .	152	1	} PASSER È Q.23.b
Quelques fois par semaine . . . . .		2	
Plusieurs fois par semaine . . . . .		3	
Quelques fois par semaine . . . . .		4	
Jamais . . . . .		5	} PASSER È Q.24
NSP . . . . .		6	

À CEUX À QUI IL ARRIVE DE DEVOIR INTERROMPRE UNE TÂCHE

**Q.23.b Les interruptions sont-elles surtout dues à ...?**

(MONTRER LA CARTE «Q.23.b» – LIRE – PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

La nature de votre travail . . . . .	153	1,	} PASSER È Q.23.c
La mauvaise organisation du travail . . . . .		2,	
Des demandes de collègues ou de supérieurs . . . . .		3,	
Des demandes externes (clients, etc.) . . . . .		4,	
Un mauvais fonctionnement de machines ou d'équipement . . . . .		5,	
Une mauvaise conception du lieu de travail ou de votre poste de travail . . . . .		6,	
<b>(NE PAS LIRE) Autre . . . . .</b>		7,	
NSP . . . . .		8,	

**Q.23c Pour votre travail, ces interruptions sont-elles ...?**

(MONTRER LA CARTE Q.23.c — LIRE — UNE SEULE RÉPONSE)

perturbantes . . . . .	161	1
sans conséquence . . . . .		2
positives . . . . .		3
<b>(NE PAS SUGGÉRER) sans objet . . . . .</b>		4
NSP . . . . .		5

À TOUS

**Q.24 Généralement, votre principal travail rémunéré implique-t-il ou non ...?**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. le respect de normes de qualité précises	162 1	2	3
2. une évaluation par vous-même de la qualité de votre travail personnel	163 1	2	3
3. de résoudre vous-même des problèmes imprévus	164 1	2	3
4. des tâches monotones	165 1	2	3
5. des tâches complexes	166 1	2	3
6. d'apprendre des choses nouvelles	167 1	2	3

**Q.25 Avez-vous ou non la possibilité de choisir ou de modifier ...?**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. l'ordre de vos tâches	168 1	2	3
2. vos méthodes de travail	169 1	2	3
3. votre cadence ou vitesse de travail	170 1	2	3

**Q.26 Pour chacune des affirmations suivantes, veuillez répondre par oui ou par non**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. Vous pouvez recevoir l'aide de collègues si vous le demandez	171 1	2	3
2. Vous pouvez faire une pause quand vous le souhaitez	172 1	2	3
3. Vous êtes libre de décider quand prendre des vacances ou des jours de congé	173 1	2	3
4. Vous pouvez influencer sur votre horaire de travail	174 1	2	3
5. Vous avez assez de temps pour terminer votre travail	175 1	2	3
6. Vous avez accès à un téléphone pour des appels personnels	176 1	2	3

**Q.27.a Dans votre travail, avez-vous la responsabilité ...?**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. du planning de production	177 1	2	3
2. de la gestion des effectifs	178 1	2	3
3. de l'aménagement du temps de travail	179 1	2	3

**Q.27.b Votre travail implique-t-il ...?**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. une rotation des tâches entre vous et vos collègues	180 1	2	3
2. que vous fassiez tout ou une partie de votre travail en équipe	181 1	2	3

**Q.28 Dans quelle mesure estimez-vous que vos aptitudes correspondent généralement aux demandes que votre travail vous impose?**

(MONTRER LA CARTE Q.28 — LIRE — UNE SEULE RÉPONSE)

Les demandes sont trop élevées .....	182	1
Les demandes correspondent à mes aptitudes .....		2
Les demandes sont trop faibles .....		3
NSP .....		4

**Q.29 Au cours des douze derniers mois, avez-vous ou non suivi une formation payée ou offerte par votre employeur — ou par vous-même si vous êtes indépendant — dans le but d'améliorer vos aptitudes?**

(SI OUI) POUR COMBIEN DE JOURS? (SI NON, NOTER «000»)

Si OUI, jours au cours des 12 derniers mois:

--	--

183-185



## ENVIRONNEMENT SOCIAL

### Q.30.a      **Là où vous travaillez, avez-vous la possibilité de discuter ...?**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. de vos conditions de travail en général	186 1	2	3
2. de l'organisation de votre travail quand des changements se produisent	187 1	2	3

SI «OUI» À Q.30.a, DEMANDEZ — POUR LES AUTRES RÉPONSES PASSER À Q.31

### Q.30.b      **Ces échanges de points de vue se passent-ils ...?**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. entre vous et vos collègues	188 1	2	3
2. entre vous et vos supérieurs	189 1	2	3
3. entre vous et des représentants du personnel	190 1	2	3
4. entre vous et des experts extérieurs	191 1	2	3
5. de manière régulière	192 1	2	3
6. d'une manière organisée	193 1	2	3

### Q.30.c      **Et ces échanges de points de vue conduisent-ils à des améliorations ...**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. au niveau de votre poste de travail	194 1	2	3
2. au niveau de votre unité ou de votre service	195 1	2	3
3. au niveau de l'établissement dans son ensemble	196 1	2	3

À TOUS

### Q.31      **Au cours des 12 derniers mois, quand vous étiez au travail, avez-vous ou non été l'objet ...?**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. de violences physiques provenant de personnes appartenant à votre lieu de travail	197 1	2	3
2. de violences physiques provenant de personnes n'appartenant pas à votre lieu de travail	198 1	2	3
3. d'intimidations	199 1	2	3
4. de discriminations sexuelles	200 1	2	3
5. d'attentions sexuelles non désirées	201 1	2	3
6. de discriminations liées à l'âge	202 1	2	3
7. de discriminations liées à la nationalité	203 1	2	3
8. de discriminations liées à la race ou à l'ethnie	204 1	2	3
9. de discriminations liées à un handicap	205 1	2	3
10. de discriminations liées à l'orientation sexuelle	206 1	2	3

**Q.32 Dans l'établissement où vous travaillez, avez-vous connaissance de l'existence ...?**

LIRE	OUI	NON	NSP
1. de violences physiques provenant de personnes appartenant à votre lieu de travail	207 1	2	3
2. de violences physiques provenant de personnes n'appartenant pas à votre lieu de travail	208 1	2	3
3. d'intimidations	209 1	2	3
4. de discriminations sexuelles	210 1	2	3
5. d'attentions sexuelles non désirées	211 1	2	3
6. de discriminations liées à l'âge	212 1	2	3
7. de discriminations liées à la nationalité	213 1	2	3
8. de discriminations liées à la race ou à l'ethnie	214 1	2	3
9. de discriminations liées à un handicap	215 1	2	3
10. de discriminations liées à l'orientation sexuelle	216 1	2	3

**Q.33 Votre chef direct est-il un homme ou une femme?**

Un homme .....	217	1
Une femme .....		2
(NE PAS SUGGÉRER) pas applicable .....		3

**CONSÉQUENCES****Q.34 Pensez-vous ou non que, à cause de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée?**

Oui .....	218	1
Non .....		2
NSP .....		3

**Q.35 Votre travail affecte-t-il votre santé? Si oui: En quoi affecte-t-il votre santé?**

(MONTRER LA CARTE Q.35 — LIRE — PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

Non, il n'affecte pas ma santé .....	219	1
Oui, problèmes d'audition .....		2
Oui, problèmes d'yeux .....		3
Oui, problèmes de peau .....		4
Oui, maux de dos .....		5
Oui, maux de tête .....		6
Oui, douleurs d'estomac .....		7
Oui, douleurs musculaires dans les épaules et le cou .....		8
Oui, douleurs musculaires dans les membres supérieurs .....		9



Oui, douleurs musculaires dans les membres inférieurs . . . . .	10
Oui, difficultés respiratoires . . . . .	11
Oui, maladies de cœur . . . . .	12
Oui, blessures . . . . .	13
Oui, stress . . . . .	14
Oui, fatigue générale . . . . .	15
Oui, problèmes d'insomnie . . . . .	16
Oui, allergies . . . . .	17
Oui, anxiété . . . . .	18
Oui, irritabilité . . . . .	19
Oui, traumatisme . . . . .	20
<b>(NE PAS LIRE)</b> Autre . . . . .	21
mon travail améliore ma santé <b>(NE PAS LIRE)</b> . . . . .	22
NSP . . . . .	23

**Q.36.a** Dans votre principal travail rémunéré, au cours des douze derniers mois, combien de jours avez-vous été absent du fait d'un accident de travail?

(SI AUCUN, NOTER «000» — SI LA PI NE SE SOUVIENT PAS, NOTER «999»)

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	242-244
----------------------	----------------------	----------------------	---------

**Q.36.b** Et du fait de problèmes de santé causés par votre travail?

(SI AUCUN, NOTER «000» — SI LA PI NE SE SOUVIENT PAS, NOTER «999»)

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	245-247
----------------------	----------------------	----------------------	---------

**Q.36.c** Et du fait d'autres problèmes de santé?

(SI AUCUN, NOTER «000» — SI LA PI NE SE SOUVIENT PAS, NOTER «999»)

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	248-250
----------------------	----------------------	----------------------	---------

**EF.11** Quel est votre âge?

<input type="text"/>	<input type="text"/>	251-252
----------------------	----------------------	---------

AUX MOINS DE 60 ANS

**Q.37** Pensez-vous que vous pourrez faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans?

Oui, je le pense . . . . .	253	1
Non, je ne le pense pas . . . . .		2
<b>(NE PAS SUGGÉRER)</b> non, je ne le voudrais pas . . . . .		3
NSP . . . . .		4

À TOUS

**Q.38 D'une façon générale, êtes-vous très satisfait, plutôt satisfait, plutôt pas satisfait ou pas du tout satisfait des conditions de travail de votre principal travail rémunéré?**

Très satisfait .....	254	1
Plutôt satisfait .....		2
Plutôt pas satisfait .....		3
Pas du tout satisfait .....		4
NSP .....		5

### SIGNALÉTIQUE

**EF.7 Pouvez-vous m'indiquer la lettre qui correspond le mieux à votre situation actuelle?**

(MONTRER LA CARTE EF.7 — LIRE — UNE SEULE RÉPONSE)

	255-256
Marié(e) .....	1
Remarié(e) .....	2
Célibataire, vivant en concubinage .....	3
Célibataire, n'a jamais vécu en concubinage .....	4
Célibataire, en concubinage, mais vivant seul(e) .....	5
Divorcé(e) .....	6
Séparé(e) .....	7
Veuf(ve) .....	8
<b>(NE PAS LIRE) Autre.</b> .....	9
<b>(NE PAS LIRE) Refus</b> .....	10

ENQUÊTEUR: PAS DE QUESTIONS EF.8 OU EF.9

**EF.10 Sexe du répondant**

Homme .....	257	1
Femme .....		2

ENQUÊTEUR: PAS DE QUESTIONS EF.11

**EF.12 De combien de personnes se compose votre foyer, y compris vous-même, tous les adultes et enfants?**

---

**EF.13 Dans votre foyer, combien y a-t-il d'enfants de moins de 15 ans?**

---

**EF.13.b Combien de personnes dans votre foyer exercent une activité rémunérée?**

	PERSONNES	ENFANTS	TRAVAIL RÉMUNÉRÉ
1	258 1	259-260 1	261-262 1
2	2	2	2
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	5	5
6	6	6	6
7	7	7	7
8	8	8	8
9 et plus	9	9	9
Aucun		10	10

PAS DE QUESTIONS EF.14 – EF.18

**EF.19 Êtes-vous, ou non, dans votre foyer...?**

LIRE	OUI	NON
a) la personne principalement responsable des achats courants et des tâches ménagères	263 1	2
b) la personne qui apporte le revenu principal au foyer	264 1	2

**EF.20 À quelle fréquence pratiquez-vous chacune des activités suivantes en dehors de votre travail?**

(MONTRER LA CARTE EF.20 — ÉCHELLE)

LIRE	1 heure ou + chaque jour	Moins d'1 heure chaque jour ou tous les 2 jours	1 ou 2 fois par semaine	1 ou 2 fois par mois	1 ou 2 fois par an	Jamais	Pas applicable
1. Activité bénévole ou caritative	265 1	2	3	4	5	6	7
2. Activité politique ou syndicale	266 1	2	3	4	5	6	7
3. Garde et éducation de vos enfants	267 1	2	3	4	5	6	7
4. Cuisiner	268 1	2	3	4	5	6	7
5. Faire le ménage dans votre foyer	269 1	2	3	4	5	6	7
6. Garde/soin des membres de la famille âgés ou handicapés	270 1	2	3	4	5	6	7
7. Suivre une formation, un enseignement	271 1	2	3	4	5	6	7
8. Activité sportive	272 1	2	3	4	5	6	7
9. Activité culturelle	273 1	2	3	4	5	6	7
10. Activité de loisir	274 1	2	3	4	5	6	7

**EF.21 Quel est en moyenne votre revenu net mensuel provenant de votre activité professionnelle principale actuellement?**

	275-276
B .....	1
T .....	2
P .....	3
F .....	4
E .....	5
H .....	6
L .....	7
N .....	8
R .....	9
M .....	10
S .....	11
K .....	12
Refus .....	13
NSP .....	14

(SI CODE 3 EN Q.4.a, PASSER À EF.22)

**EF.22 Qu'inclut votre rémunération?**

(MONTRER LA CARTE EF.22 — PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES — LIRE)

Un salaire de base fixe .....	277	1
Une rémunération à la pièce ou prime de productivité .....		2
Le paiement d'heures supplémentaires .....		3
Des paiements supplémentaires à titre de compensation pour des conditions de travail difficiles ou dangereuses .....		4
Des paiements supplémentaires à titre de compensation pour travailler le dimanche .....		5
D'autres paiements supplémentaires .....		6
Des paiements fondés sur la performance globale de la société (participation aux bénéfices) .....		7
Des paiements fondés sur la performance globale d'une équipe .....		8
Des revenus provenant de la possession d'actions de l'entreprise où vous travaillez .....		9
Autre .....		10
NSP .....		11
Refus .....		12

(MONTRER LA CARTE EF.23 — LIRE — PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

**EF.23 Qu'inclut votre rémunération?**

(MONTRER LA CARTE EF.23 — LIRE — PLUSIEURS RÉPONSES POSSIBLES)

Des revenus provenant de votre activité d'indépendant .....	289	1
Des paiements fondés sur la performance globale de la société (participation aux bénéfices) .....		2
Des paiements fondés sur la performance globale d'une équipe .....		3
Des revenus provenant de la possession d'actions de l'entreprise où vous travaillez .....		4
Autre .....		5
NSP .....		6
Refus .....		7

<b>PROTOCOLE D'INTERVIEW</b>
------------------------------

**P.1 – Date de l'interview****JOUR**
 

296-297

**MOIS**
 

298-299

**P.2 – Heure du début de l'interview (de 0 à 23 heures)****HEURE**
 

300-301

**MINUTES**
 

302-303

**P.3 – Durée de l'interview (en minutes)****MINUTES**
  

304-306

**P.4 – Nombre de personnes présentes pendant l'interview, l'enquêteur inclus**

Deux (l'enquêteur et le répondant) .....	307	1
Trois .....		2
Quatre .....		3
Cinq ou plus .....		4

**P.5 - Coopération du répondant**

Excellente .....	308	1
Bonne .....		2
Moyenne .....		3
Médiocre .....		4

**P.6 - Catégorie d'habitat**

Moins de 2 000 habitants .....	309	1
2 001 – 20 000 habitants .....		2
20 001 – 100 000 habitants .....		3
Plus de 100 001 habitants .....		4

**OPÉRATEUR: NOTEZ L'ORDRE DES NUMÉROS DE COLLECTE****P.7 - Région****OPÉRATEUR: NOTEZ L'ORDRE DES NUMÉROS DE COLLECTE****P.8 - Code postal**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	313-320
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	---------

**P.9 - N° du point de chute**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	321-328
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	---------

**P.10 - N° enquêteur**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	329-336
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	---------

**P.11 - Facteur de pondération**

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	337-344
----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	---------

**P.12 - Avez-vous le téléphone à la maison?**

Oui ..... 345      1 Non ..... 2

## Annexe 2 — Codes NACE

### Classification statistique des activités économiques (NACE Rev. 1)

Section			
A, B		Agriculture, chasse, sylviculture, exploitation forestière, pêche, pisciculture et aquaculture	(1 chiffre)
C		Extraction de houille, de lignite et de tourbe	(1 chiffre)
D		Industrie	(2 chiffres)
	15 + 16	Industries alimentaires et industrie du tabac	
	17 + 18 + 19	Industrie textile, industrie de l'habillement et des fourrures, industrie du cuir et de la chaussure	
	20 + 21	Travail du bois et fabrication d'articles en bois, liège, vannerie ou sparterie, industrie du papier et du carton	
	22	Édition, imprimerie, reproduction	
	23 + 24 + 25 + 26	Cokéfaction, raffinage et industries nucléaires, industrie chimique, industrie du caoutchouc et des plastiques, fabrication d'autres produits minéraux non métalliques	
	27 + 28 + 29 + 30	Métallurgie, travail des métaux, fabrication de machines et équipements, fabrication de machines de bureau et de matériel informatique	
	31 + 32 + 33	Fabrication de machines et appareils électriques, fabrication d'équipement de radio, télévision et communication	
	34 + 35	Construction et assemblage de véhicules automobiles, de remorques et semi-remorques; fabrication d'autres matériels de transport	
	36	Fabrication de meubles industries diverses	
E		Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'eau chaude	(1 chiffre)
F		Construction	(1 chiffre)
G		Commerce et réparation de véhicules automobiles et de motocycles commerce de détails de carburants	(1 chiffre)
H		Hôtels et restaurants	(1 chiffre)
I		Transports, stockage et communication	(2 chiffres)
	60	Transports terrestres	
	61 + 62 + 63	Transports par eau; transports aériens; services auxiliaires de transports	
	64	Postes et télécommunications	
J		Intermédiation financière	(2 chiffres)
	65 + 67	Intermédiation financière; auxiliaires financiers et d'assurance	
	66	Assurance	
K		Activités immobilières	(1 chiffre)
L		Administration publique, services collectifs généraux et sécurité sociale obligatoire	(1 chiffre)
M		Éducation	(1 chiffre)
N		Santé et action sociale	(1 chiffre)
O		Activités associatives divers; activités récréatives, culturelles et sportives; services personnels	(1 chiffre)
P+Q		Services domestiques; organismes extraterritoriaux	(1 chiffre)



## Annexe 3 — Codes CITP

### Classification internationale type des professions (CITP-88COM)

1	Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	(1 chiffre)
2	Professions intellectuelles et scientifiques	(1 chiffre)
3	Professions intermédiaires	(1 chiffre)
4	Employés de type administratif	(1 chiffre)
5	Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché	1 chiffre)
6	Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	(1 chiffre)
7	Artisans et ouvriers de l'agriculture et de la pêche de subsistance	(1 chiffre)
8	Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers d'assemblage	(1 chiffre)
9	Ouvriers et employés non qualifiés	(1 chiffre)
10	Forces armées	(1 chiffre)

## Annexe 4 — Groupe de travail d'experts

Jesús Alvarez-Hidalgo  
Commission européenne  
EUFO 3/3265  
Bâtiment Jean Monnet  
Plateau de Kirchberg  
L-2920 Luxembourg

Steven Dhondt  
TNO Arbeid  
Postbus 718  
NL-2130 AS Hoofddorp

Didier Dupré  
Eurostat  
JMO C3/39  
Rue A. Wehrer  
L-2920 Luxembourg

Johnny Dyreborg  
Eurostat  
JMO C3/39  
Rue A. Wehrer  
L-2920 Luxembourg

Inger Eklund  
Statistiska Centralbyran  
AM-avdelningen  
S-10451 Stockholm

Michel Gollac  
Centre d'études de l'emploi  
29, Promenade Michel Simon  
Noisy-le-Grand  
F-93166 Marne-la-Vallée Cedex

Irène Houtman  
TNO Arbeid  
Postbus 718  
NL-2130 Hoofddorp

Rolf Jansen  
Bundesinstitut für Berufsbildung  
Hermann-Ehlers-Str. 10  
D-53113 Bonn

Kaisa Kauppinen  
Department of Psychology  
Finnish Institute of Occupational Health  
Topeliuksenkatu 41 a A  
FIN-00250 Helsinki

Christine Kotarakos  
INRA (Europe)  
European Coordination Office  
Avenue R. Vandendriessche 18  
B-1150 Bruxelles

Elisabeth Lagerlöf  
NIVA  
Topeliuksenkatu 41 aA  
FIN-00250 Helsinki

Michaela Moritz  
Österreichisches Bundesinstitut für  
Gesundheitswesen (ÖBIG)  
Stubenring 6  
A-1010 Vienne

Clotilde Nogareda  
INSHT  
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo  
C/ Dulcet 2-10  
E-08034 Barcelone

Elsa Ørhede  
Arbejds miljøinstituttet  
Lersø Park Allé 105  
DK-2100 Copenhagen

Pascal Paoli  
European Foundation for the Improvement of Living and  
Working Conditions  
Wyattville Road  
Loughlinstown  
IRL- Dublin 18

Olivier Richard  
UNICE  
Rue Joseph II 40  
Box 4  
B-1200 Bruxelles



Anette Rückert  
European Agency for Safety  
and Health at Work  
Gran Via, 33  
E-48009 Bilbao

Marc Sapir  
Trade Union Technical Bureau (TUTB)  
Boulevard Albert II, 5  
B-1210 Bruxelles

Laurent Vogel  
Trade Union Technical Bureau (TUTB)  
Boulevard Albert II, 5  
B-1210 Bruxelles

Anders Wikman  
NIWL  
Ekelundsvägen 16  
S-112 79 Stockholm

## Annexe 5 — Spécifications techniques de l'INRA et correspondants nationaux

### SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES

Entre le 1<sup>er</sup> mars et le 30 avril 2000, l'INRA (EUROPE), un réseau européen d'agences d'études de marché et d'opinion publique, a réalisé la troisième enquête européenne sur les conditions de travail, à la demande de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

La troisième enquête européenne sur les conditions de travail couvre l'ensemble de la population active résidant dans chacun des divers États membres respectifs de l'Union européenne, ayant la nationalité d'un de ces États et dont l'âge est de 15 ans au minimum. Dans tous les États membres, le mode d'échantillonnage par sélection aléatoire (probabiliste) à phases multiples a été adopté, et divers points de chute ont été tirés avec une probabilité proportionnelle à la taille de la population (afin de couvrir la totalité du pays) ainsi qu'à la densité de la population.

À cette fin, ces points de chute ont été tirés systématiquement dans chacune des «unités régionales administratives», après avoir été stratifiés par unité individuelle et par type de région. Ils représentent ainsi l'ensemble du territoire des États membres, selon Eurostat-NUTS II (ou équivalents) et selon la distribution de

la population résidant dans chaque État respectif en termes de régions métropolitaines, urbaines et rurales. Dans chacun des points de chutes sélectionnés, une adresse de départ a été tirée de manière aléatoire. D'autres adresses (chaque énième adresse) ont ensuite été sélectionnées par des procédures standard de cheminement aléatoire à partir de l'adresse initiale. Dans chaque ménage, le répondant a été tiré au sort. Tous les entretiens ont eu lieu en «face à face» chez les répondants et dans la langue nationale appropriée.

Dans chaque pays, l'échantillon a été comparé à l'univers. La description de l'univers se base sur les données de population Eurostat (résultats de l'enquête sur les forces de travail de 19 – EFT). Pour tous les États membres de l'UE, une procédure de pondération nationale a été réalisée (utilisant des pondérations marginales et croisées), sur la base de cette description de l'univers. Dans tous les pays, au moins le sexe, l'âge et les régions NUTS II ont été introduits dans la procédure d'itération. Outre l'EFT, les sources comprennent les chiffres publiés par Eurostat dans l'Annuaire des statistiques régionales de 1998 et dans la série Eurobaromètre. Pour la pondération internationale (c'est-à-dire, les moyennes de l'UE), l'INRA (Europe) a utilisé les chiffres officiels des «personnes ayant un emploi» tels qu'ils ont été publiés dans les résultats de l'enquête sur les forces

PAYS	INSTITUTS	N° ENTRETIENS	DATES DES ENTRETIENS SUR LE TERRAIN	POPULATION ACTIVE 15+ (x 000)
Belgique	INRA BELGIUM	1523	01/03 – 14/04	3 837
Danemark	GfK DANMARK	1506	11/03 – 12/04	2 672
Allemagne	INRA DEUTSCHLAND	1540	07/03 – 29/03	35 298
Grèce	KEME	1500	06/03 – 13/04	3 853
Espagne	INRA ESPANA	1500	06/03 – 31/03	12 706
France	CSA-TMO	1502	03/03 – 30/03	22 160
Irlande	LANSLOWNE Market Research	1502	06/03 – 20/04	1 376
Italie	PRAGMA	1500	04/03 – 04/04	20 031
Luxembourg	ILReS	1502	06/03 – 26/04	168
Pays-Bas	NIPO	1516	14/03 – 19/04	7 187
Portugal	METRIS	1502	04/03 – 15/04	4 525
Grande-Bretagne	INRA UK	1514	01/03 – 29/03	26 610
Autriche	SPECTRA	1526	01/03 – 15/04	3 611
Suède	GfK SVERIGE	1574	03/03 – 28/04	3 915
Finlande	MDC MARKETING RESEARCH	1496	01/03 – 30/04	2 117

Nombre total d'entretiens = 21 703.

de travail de 1997. Les chiffres complets de la population, introduits dans cette procédure de post-pondération, sont indiqués ci-dessus.

Il importe de rappeler aux lecteurs que les résultats d'une enquête sont des estimations dont l'exactitude, toutes choses égales par ailleurs, dépend de la taille de l'échantillon et du pourcentage observé. Pour des échantillons de 1 000 entretiens environ, le pourcentage réel oscille dans les intervalles de confiance indiqués dans le tableau figurant en bas de page.

### Procédure de pondération

#### 1. Comparaison de l'échantillon avec l'univers, et pondération

Une comparaison entre l'échantillon et l'univers est effectuée, par pays. Pour chaque pays membre de l'UE, une procédure de pondération nationale [utilisant la pondération marginale (RIM) et la pondération croisée], est réalisée sur la base de cette description de l'univers.

La description de l'univers est tirée des résultats de l'enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat de 1997. Une procédure de pondération nationale est réalisée sur la base de cette description de l'univers. Dans tous les pays, au moins des variables telles que le sexe et l'âge ont été introduites dans la procédure d'itération, mais également la profession (CITP), le secteur d'activité (NACE) et les régions NUTS 2. Pour la pondération internationale (c'est-à-dire les moyennes de l'UE), les chiffres officiels relatifs aux «personnes ayant un emploi», tels qu'ils sont publiés dans les résultats de l'enquête sur les forces de travail de 1997, ont été utilisés.

La distribution des différents coefficients de pondération, et le nombre d'itérations nécessaires pour obtenir cette distribution figurent en annexe, par lieu d'échantillonnage (pays), avec une sélection de tableaux, comparant les données pondérées et non pondérées pour chaque pays.

#### Coefficients de pondération fournis avec l'ensemble de données sur les conditions de travail

Les coefficients de pondération suivants sont utilisés dans l'enquête sur les conditions de travail:

- W.1 — Coefficient de pondération résultant de l'objectif (WEIGHTP ou WSAMPLE);
- W.2 — Coefficient de pondération ajusté à la taille standard (WEIGHTS);

W.11 — Coefficient de pondération EUROPE 15 (WEIGHT15 ou WEURO).

Il y a 15 lieux d'échantillonnage: un pour chaque État membre de l'UE.

Chaque lieu d'échantillonnage comprend un certain nombre d'entretiens, ce nombre n'étant pas toujours le nombre souhaité (1 500 par lieu d'échantillonnage, sauf pour le Luxembourg: 500). Un ajustement a été fait pour parvenir au nombre souhaité (W.2).

Nous pouvons à présent réunir les différents pays pour établir un coefficient de pondération européen. À cette fin, nous extrapolons les données en utilisant les chiffres appropriés pour chaque lieu d'échantillonnage. La réunion des différents lieux d'échantillonnage permet d'obtenir un coefficient de pondération pour les personnes ayant un emploi dans l'Union européenne à ce jour (15 membres = 15 lieux d'échantillonnage) (W.11).

#### Précision des coefficients de pondération

Chaque coefficient de pondération est exprimé en unité de 10 000. Cela signifie qu'une personne avec une valeur de 1 aura une valeur pondérée de 10 000, une personne avec une valeur de 1,534 aura une valeur pondérée de 15 340. En d'autres termes, on utilise 4 chiffres après la virgule ou bien, on doit diviser par 10 000 pour avoir une idée du nombre de personnes interrogées.

#### 2. Ensembles de données, variables et descriptions de fichiers

Noms et identification des variables:

V.001-181 = Q.2 — Q.38 (Q pour «question»): toutes les questions importantes sur différents sujets.

V.173-179 = EF.11 (EF pour «démographie»).

V.182-218 = EF.7 — EF.23.c.7: question sur la description sociodémographique et sociopolitique.

V.219-224 = P.1 — P.12 (P pour «protocole»): variables du protocole.

V.225-227 = W.1- W.11 (W pour « coefficient de pondération»): toutes les variables de pondération.

V.228 = pour identifier les pays, utiliser cette variable.

V.229-287 = Toutes les variables spécifiques aux pays. Dans les ensembles de variables «EF» et «P», il y a des questions (par exemple EF.21, P.6, et P.7) qui varient selon les pays. Elles sont citées par pays, chaque pays utilisant une abréviation spécifique (comme décrit page suivante).

Pourcentages observés	10 % ou 90 %	20 % ou 80 %	30 % ou 70 %	40 % ou 60 %	50 %
Limites de confiance	± 1,9 %	± 2,5 %	± 2,7 %	± 3,0 %	± 3,1 %



## Abréviations des pays

Belgique	BEL
Danemark	DEN
Allemagne	GER
Grèce	GRE
Espagne	SPA
France	FRA
Irlande	IRL
Italie	ITA
Luxembourg	LUX
Pays-Bas	NET
Autriche	AUS
Portugal	POR
Finlande	FIN
Suède	SWE
Royaume-Uni	UK

### Fichier de données:

DUB3t0.DAT:  
fichier de données complet avec un enregistrement = un répondant, en format ASCII standard.

### «The Research machine software »:

DUB3t0.QSL:  
description complète de toutes les questions, réponses (seulement utile pour les utilisateurs de «The Research Machine-software»).

DUB3t0.MAP:  
listing de tous les noms de variables, types de variables et positions dans les colonnes correspondantes (seulement utile pour les utilisateurs de «The Research Machine-software»).

### Logiciel SPSS:

DUB3tOp.SPS:  
description complète de tous les noms de variables SPSS, étiquettes de variables et étiquettes de valeurs (seulement utile pour les utilisateurs de «SPSS PC software» et si la commande syntaxique «exécuter» est ajoutée).

DUB3tOx.SPS:  
description complète de tous les noms de variables SPSS, étiquettes de variables et étiquettes de valeurs (seulement utile pour les utilisateurs de «SPSS VAX software» si la commande «exécuter» est ajoutée).

DUB3t0.SAV:  
fichier du système SPSS intégré complet, pour usage immédiat (seulement utile pour les utilisateurs de «SPSS PC + VAX software»).

### Documents de référence:

DUB3t0q.LIS:  
description complète du texte de toutes les questions et des codes des réponses (en format ASCII)

DUB3tOu.LIS:  
description complète du texte de toutes les questions avec les résultats non pondérés (en format ASCII)

DUB3t0q.LIS:  
description complète du texte de toutes les questions avec les résultats EU-15 pondérés (en format ASCII)

READMEDUB3.DOC:  
consignes d'utilisation des données de l'*Eurobaromètre*.

## EUROBAROMÈTRE 53 STANDARD

### AGENCES DE COOPÉRATION ET CHARGÉS DE RECHERCHE

INRA (Europe) European Coordination Office SA/NV  
Christine Kotarakos  
Avenue R. Vandendriessche 18  
B -1150 Bruxelles  
Tél. (32-2) 775 01 11  
Fax (32-2) 772 40 79  
E-mail: christine.kotarakos@inra.com  
E-mail: harald.piitters@inra.com

#### *Belgique*

INRA Belgium  
Eleonore Snoy  
Avenue Louise 430  
B-1050 Bruxelles  
Tél. (32-2) 648 80 10  
Fax (32-2) 648 34 08  
E-mail: inra.belgium@skynet.be

#### *Danemark*

GfK Danmark  
Erik Christiansen  
Sylovs Alle 1  
DK-2000 Frederiksberg  
Tél. (45) 38 32 20 00  
Fax (45) 38 32 20 01  
E-mail: erik.christiansen@gfk.dk

#### *Allemagne*

INRA Deutschland  
Mr Christian Holst  
Papenkamp 2-6  
D-23879 Mölln  
Tél. (49) 45 42 80 10  
Fax (49) 45 42 80 120  
E-mail: christian.holst@inra.de

*Grèce*

KEME  
Fotini Panoutsou  
Ippodamou Street 24  
GR-11635 Athena  
Tél. (30-1) 701 80 82  
Fax (30-1) 701 78 37  
E-mail: fpanoutsou@gr.memrb.com

*Espagne*

INRA Espana  
Carmen Mozo  
C\Alberto Aguilera, 7-5°  
E-28015 Madrid  
Tél. (34-915) 94 47 93  
Fax (34-915) 94 52 23  
E-mail: carmen.mozo@inra.es

*France*

CSA-TMO  
Bertrand Dosseur  
22, rue du 4 Septembre  
F-75002 Paris  
Tél. (33) 44 94 40 00  
Fax (33) 44 94 40 01  
E-mail: Dosseur@tmo.fr

*Irlande*

Lansdowne Market Research  
Roger Jupp  
49 St. Stephen's Green  
IRL-Dublin 2  
Tél. (353-1) 661 34 83  
Fax (353-1) 1 661 34 79  
E-mail: roger@lmr.ie

*Italie*

PRAGMA  
Maria-Adelaide Santilli  
Via Salaria 290  
I-001 99 Roma  
Tél. (39) 06 84 48 81  
Fax (39) 06 84 48 82 98  
E-mail: pragma.inter@iol.it

*Luxembourg*

ILReS  
Charles Margue  
46, rue du Cimetière  
L-1338 Luxembourg  
Tél. (352) 49 92 91  
Fax (352) 49 92 95 555  
E-mail: charles.margue@ilres.com

*Pays-Bas*

NIPO  
Vincent Groen  
Grote Bickersstraat 74  
NL -1013 KS Amsterdam  
Tél. (31-20) 522 54 44  
Fax (31-20) 522 53 33  
E-mail: vincent.groen@nipo.nl

*Autriche*

Spectra  
Jitka Neumann  
Brucknerstrasse 3-5/4  
A-4020 Linz  
Tél. (43-7) 32 69 01  
Fax (43-7) 32 69 01-4  
E-mail: nejji@spectra.at

*Portugal*

Metris  
Mafalda Brasil  
Av. Eng. Arantes e Oliveira 3-2°  
P-1900 Lisboa  
Tél. (351) 218 43 22 00  
Fax (351) 218 46 12 03  
E-mail: mafaldabrasil@metris.pt

*Finlande*

MDC Marketing Research LW  
Juhani Pehkonen  
Itatuolenkuja 10 A  
FIN-02100 Espoo  
Tél. (358-9) 61 35 00  
Fax (358-9) 61 35 04 23  
E-mail: Juhani.Pehkonen@mdc.fi

*Suède*

GfK Sverige  
Rikard Ekdahl  
St Lars vag 46  
S-221 00 Lund  
Tél. (46-4) 618 16 00  
Fax (46-4) 618 16 11  
E-mail: rikard.ekdahl@gfksverige.se

*Royaume-Uni*

Inrauk  
Paul Durrant  
Monarch House, Victoria Road  
UK-London W3 6RZ  
Tél. (44-2089) 93 22 20  
Fax (44-2089) 93 11 14  
E-mail: paul.durrant@inra.co.uk

## Index

- absentéisme
  - causes, 33
- acquisition de nouveaux savoirs *voir* contenu du travail
- Allemagne, 2, 30, 38
- Autriche, 2, 37, 39
- autonomie, 12-13
  - en matière de pauses et de congés, 13
  - et rythme de travail, 13
- Belgique, 2, 37
- codes ISCO (International Standard Classification of Occupations), 64
- codes NACE, 63
- compétences, 18-19
- conditions de travail, 3
  - résumé de (pourcentages moyens dans l'UE), 43-4
  - satisfaction à l'égard de, 34
- contenu du travail, **17-19**
  - autocontrôle de la qualité, 17
  - et acquisition de nouveaux savoirs, 18
  - et normes de qualité, 17
  - et problèmes imprévus, 17
  - et tâches complexes, 18
  - et tâches monotones, 17
- Danemark, 1, 5, 26, 40
- discrimination
  - liée à l'âge, 30
  - liée à la nationalité, 30
  - sexuelle, 29
- Enquête européenne sur les conditions de travail
  - cheminement aléatoire, 1
  - correspondants nationaux, 70-1
  - groupe d'experts de travail, 65-6
  - limites de l'enquête, 3
  - méthodologie, **1-3** : échantillonnage, 1;
  - pondération, 1-2
  - questionnaire, 3, **45-62**
  - spécifications techniques de l'INRA, **66-9**
  - taux de réponse, 2-3
  - travail de terrain, 1
- Enquête sur les conditions de travail (Eurostat), 1, 2
- environnement de travail, 3
- Espagne, 2, 6, 13, 31, 37, 39
- Eurostat, 2 (*voir aussi* Enquête sur les conditions de travail)
- Finlande, 2, 16, 26, 29, 32, 37
- formation *voir* travail
- France, 2, 30, 31, 32, 38, 40
- Grèce, 2, 8, 16, 21, 31, 32, 38, 39
- harcèlement
  - intimidation, 28-9
  - sexuel, 29
- inégalité entre les hommes et les femmes, 39
- information et consultation, **26-7**
  - améliorations, 27
  - et discussion des conditions de travail, 26-7
  - risques liés au travail et, 26
- INRA-Europe, 1
- Irlande, 2, 5, 38
- ISCO (International Standard Classification of Occupations), 64
- Italie, 2, 6, 32, 37, 40
- Luxembourg, 1, 2, 3, 30, 32
- niveaux de revenus, 36
  - des travailleurs indépendants, 38
  - et actions de l'entreprise, 38
- Norvège, **41-2**
  - durée de travail, 41
  - exposition aux risques physiques, 41
  - organisation du travail, 41
  - problèmes de santé, 41
- participation des femmes à la population active
  - par pays, 6
  - type d'occupation, 9
- Pays-Bas, 2, 6, 8, 21, 23, 26, 29, 38, 39, 40
- population active
  - âge, 6
  - et durée de l'emploi, 6
  - et statut de l'emploi, 5
  - et statut des entreprises, 6
  - structure, **4-7**
  - ventilation par activité économique, 4
  - ventilation par profession, 4
  - ventilation par secteur, 4
  - ventilation par sexe, 5
  - ventilation par tranche d'âge, 6
- Portugal, 2, 6, 8, 16, 21, 26, 29, 37, 39, 40
- Royaume-Uni, 2, 8, 23, 29, 30, 38
- santé
  - et sécurité *voir* travail
  - problèmes, **31-2** : maux de dos, 31 ;
  - fatigue générale, 31; douleurs musculaires, 32;
  - autres problèmes de santé, 32;
  - risques, 31
  - stress, 32

- ségrégation
  - sexuelle, 30, 39
- sous-capacité, 19
- Suède, 2, 16, 32, 37, 38, 39
- systèmes de paiement, **36-8**
  - en fonction des performances, 38
  - heures supplémentaires, 37
  - participation aux bénéficiaires, 38
  - rémunération à la pièce, 37
  - travail le dimanche, 37
- temps de travail, **20-5**
  - durée, 20-1
  - et travail à temps partiel, 21-3
  - tendances, 23-5
  - trajets, 23
  - travail de nuit, 23
  - travail en équipe, 23
  - travail le week-end et, 23
- trajets *voir* temps de travail
- travail
  - à domicile, 9
  - collègues, 18
  - et vie de famille, 39-40
  - facteurs physiques, **10-11**
  - formation, 19
  - (*voir aussi* autonomie)
  - interruptions, 16
  - nature, **8-9**: travail sur ordinateur, et, 8; contact avec des clients, et, 8; télétravail, 8
  - organisation, **12-19**
  - pratiques de « juste à temps », 9
  - production à flux tendus, 9
  - responsabilités, 19
  - risques, 10-11
  - rythme de travail, **13-16**:
    - et facteurs déterminants, 15-16; et délais, 14-15;
    - et problèmes de santé, 13; et cadences élevées, 14
  - santé et sécurité, 10
  - temps partiel, 21-3
  - travail en équipe, 1
  - travail répétitif, 12
- travailleurs
  - deuxième emploi, 6
  - direction, 7
  - travailleurs indépendants, 8
- vie de famille
  - revenu, 39
  - tâches ménagères, 39
- violence, 28

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

**Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000**

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2001 – XI, 72 p. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-897-0131-5

Prix au Luxembourg, TVA exclue: 25 EUR







**Venta • Salg • Verkauf • Πωλήσεις • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning**  
**http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm**

**BELGIQUE/BELGIË**

**Jean De Lannoy**  
Avenue du Roi 202/Koningslaan 202  
B-1190 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 538 43 08  
Fax (32-2) 538 08 41  
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be  
URL: http://www.jean-de-lannoy.be

**La librairie européenne/  
De Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244  
B-1040 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 295 26 39  
Fax (32-2) 735 08 60  
E-mail: mail@libeurop.be  
URL: http://www.libeurop.be

**Moniteur belge/Belgisch Staatsblad**

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42  
B-1000 Bruxelles/Brussel  
Tél. (32-2) 552 22 11  
Fax (32-2) 511 01 84  
E-mail: eusaies@just.fgov.be

**DANMARK**

**J. H. Schultz Information A/S**

Herstedvang 12  
DK-2620 Albertslund  
Tlf. (45) 43 63 23 00  
Fax (45) 43 63 19 69  
E-mail: schultz@schultz.dk  
URL: http://www.schultz.dk

**DEUTSCHLAND**

**Bundesanzeiger Verlag GmbH**

Vertriebsabteilung  
Amsterdamer Straße 192  
D-50735 Köln  
Tel. (49-221) 97 66 80  
Fax (49-221) 97 66 82 78  
E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de  
URL: http://www.bundesanzeiger.de

**ΕΛΛΑΔΑ/GREECE**

**G. C. Eleftheroudakis SA**

International Bookstore  
Panepistimiou 17  
GR-10564 Athina  
Tel. (30-1) 331 41 80/1/2/3/4/5  
Fax (30-1) 325 84 99  
E-mail: elebooks@netor.gr  
URL: elebooks@hellasnet.gr

**ESPAÑA**

**Boletín Oficial del Estado**

Trafalgar, 27  
E-28071 Madrid  
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)  
913 84 17 15 (suscripción)  
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),  
913 84 17 14 (suscripción)  
E-mail: clientes@com.boe.es  
URL: http://www.boe.es

**Mundi Prensa Libros, SA**

Castelló, 37  
E-28001 Madrid  
Tel. (34) 914 36 37 00  
Fax (34) 915 75 39 98  
E-mail: libreria@mundiprensa.es  
URL: http://www.mundiprensa.com

**FRANCE**

**Journal officiel**

Service des publications des CE  
26, rue Desaix  
F-75727 Paris Cedex 15  
Tél. (33) 140 58 77 31  
Fax (33) 140 58 77 00  
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr  
URL: http://www.journal-officiel.gouv.fr

**IRELAND**

**Alan Hanna's Bookshop**

270 Lower Rathmines Road  
Dublin 6  
Tel. (353-1) 496 73 98  
Fax (353-1) 496 02 28  
E-mail: hanna@iol.ie

**ITALIA**

**Licosa SpA**

Via Duca di Calabria, 1/1  
Casella postale 552  
I-50125 Firenze  
Tel. (39) 055 64 83 1  
Fax (39) 055 64 12 57  
E-mail: licosa@licosa.com  
URL: http://www.licosa.com

**LUXEMBOURG**

**Messageries du livre SARL**

5, rue Raiffeisen  
L-2411 Luxembourg  
Tél. (352) 40 10 20  
Fax (352) 49 06 61  
E-mail: mail@mdl.lu  
URL: http://www.mdl.lu

**NEDERLAND**

**SDU Servicecentrum Uitgevers**

Christoffel Plantijnstraat 2  
Postbus 20014  
2500 EA Den Haag  
Tel. (31-70) 378 98 80  
Fax (31-70) 378 97 83  
E-mail: sdu@sdu.nl  
URL: http://www.sdu.nl

**PORTUGAL**

**Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª**

Grupo Bertrand, SA  
Rua das Terras dos Vales, 4-A  
Apartado 60037  
P-2700 Amadora  
Tel. (351) 214 95 87 87  
Fax (351) 214 96 02 55  
E-mail: dlb@ip.pt

**Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA**

Sector de Publicações Oficiais  
Rua da Escola Politécnica, 135  
P-1250-100 Lisboa Codex  
Tel. (351) 213 94 57 00  
Fax (351) 213 94 57 50  
E-mail: spoce@incm.pt  
URL: http://www.inc.cm

**SUOMI/FINLAND**

**Akateeminen Kirjakauppa/  
Akademiska Bokhandeln**

Keskuskatu 1/Centralgatan 1  
PL/PB 128  
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors  
P./tfn (358-9) 121 44 18  
F./fax (358-9) 121 44 35  
Sähköposti: sps@akateeminen.com  
URL: http://www.akateeminen.com

**SVERIGE**

**BTJ AB**

Traktorvägen 11-13  
S-221 82 Lund  
Tlf. (46-46) 18 00 00  
Fax (46-46) 30 79 47  
E-post: btjeu-pub@btj.se  
URL: http://www.btj.se

**UNITED KINGDOM**

**The Stationery Office Ltd**

Customer Services  
PO Box 29  
Norwich NR3 1GN  
Tel. (44) 870 60 05-522  
Fax (44) 870 60 05-533  
E-mail: book.orders@theso.co.uk  
URL: http://www.itsofficial.net

**ÍSLAND**

**Bokabud Larusar Blöndal**

Skólavörðustíg, 2  
IS-101 Reykjavík  
Tel. (354) 552 55 40  
Fax (354) 552 55 60  
E-mail: bokabud@simnet.is

**SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA**

**Euro Info Center Schweiz**

c/o OSEC Business Network Switzerland  
Stampfenbachstraße 85  
PF 492  
CH-8035 Zürich  
Tel. (41-1) 365 53 15  
Fax (41-1) 365 54 11  
E-mail: eics@osec.ch  
URL: http://www.osec.ch/eics

**BĂLGARIIA**

**Europress Euromedia Ltd**

59, blvd Vitosha  
BG-1000 Sofia  
Tel. (359-2) 980 37 66  
Fax (359-2) 980 42 30  
E-mail: Milena@mbox.cit.bg  
URL: http://www.europress.bg

**CYPRUS**

**Cyprus Chamber of Commerce and Industry**

PO Box 21455  
CY-1509 Nicosia  
Tel. (357-2) 88 97 52  
Fax (357-2) 66 10 44  
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

**EESTI**

**Eesti Kaubandus-Tööstuskoda**

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)  
Toom-Kooli 17  
EE-10130 Tallinn  
Tel. (372) 646 02 44  
Fax (372) 646 02 45  
E-mail: einfo@koda.ee  
URL: http://www.koda.ee

**HRVATSKA**

**Mediatrade Ltd**

Pavla Hatzia 1  
HR-10000 Zagreb  
Tel. (385-1) 481 94 11  
Fax (385-1) 481 94 11

**MAGYARORSZÁG**

**Euro Info Service**

Szt. István krt.12  
III emelet 1/A  
PO Box 1039  
H-1137 Budapest  
Tel. (36-1) 329 21 70  
Fax (36-1) 349 20 53  
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu  
URL: http://www.euroinfo.hu

**MALTA**

**Miller Distributors Ltd**

Malta International Airport  
PO Box 25  
Luqa LQA 05  
Tel. (356) 66 44 88  
Fax (356) 67 67 99  
E-mail: gwirth@usa.net

**NORGE**

**Swets Blackwell AS**

Hans Nielsen Hauges gt. 39  
Boks 4901 Nydalen  
N-0423 Oslo  
Tel. (47) 23 40 00 00  
Fax (47) 23 40 00 01  
E-mail: info@no.swetsblackwell.com  
URL: http://www.swetsblackwell.com.no

**POLSKA**

**Ars Polona**

Krakowskie Przedmiescie 7  
Skr. pocztowa 1001  
PL-00-950 Warszawa  
Tel. (48-22) 826 12 01  
Fax (48-22) 826 62 40  
E-mail: books119@arspolona.com.pl

**ROMÂNIA**

**Euromedia**

Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1  
RO-70184 Bucuresti  
Tel. (40-1) 315 44 03  
Fax (40-1) 312 96 46  
E-mail: euromedia@mailcity.com

**SLOVAKIA**

**Centrum VTI SR**

Nám. Slobody, 19  
SK-81223 Bratislava  
Tel. (421-7) 54 41 83 64  
Fax (421-7) 54 41 83 64  
E-mail: europ@tbb1.sltk.stuba.sk  
URL: http://www.sltk.stuba.sk

**SLOVENIJA**

**GV Zalozba**

Dunajska cesta 5  
SLO-1000 Ljubljana  
Tel. (386) 613 09 1804  
Fax (386) 613 09 1805  
E-mail: europ@gvestnik.si  
URL: http://www.gvzalozba.si

**TÜRKIYE**

**Dünya Infotel AS**

100, Yil Mahallesi 34440  
TR-80050 Bagcilar-Istanbul  
Tel. (90-212) 629 46 89  
Fax (90-212) 629 46 27  
E-mail: aktuel.info@dunya.com

**ARGENTINA**

**World Publications SA**

Av. Cordoba 1877  
C1120 AAA Buenos Aires  
Tel. (54-11) 48 15 81 56  
Fax (54-11) 48 15 81 56  
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar  
URL: http://www.wpbooks.com.ar

**AUSTRALIA**

**Hunter Publications**

PO Box 404  
Abbotsford, Victoria 3067  
Tel. (61-3) 94 17 53 61  
Fax (61-3) 94 19 71 54  
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

**BRESIL**

**Livraria Camões**

Rua Bittencourt da Silva, 12 C  
CEP  
20043-900 Rio de Janeiro  
Tel. (55-21) 262 47 76  
Fax (55-21) 262 47 76  
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br  
URL: http://www.inc.cm.br

**CANADA**

**Les éditions La Liberté Inc.**

3020, chemin Sainte-Foy  
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6  
Tel. (1-418) 658 37 63  
Fax (1-800) 567 54 49  
E-mail: liberte@mediom.qc.ca

**Renouf Publishing Co. Ltd**

5369 Chemin Canotek Road, Unit 1  
Ottawa, Ontario K1J 9J3  
Tel. (1-613) 745 26 65  
Fax (1-613) 745 76 60  
E-mail: order.dept@renoufbooks.com  
URL: http://www.renoufbooks.com

**EGYPT**

**The Middle East Observer**

41 Sherif Street  
Cairo  
Tel. (20-2) 392 69 19  
Fax (20-2) 393 97 32  
E-mail: inquiry@meobserver.com  
URL: http://www.meobserver.com.eg

**MALAYSIA**

**EBIC Malaysia**

Suite 45.02, Level 45  
Plaza MBf (Letter Box 45)  
8 Jalan Yap Kwan Seng  
50450 Kuala Lumpur  
Tel. (60-3) 21 62 92 98  
Fax (60-3) 21 62 61 98  
E-mail: ebic@tm.net.my

**MÉXICO**

**Mundi Prensa México, SA de CV**

Río Pánuco, 141  
Colonia Cuauhtémoc  
MX-06500 México, DF  
Tel. (52-5) 533 56 58  
Fax (52-5) 514 67 99  
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

**SOUTH AFRICA**

**Eurochamber of Commerce in South Africa**

PO Box 781738  
2146 Sandton  
Tel. (27-11) 884 39 52  
Fax (27-11) 883 55 73  
E-mail: info@eurochamber.co.za

**SOUTH KOREA**

**The European Union Chamber of  
Commerce in Korea**

5th Fl. The Shilla Hotel  
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku  
Seoul 100-392  
Tel. (82-2) 22 53-5631/4  
Fax (82-2) 22 53-5635/6  
E-mail: eucock@eucock.org  
URL: http://www.eucock.org

**SRI LANKA**

**EBIC Sri Lanka**

Trans Asia Hotel  
115 Sir Chittampalam  
A. Gardiner Mawatha  
Colombo 2  
Tel. (94-1) 074 71 50 78  
Fax (94-1) 44 87 79  
E-mail: ebicsl@slnet.lk

**T'AI-WAN**

**Tycoon Information Inc**

PO Box 81-466  
105 Taipei  
Tel. (886-2) 87 12 88 86  
Fax (886-2) 87 12 47 47  
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

**UNITED STATES OF AMERICA**

**Bernan Associates**

4611-F Assembly Drive  
Lanham MD 20706-4391  
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)  
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)  
E-mail: query@bernan.com  
URL: http://www.bernan.com

**ANDERE LÄNDER  
OTHER COUNTRIES  
AUTRES PAYS**

**Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer  
Wahl/Please contact the sales office of  
your choice/Veuillez vous adresser au  
bureau de vente de votre choix**

Office for Official Publications of the European  
Communities  
2, rue Mercier  
L-2985 Luxembourg  
Tel. (352) 29 29-42455  
Fax (352) 29 29-42758  
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int  
URL: publications.eu.int



# Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000

Prix au Luxembourg, TVA exclue: 25 EUR



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES  
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0131-5



9 789289 701310