

Organisation du travail et santé dans l'Union européenne

Véronique Daubas-Letourneux (*), Annie Thébaud-Mony (**)

La Directive-cadre communautaire N° 89/391 sur l'organisation de la prévention sur les lieux du travail créait pour la première fois en 1989 un cadre européen pour « l'harmonisation dans le progrès » des législations nationales et des pratiques visant la protection de la santé des travailleurs sur les lieux du travail. Or, la troisième Enquête européenne sur les Conditions de Travail réalisée en 2000 par la Fondation européenne de Dublin (voir encadré) met en évidence, dix ans après l'adoption de cette directive, une évolution préoccupante quant aux risques pour la santé des travailleurs de l'UE. Dès lors, il importe de s'interroger sur l'inscription de ces risques et de leur contrôle dans l'organisation sociale du travail. En effet, celle-ci découle de choix qui peuvent eux-mêmes être remis en cause, notamment s'il apparaît que certains d'entre eux contribuent pour une part à cette évolution.

Dans une approche sociologique des questions de santé au travail, l'influence des rapports sociaux de domination sur l'évolution des formes d'organisation sociale du travail prend une importance majeure en ce qu'elle définit les marges de manœuvre individuelles et collectives des travailleurs dans l'exposition et la gestion des risques, pénibilités et contraintes du travail. La précarisation mais aussi la division sexuelle du travail et l'émergence de nouveaux clivages au sein du salariat entre travailleurs précaires et « stables », entre travailleurs permanents et travailleurs extérieurs, en sont la traduction dans la réalité sociale du travail.

Une analyse de cette évolution a été menée, dans le cadre d'une action thématique de l'INSERM, du CNRS et de l'IRESO publiée sous la forme d'un ouvrage collectif (THÉBAUD-MONY, APPAY, 1997). Par ailleurs, la conférence organisée à Bruxelles en septembre 2000 par l'Institut Suédois pour la Vie au Travail et le Bureau Technique Syndical Européen pour la santé et la sécurité a permis, à travers l'échange entre chercheurs et syndicalistes des différents pays de l'UE, d'amorcer, à partir de résultats de recherche récents, une réflexion sur les relations

entre les choix d'organisation du travail et l'évolution des conditions de la santé au travail.

Si le lien entre statuts d'emploi précaires (i.e. : contrat non permanent et/ou temps partiel subi) et conditions de travail pénibles a été établi (LETOURNEUX, 1998 ; Fondation de Dublin, 1999), nous faisons l'hypothèse que de façon structurelle, des liens existent entre contraintes d'organisation du travail et division sociale des risques et des atteintes à la santé. En effet, d'autres rapports sociaux de domination économique sont également à l'œuvre dans l'organisation du travail, à travers la généralisation des relations de sous-traitance, des programmes de qualité, de la valeur absolue accordée à la flexibilité et à la réduction des coûts. Des processus de division des risques et des contraintes de travail en sont la conséquence, comme le montre le cas de l'industrie nucléaire (THÉBAUD-MONY, 2000). Danièle et Robert LINHART (1998), ont souligné, par ailleurs, les contradictions surgies dans ces « nouvelles formes d'organisation du travail », en particulier entre l'extrême resserrement des contraintes de temps et la responsabilité de chaque salarié pris individuellement dans l'accomplissement des objectifs productifs imposés par l'employeur ou le donneur d'ordre. D. et R. LINHART font l'hypothèse que ces contradictions sont source de souffrance pour les salariés qui les vivent. Nous tenterons à travers l'analyse des types d'organisation du travail de saisir comment ceci s'inscrit dans la réalité des risques perçus et dans l'expression des atteintes à la santé.

L'objectif de cette étude⁽¹⁾ est de poser la question de l'organisation du travail et des rapports sociaux qui la traversent, pour voir dans quelle mesure il existe, sur le marché de l'emploi européen, des corrélatifs entre certaines formes d'organisation du travail et une plus grande exposition aux risques d'altération de la santé au travail. Ce choix permet de ne pas s'en tenir aux seules catégories structurelles définies par les découpages institutionnels en secteurs économiques (code NACE) ou en groupes professionnels (code CITEP) montrant par exemple une sur-exposition de la catégorie des ouvriers à certaines

1. Cet article est une synthèse d'un rapport produit pour la Fondation de Dublin : *Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne*, V. Daubas-Letourneux & A. Thébaud-Mony, Fondation européenne

pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés Européennes, 2002.

(*) Sociologue, Centre de recherche sur les enjeux contemporains en santé publique (CRESP), Université Paris-XIII et Centre nantais de sociologie (CENS), Maison des Sciences de l'Homme Ange Guépin, 21, bd Gaston Doumergue, BP 76235, 44262 Nantes Cedex 2.

(**) Sociologue, directeur de recherche INSERM-E99-05, Centre de recherche sur les enjeux contemporains en santé publique (CRESP), Université Paris-XIII, 74, rue Marcel Cachin, 93017 Bobigny Cedex.

Encadré

Troisième Enquête Européenne sur les Conditions de Travail

Méthodologie (1)

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.

Échantillonnage

Un échantillon représentatif de l'ensemble de la population active a été établi, à savoir toutes les personnes de plus de 15 ans ayant un statut de salarié ou d'indépendant au moment de l'entretien. 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.

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

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.

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.

Limites de l'enquête

La structure industrielle, ainsi que la distribution sectorielle de la population active, varie considérablement entre les pays. De plus, 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. Ceci implique d'être prudent pour toute comparaison entre pays.

Par ailleurs, 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.

Enfin, l'exclusion des travailleurs étrangers ne s'exprimant pas dans la langue du pays d'accueil conduit à la non-prise en compte de situations de travail souvent considérées comme les pires du point de vue des conditions de travail et des risques. Pour cela (en plus de raisons d'ordre quantitatif), il n'est pas possible de mener une analyse sur les ressortissants extra-communautaires.

L'enquête décrit les conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les répondants. Par les questions formulées, on a demandé aux personnes interrogées de décrire leurs conditions de travail mais rarement de donner leur avis sur ces conditions. De même, l'enquête ne fournit pas d'indicateur sur le contexte économique ou le contexte d'entreprise (la variable « taille de l'unité locale de l'établissement » où travaille la personne étant difficilement exploitable). L'objectif de cette enquête est de fournir un aperçu général des conditions de travail et contraintes d'organisation du travail à l'échelle européenne. Comme les enquêtes françaises, elle se fonde sur l'idée que « le travail doit être appréhendé dans sa globalité » et que « les travailleurs sont les mieux à même d'en resituer une vision synthétique » (M. GOLLAC, S. VOLKOFF, 2000) 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.

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.

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.

1. encadré réalisé notamment à partir du chapitre 1, « Méthodologie », du rapport *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*, PAOLI P., MERLIER D., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés européennes, 2001.

nuisances⁽²⁾. Il s'agit aussi d'explorer comment les formes d'organisation du travail (déterminées par des choix et stratégies d'entreprises) reflètent elles-mêmes la division sociale des risques et peuvent avoir une influence négative sur la santé considérée comme un processus de construction à l'articulation de l'individuel et du collectif.

Le choix de mener l'analyse séparément sur les deux sous-populations des femmes et des hommes salariés de l'UE est guidé par l'hypothèse que les risques pour la santé des travailleurs sont différents pour les hommes et les femmes, du fait d'une division sociale et sexuelle du travail⁽³⁾. Celle-ci résulte de l'influence des rapports sociaux de sexe, quant à la détermination de la place des unes et des autres, simultanément, dans le système productif et dans la famille (KERGOAT, 1998).

Cette posture théorique et méthodologique part de l'hypothèse que l'observation et la recherche en matière de prévention en santé au travail ne doivent pas s'arrêter au seul constat de l'existence de risques professionnels et conditions de travail dangereuses (constat indispensable cependant, comme fondement de la réglementation du travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs), mais ont aussi à tenir compte du fait que souvent ce sont les choix d'organisation du travail eux-mêmes qui vont conduire à ce que les conditions de travail deviennent dangereuses.

Dans la première partie de cet article, nous développerons le cadre d'analyse utilisé dans cette étude et la construction de la typologie des formes d'organisation du travail. Dans la deuxième partie, nous présenterons les liens observés, pour les femmes et pour les hommes salariés, entre formes d'organisation du travail et exposition aux risques, pénibilités et altérations de la santé dues au travail.

Le cadre d'analyse

La démarche adoptée dans cette étude se fonde sur l'hypothèse que l'évolution préoccupante des conditions de travail en Europe ne se différencie pas seulement selon les critères classiques d'emploi, de qualification ou de secteur économique. L'organisation du travail elle-même est à prendre en compte. Un regard global sur les résultats des Enquêtes Conditions de Travail européennes montrera l'évolution observée entre 1990, 1995 et 2000. Puis nous présenterons les liens d'ores et déjà connus entre organisation du

travail et santé en référence à la littérature avant d'aborder la construction de la typologie.

Santé et organisation du travail : un regard global

Les risques pour la santé et la sécurité au travail sont définis à partir de la description des conditions de réalisation du travail et de l'environnement de travail fournie par les personnes. « Définir un risque, c'est juger que la durée ou l'intensité de l'exposition à une contraintes ou à une nuisance est suffisante pour provoquer une atteinte éventuelle à la santé du salarié » (HÉRAN-LEROY, 1999). En ce sens, nous avons retenu des durées d'exposition⁽⁴⁾ qui attestent d'une permanence du risque : à partir d'une exposition durant la moitié du temps de travail pour les risques d'ordre physique, et à partir d'une exposition durant un quart du temps de travail pour les risques toxiques⁽⁵⁾.

Nous partons de la définition des trois formes d'atteintes à la santé conceptualisée par Ph. DAVEZIES (1999) pour décliner les risques émanant des conditions et de l'organisation du travail :

- atteintes directes à l'intégrité physique : ces atteintes émanent de l'exposition aux risques physiques tels que les chutes, les produits toxiques mais aussi le bruit, la chaleur ou le froid etc. ;

- hypersollicitation des hommes et des femmes dans le travail : ces atteintes sont dues à un usage inapproprié ou excessif des hommes et des femmes au travail. Elles sont dues à l'activité elle-même : forte répétitivité dans le travail, pression permanente générée par l'obligation de tenir des délais très serrés, cadences élevées...

- atteintes à la dignité : les manifestations de brimades au travail, le déni de la souffrance, le rejet de l'individu, toutes ces atteintes psychologiques menacent la santé des personnes.

L'évolution observée⁽⁶⁾ au fil des enquêtes européennes (graphiques 1 et 2, p. 12) illustre une tendance à la dégradation des conditions de travail depuis dix ans, chez les travailleurs hommes et femmes de l'UE. A la perdurance de risques physiques et toxiques importants (un tiers des femmes et des hommes disent tenir une position douloureuse au moins la moitié du temps ; 29 % des hommes disent respirer des fumées ou vapeurs toxiques au moins un quart du

2. Nous présentons en annexe des données de cadrage sur l'exposition aux risques selon le secteur économique ou le groupe professionnel.

3. Voir en annexe, à titre de données de cadrage, la répartition des femmes et des hommes travailleurs de l'UE par secteur économique et par groupe professionnel.

4. Chaque variable comporte les modalités de réponse suivantes : tout le temps / presque tout le temps / environ les 3/4 du temps / environ la moi-

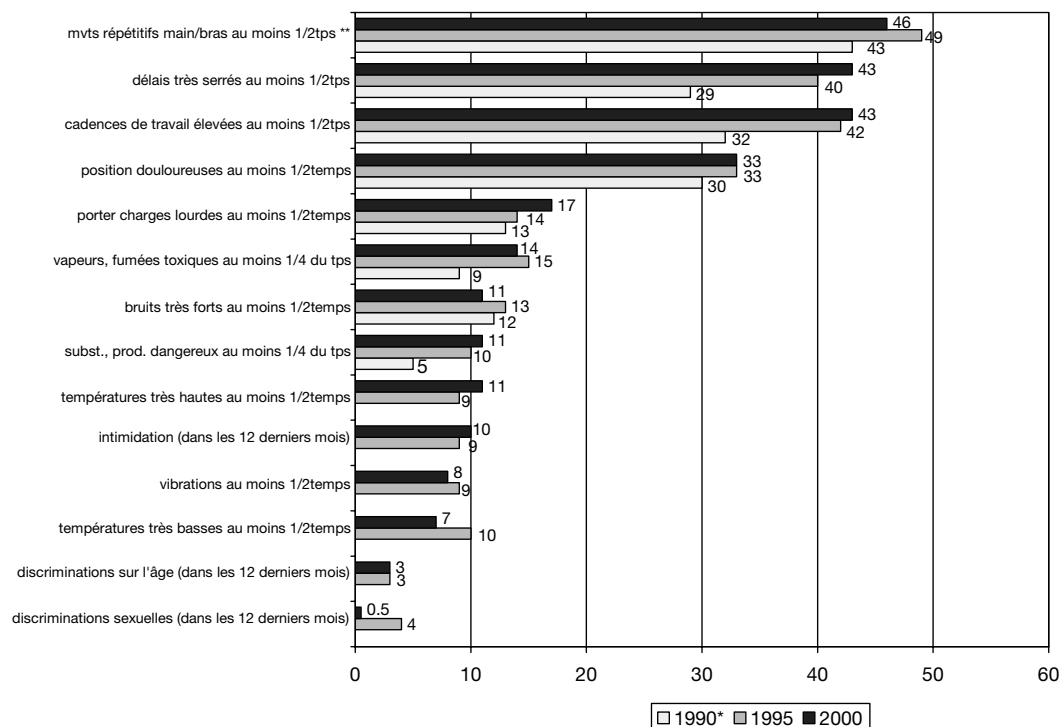
tié du temps / environ le quart du temps / presque jamais / jamais / NSP.

5. La littérature scientifique internationale reconnaît l'absence de seuil de toxicité pour les substances cancérigènes.

6. Compte tenu des différences méthodologiques entre les trois enquêtes européennes (rappelées dans l'encadré), nous nous en tenons à un regard sur les tendances générales et analysons plus en détail les chiffres de 2000.

Graphique 1

Evolution des conditions de travail entre 1990 et 2000 chez les femmes



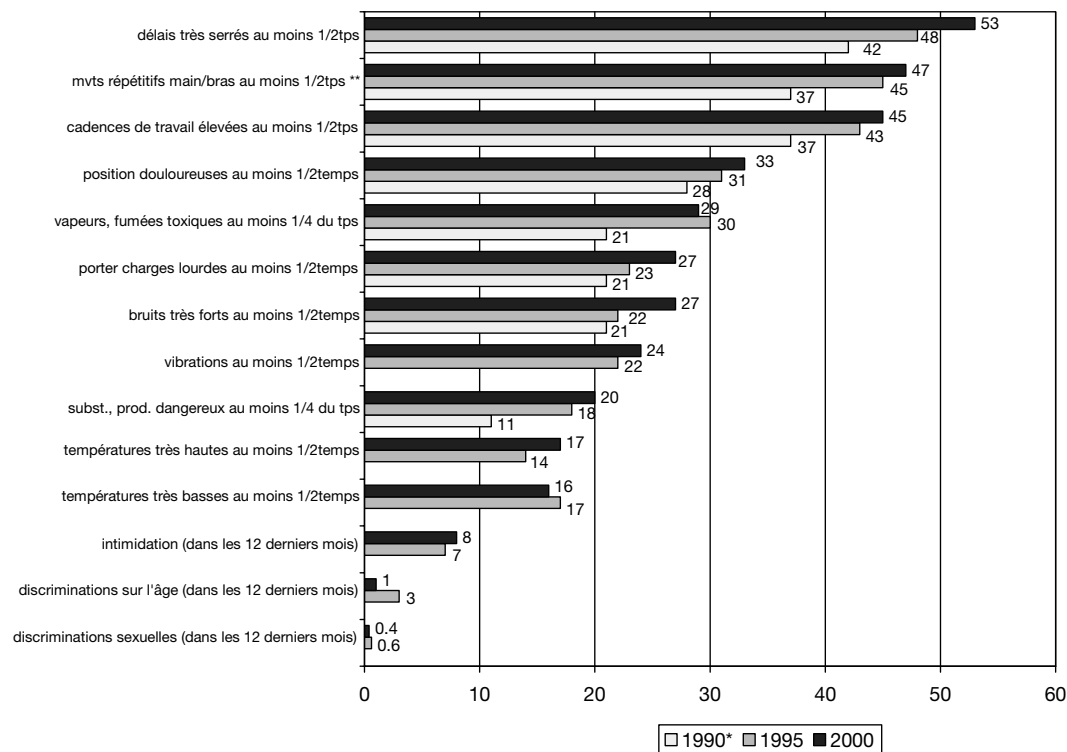
champ : ensemble des travailleurs

* : l'enquête européenne de 1990 porte sur les 12 pays alors membres de la Communauté Economique Européenne.

** : l'intitulé était légèrement différent dans l'enquête de 1990 : « Does your work involve carrying out short repetitive tasks ? »

Graphique 2

Evolution des conditions de travail entre 1990 et 2000 chez les hommes



champ : ensemble des travailleurs

* : l'enquête européenne de 1990 porte sur les 12 pays alors membres de la Communauté Economique Européenne.

** : l'intitulé était légèrement différent dans l'enquête de 1990 : « Does your work involve carrying out short repetitive tasks ? »

temps en 2000), vient se juxtaposer la montée de risques liés à l'hypersollicitation, par le biais de contraintes de temps et de productivité de plus en plus fortes (43 % des femmes et 53 % des hommes doivent travailler sous des délais très serrés au moins la moitié du temps ; plus de 40 % des travailleurs hommes et femmes sont exposés à une forte répétitivité du travail et à des cadences élevées). Les enquêtes européennes confirment ici les résultats d'enquêtes nationales qui témoignent de la persistance des risques physiques et chimiques et de la montée de l'intensification du travail (GOLLAC, VOLKOFF, 1996).

Concernant les formes d'atteintes à la dignité, 10 % des travailleuses et 8 % des travailleurs ont subi une intimidation au cours des douze mois précédant l'enquête.

Les cinq problèmes de santé les plus importants en termes de personnes affectées sont, en 2000 comme en 1995 : les maux de dos (34 % des femmes et des hommes en souffrent), le stress (pour 29 % des femmes et 28 % des hommes), les douleurs musculaires épaule/cou et la fatigue générale (pour un quart des femmes et des hommes), et les maux de tête (16 % des femmes et 14 % des hommes). On observe une tendance à l'augmentation de ces problèmes, notamment les maux de dos et la fatigue générale. Avec à l'esprit les limites liées à ce type d'indicateurs de problèmes de santé perçus – la perception d'un problème n'est pas que physique, mais a une dimension sociale (GOLLAC, 1994) –, on peut néanmoins faire l'hypothèse d'un lien entre cette augmentation des problèmes de santé perçus et l'évolution des risques, conditions et contraintes de travail évoquée plus haut.

Cet état des lieux des risques pour la santé des travailleurs de l'UE est préoccupant et montre une tendance qui n'est pas à l'amélioration. Des disparités par secteur économique ou groupe professionnel existent (voir tableau 1, données de cadrage, en annexe p. 35). Cependant, tout en reconnaissant l'importance, nous avons choisi, dans cette étude, d'étudier l'organisation du travail, en tant qu'elle peut constituer une trame transversale qui influence non seulement la répartition des risques mais aussi les marges de manœuvre individuelles et collectives des travailleurs pour agir face à ces risques. Dans cette perspective, établir une typologie des formes d'organisation du travail répond à deux objectifs :

- faire un état des lieux des contraintes d'organisation du travail chez les salariés de l'UE et voir dans quelle mesure des types spécifiques peuvent apparaître et se trouver répartis au sein des catégories structurelles du marché de l'emploi ;

- voir dans quelle mesure une division sociale des risques et des atteintes à la santé est associée à ces différents types d'organisation du travail.

Partir de l'organisation du travail

Le concept d'organisation du travail recouvre plusieurs niveaux de réalité : un niveau macrosociologique constitué par l'ensemble des régulations de l'emploi, des conditions et contraintes de travail sur le marché de l'emploi et des institutions représentatives des travailleurs ; un deuxième niveau est constitué par l'entreprise au sens large : un réseau incorporant des travailleurs de différents statuts et de différents établissements. Le troisième niveau est constitué des conditions et des contraintes d'organisation du travail sur le lieu même du travail. C'est essentiellement à ce troisième niveau, conditionné bien évidemment par les deux premiers, que nous nous situons pour définir les dimensions conceptuelles de l'analyse.

Nous avons cherché à questionner des indicateurs d'organisation du travail présents dans l'enquête et dont on sait, à travers la littérature, qu'ils jouent un rôle sur le vécu individuel dans la construction de la santé au travail. Trois dimensions de l'organisation du travail ressortent notamment des analyses produites par des sociologues ou ergonomes sur ce thème :

- le cadre temporel : de nombreuses études ont montré les effets pathogènes du travail de nuit ou du travail posté et plus généralement l'influence des formes d'usage du temps de travail sur la santé (A. LAVILLE, 1984). Plus particulièrement, il faut citer l'étude, unique à notre connaissance, concernant les conditions temporelles de travail, la morbidité et la mortalité des ouvriers de l'imprimerie (C. TEIGER, A. LAVILLE, 1981) ; Dans l'Enquête Conditions de Travail de 2000, le cadre temporel est saisi par les variables liées à la flexibilité interne quantitative et qualitative (horaires variables, travail posté, travail de nuit, travail le dimanche, journées de plus de 10 heures) et les contraintes de rythme de type industriel (automatisation, normes quantitatives de production) ;

- les marges de manœuvre des salariés dans leur travail : les travaux de Damien CRU (1987) ont montré les liens existant entre les marges de manœuvre dans le travail et la possibilité de conduites individuelles et collectives de prévention sur le lieu de travail. L'autonomie sera aussi observée au regard de ce que B. APPAY (1994) appelle « autonomie contrôlée », concept reflétant les antagonismes pouvant exister entre marges de manœuvre et responsabilisation des salariés d'une part, et, d'autre part, contrôle et impératifs de résultats de plus en plus stricts. Les variables de l'enquête sur le degré d'autonomie dans l'organisation du travail réel (méthode, ordre des tâches, cadences, possibilité de faire une pause quand on veut) et sur le degré de contrôle sur le travail (normes qualitatives à respecter et auto-évaluation de la qualité du travail) sont des indicateurs de cette dimension de l'organisation du travail ;

– les rapports sociaux dans l'entreprise : les travaux de T. DWYER (1991) et d'A. THÉBAUD-MONY (1995) sur les accidents du travail ont montré l'importance de prendre en considération les rapports sociaux induits par l'organisation du travail pour comprendre la construction sociale des accidents du travail. Par ailleurs, les contraintes de type marchand (GOLLAC, VOLKOFF, 1996) qui pèsent sur l'organisation du travail (pression du client, qu'elle soit directe ou rapportée dans les discours de l'encadrement) peuvent aussi être considérées comme des indicateurs des rapports sociaux sur le lieu de travail, dans la mesure où le rapport marchand est un rapport social : un rapport de pouvoir du client vers l'exécutant. Sur la relation au client, notons qu'elle peut se définir à trois niveaux : 1) une relation directe (de guichet, de service) au public ; 2) la pression exercée par le discours managérial qui tend à faire du travail la réponse immédiate à une demande du client ; 3) la relation client-fournisseur dans le cadre des relations de sous-traitance (MORIN, 1994 ; THÉBAUD-MONY, 2000). Dans l'enquête, les variables portant sur la possibilité de discussion dans l'entreprise, sur l'influence de la demande directe extérieure (clients, patients, élèves, public...) sur les rythmes de travail et sur la possibilité de formation continue⁽⁷⁾ ont été considérées comme indicateurs de cette dimension de l'organisation du travail.

Avant de présenter plus en détail la typologie construite, nous proposons un regard global (graphiques 3 et 4, p. 15 et 16) sur la répartition des différentes caractéristiques d'organisation du travail – saisies par 17 variables – au sein des sous-populations des femmes et des hommes salariés de l'UE.

On voit tout d'abord que les rapports sociaux induits par la relation client-fournisseur sont une caractéristique essentielle de l'organisation du travail aujourd'hui : une femme salariée sur quatre en Europe et 62 % des hommes salariés⁽⁸⁾ voient leurs rythmes de travail dépendre de la demande directe des clients, du public, d'élèves etc.

Le travail salarié est contrôlé, normé : 75 % des hommes et 64 % des femmes doivent respecter des normes qualitatives précises et respectivement 76 % et 69 % sont amenés-ées à évaluer eux-mêmes la qualité de leur travail. Ce haut niveau d'exigence vient ici relativiser le degré d'autonomie dans le travail (choix des méthodes, cadences, ordre des tâches) exprimé par deux tiers des salariés. En outre, ceci rend explicitement compte de la transformation de l'obligation de travail, contenue dans la relation de

subordination salariale, en obligation de résultats, comme le montrent plusieurs enquêtes mettant en évidence l'impact de l'imposition de normes de qualité dans les processus d'intensification du travail (DASSA, 1996 ; THÉBAUD-MONY, 2000).

Des caractéristiques d'une organisation du travail plus traditionnelle perdurent cependant : les contraintes de rythme de type industriel (vitesse automatique d'une machine ou d'un produit) touchent en moyenne un salarié sur cinq (21 %) dans l'UE, les hommes y étant nettement plus exposés que les femmes (27 % contre 14 %). Le travail de nuit (au moins une fois par mois) touche un homme sur quatre et un peu plus d'une femme sur dix dans l'UE en 2000. Le travail le dimanche (au moins un dimanche par mois) est une réalité pour un quart des salariés (hommes et femmes) de l'Union. Enfin, un salarié sur quatre et une salariée sur cinq sont concernés par le travail posté.

Un tiers des salariés européens n'est pas libre de choisir ou modifier les cadences et les méthodes de travail. Ils sont 40 % chez les hommes et 37 % pour les femmes à ne pas pouvoir modifier l'ordre des tâches et respectivement 41 % et 48 % à ne pas pouvoir faire de pause quand ils-elles le souhaitent. Le croisement entre la possibilité de modifier les cadences et le fait de devoir respecter des normes précises de qualité montre que 77 % des hommes et 65 % des femmes qui ne peuvent pas modifier leurs cadences de travail doivent respecter des normes de qualité précises dans leur travail.

Les discussions au sein du travail sur l'organisation ou les conditions de travail sont possibles pour 80 % des salariés dans l'UE, mais seulement un salarié sur trois a bénéficié, au cours des douze mois précédant l'enquête, d'au moins une journée de formation continue payée par son employeur.

Une typologies des formes d'organisation du travail

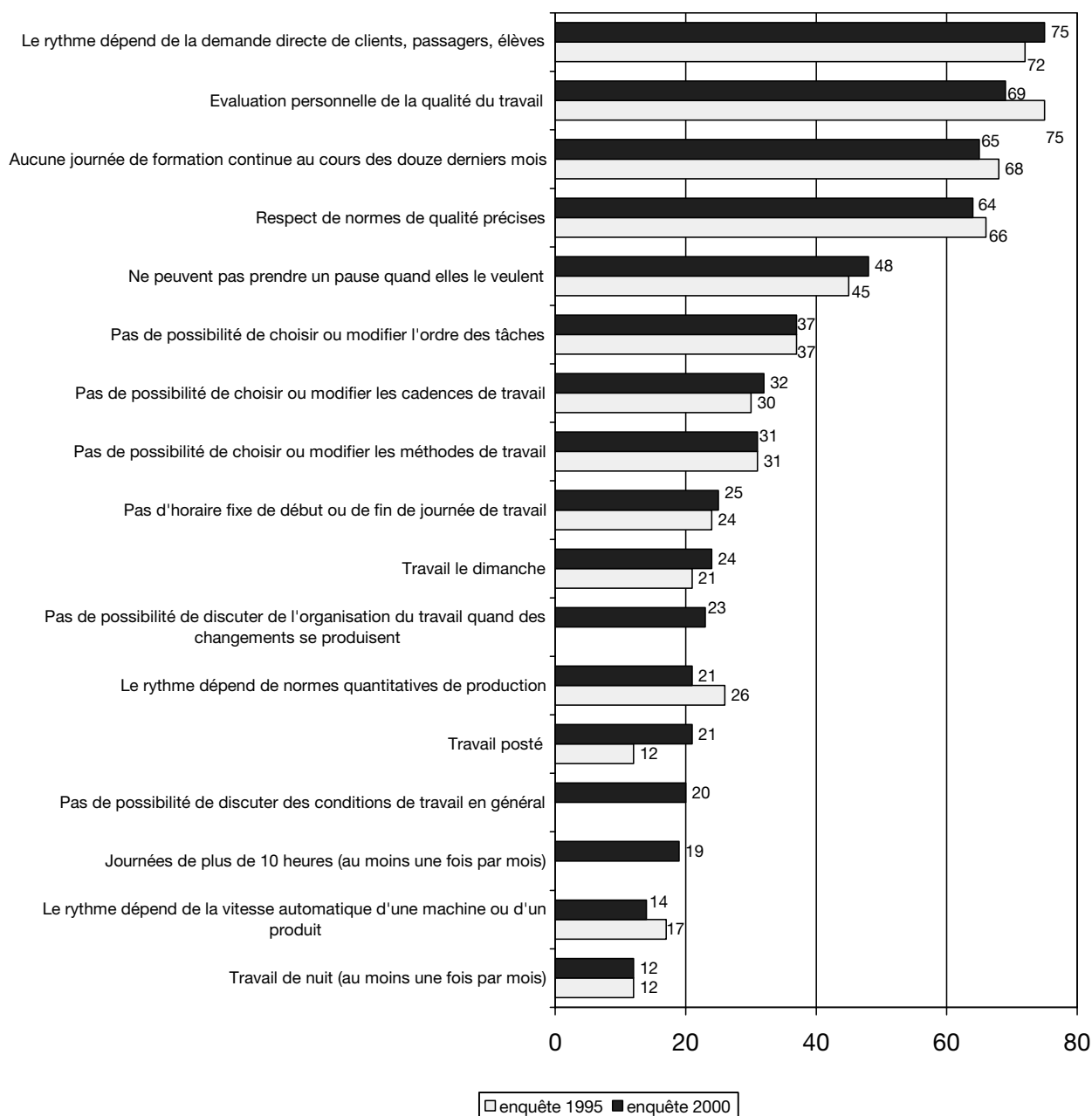
Les caractéristiques d'organisation du travail exposées précédemment se trouvent plus ou moins combinées entre elles. A partir d'une analyse des correspondances multiples (ACM) réalisée sur l'ensemble des indicateurs d'organisation du travail (les 17 variables figurant sur les graphiques 3 et 4), puis d'une classification mixte, nous avons construit une typologie afin d'observer les types d'organisation du travail en Europe, chez les femmes et chez les hommes salariés.

7. La formation continue s'inscrit aussi dans un rapport social au sens où la possibilité de se former dans le cadre de son entreprise, et donc les perspectives d'évolution dans l'emploi, sont liées à une intégration dans un collectif de travail et ont des conséquences sur les rapports entretenus avec les collègues ou la hiérarchie, et avec le travail en général. En

outre, Antoine LAVILLE et Serge VOLKOFF (1993) ont montré les liens existant entre l'absence de possibilité d'évolution dans le travail et des processus accélérés d'usure au travail.

8. Hors agriculture et sans compter les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine.

Graphique 3
**Evolution des caractéristiques d'organisation du travail entre 1995 et 2000
chez les femmes salariées***



* à l'exclusion des personnes travaillant moins de 10 heures / jour et du secteur de l'agriculture

Les ACM ont mis en évidence trois dimensions particulièrement discriminantes :

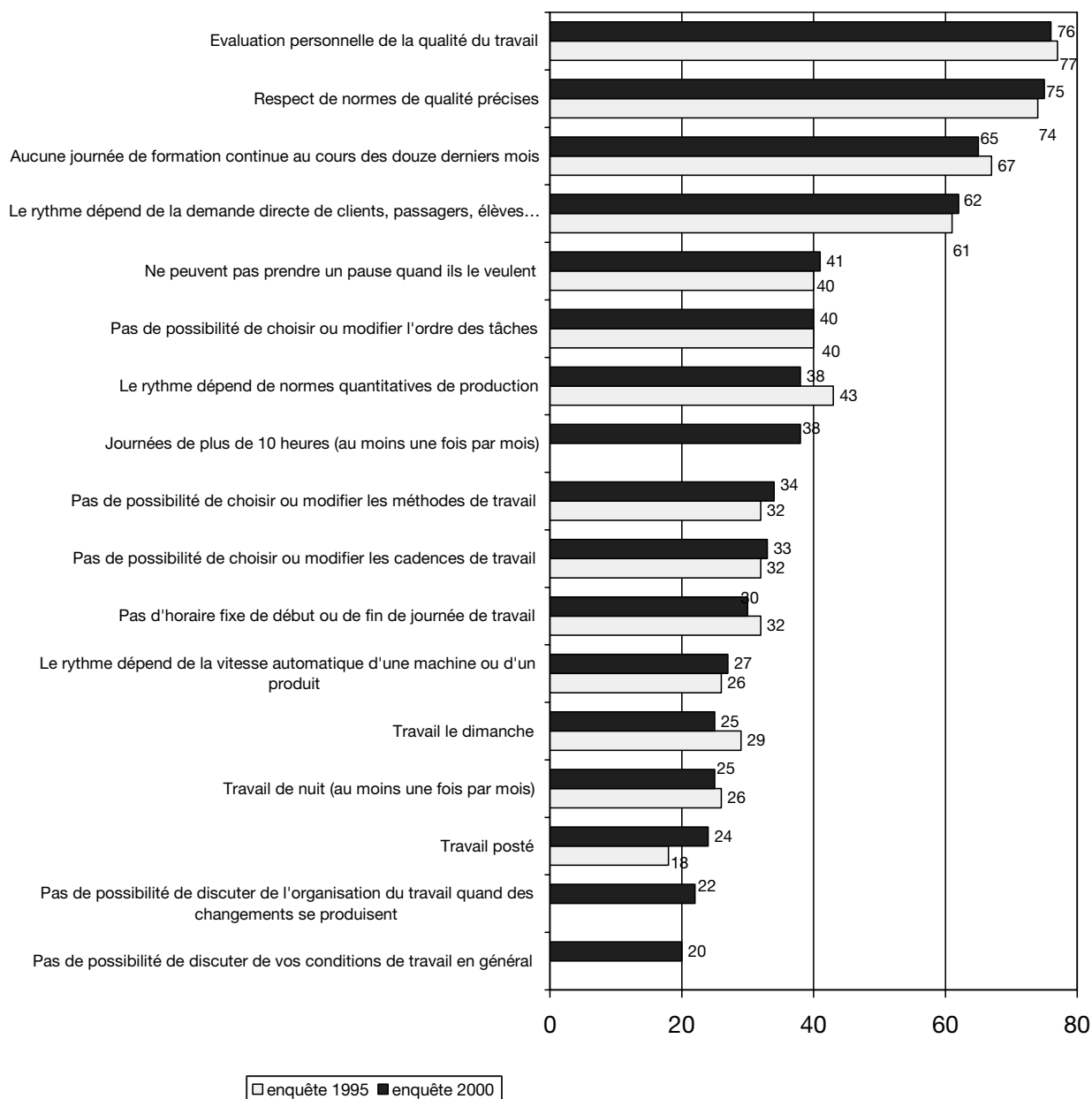
- l'absence de marges de manœuvre dans le travail,
- la flexibilité du temps de travail,
- la présence de normes de travail et de contraintes de rythme industriel.

La classification mixte s'est construite autour de ces trois dimensions. Les tableaux 1 et 2 présentent, chez les femmes et les hommes salariés de l'UE, les

quatre groupes issus de la classification ascendante hiérarchique, selon les 17 indicateurs d'organisation du travail. La dénomination choisie pour qualifier chacun des groupes reflète leurs caractéristiques dominantes. Bien que des variations s'observent entre les populations des femmes et des hommes, on retrouve néanmoins les quatre types d'organisation dans les deux sous-populations, ainsi qualifiés :

- le « travail en autonomie »,
- le « travail flexible »,
- le « travail sous automatisme »,

Graphique 4
Evolution des caractéristiques d'organisation du travail entre 1995 et 2000
chez les hommes salariés*



* à l'exclusion des personnes travaillant moins de 10 heures / jour et du secteur de l'agriculture

– le « travail de servitude ».

Les quatre types d'organisation du travail sont présents, dans des proportions variables, au sein de chaque secteur économique, comme l'illustrent les graphiques 5 et 6 (p. 19). Nous revenons sur les caractéristiques de ces types ci-après, avant de voir, en deuxième partie, dans quelle mesure ces quatre types d'organisation du travail se trouvent corrélés avec des conditions de travail présentant des risques pour la santé des salariés.

Le « travail en autonomie »

Le « travail en autonomie » concerne la moitié des salariés de l'UE (53 % des femmes et 49 % des hommes). Ce type d'organisation du travail est caractérisé par des marges de manœuvre dans la réalisation du travail mais aussi en termes de possibilités de discussions sur l'organisation du travail ou les conditions de travail. Ces marges de manœuvre sont nettement plus importantes que dans les autres groupes : les choix des méthodes de travail, une influence sur les

Tableau 1
Typologie des formes d'organisation du travail
et caractéristiques de l'organisation du travail pour les femmes

<i>Population observée :</i> <i>Femmes salariées sans les secteurs agriculture et construction,</i> <i>sans les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine</i>			Travail « de servitude » (18 % des femmes)	Travail « flexible » (7 % des femmes)	Travail « en autonomie » (53 % des femmes)	Travail « sous automatisme » (22 % des femmes)
Cadre temporel	Flexibilité interne	Pas d'horaires fixes de début ou de fin de journée de travail	22,2 %	52,7 %	25,6 %	19,3 %
		Travail de nuit (au moins 1 / mois)	6,4	96,1	4,0	8,5
		Travail posté	19,8	82,3	11,1	28,9
		Journées de plus de 10 heures (au moins 1 / mois)	7,0	62,7	19,2	13,9
		Travail le dimanche (au moins 1 / mois)	19,5	97,3	14,5	25,2
	Contraintes de rythme de type industriel	Le rythme dépend de la vitesse automatique d'une machine ou d'un produit	12,8	7,6	3,3	43,4
		Le rythme dépend de normes quantitatives de production	12,8	12,1	14,1	49,5
Marges de manœuvre	Autonomie	Pas de possibilité de choisir ou modifier les cadences de travail	61,0	36,4	10,9	62,2
		Pas de possibilité de choisir ou modifier les méthodes de travail	62,7	29,3	6,4	66,9
		Pas de possibilité de choisir ou modifier l'ordre des tâches	70,9	39,1	12,5	71,3
		Ne peuvent pas prendre une pause quand elles le veulent	62,8	66,1	35,2	66,1
	Contrôle	Respect de normes de qualité précises	39,3	70,7	63,6	89,6
		Evaluation personnelle de la qualité du travail	38,4	78,6	76,9	79,5
Rapports sociaux	Contraintes marchandes	Le rythme dépend de la demande directe de clients, passagers, élèves,...	66,1	95,9	77,3	71,4
	Discussions	Pas de possibilité de discuter de l'organisation du travail quand des changements se produisent	82,5	13,4	8,8	12,2
		Pas de possibilité de discuter de vos conditions de travail en général	74,5	11,6	7,9	10,0
	Formation continue	Aucune journée de formation continue au cours des douze derniers mois	89,4	44,8	58,4	69,7

Aide à la lecture : les femmes du groupe « travail flexible » (qui représentent 7 % de la population des femmes salariées de l'UE) sont 97 % à travailler au moins un dimanche par mois, 96 % à travailler au moins une nuit par mois et 82 % à être concernées par le travail posté. Les journées de travail très longues (plus de 10 heures) concernent 63 % du groupe, et plus de la moitié (53 %) n'ont pas d'horaires fixes de début ou de fin de journée de travail. Pour presque la totalité (96 %), leur rythme de travail dépend de la demande directe de clients, passagers, élèves,.... Si ce groupe s'illustre par une certaine autonomie dans le travail au regard des groupes « de servitude » et « sous automatisme », on note cependant que deux tiers des femmes de ce groupe caractérisé par la flexibilité interne du travail ne peuvent prendre une pause quand elles le veulent.

Tableau 2

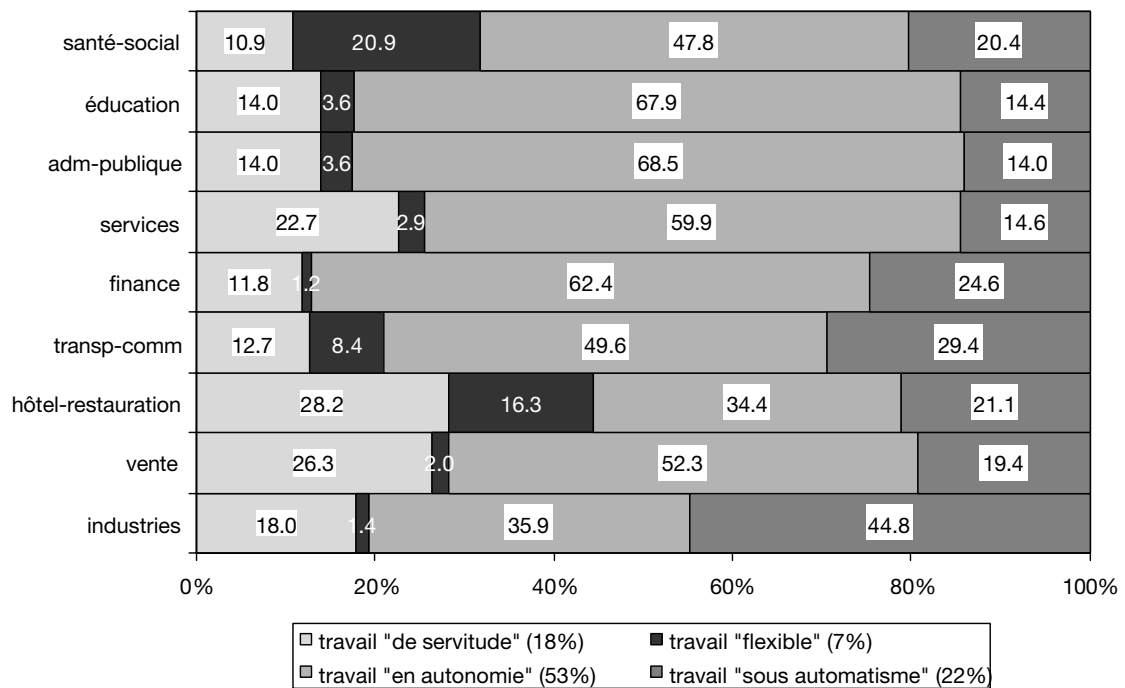
Typologie des formes d'organisation du travail et caractéristiques de l'organisation du travail pour les hommes

<i>Population observée :</i> <i>Hommes salariés sans le secteur de l'agriculture et sans les personnes travaillant moins de 10 heures par semaine</i>			Travail « de servitude » (17 % des hommes)	Travail « flexible » (16 % des hommes)	Travail « en autonomie » (49 % des hommes)	Travail « sous automatisme » (18 % des hommes)
Cadre temporel	Flexibilité interne	Pas d'horaires fixes de début ou de fin de journée de travail	18,0 %	56,5 %	30,4 %	17,3 %
		Travail de nuit (au moins 1 / mois)	3,8	77,1	7,9	40,4
		Travail posté	6,2	49,8	9,5	56,5
		Journées de plus de 10 heures (au moins 1 / mois)	15,5	77,2	36,9	24,5
		Travail le dimanche (au moins 1 / mois)	6,1	83,7	8,6	33,5
	Contraintes de rythme de type industriel	Le rythme dépend de la vitesse automatique d'une machine ou d'un produit	9,6	17,5	19,7	71,7
		Le rythme dépend de normes quantitatives de production	16,8	24,4	38,3	73,5
Marges de manœuvre	Autonomie	Pas de possibilité de choisir ou modifier les cadences de travail	51,9	22,8	12,1	82,7
		Pas de possibilité de choisir ou modifier les méthodes de travail	59,7	24,3	10,5	84,3
		Pas de possibilité de choisir ou modifier l'ordre des tâches	67,7	29,1	15,2	91,2
		Ne peuvent pas prendre un pause quand ils le veulent	51,9	36,4	25,7	75,2
	Contrôle	Respect de normes de qualité précises	53,8	61,4	81,9	92,9
		Evaluation personnelle de la qualité du travail	49,5	71,8	91,0	70,6
Rapports sociaux	Contraintes marchandes	Le rythme dépend de la demande directe de clients, passagers, élèves,...	53,0	76,6	69,8	40,9
	Discussions	Pas de possibilité de discuter de l'organisation du travail quand des changements se produisent	65,9	18,6	3,5	37,9
		Pas de possibilité de discuter de vos conditions de travail en général	59,2	17,0	3,2	30,3
	Formation continue	Aucune journée de formation continue au cours des douze derniers mois	89,1	50,8	57,0	79,2

Aide à la lecture : Les hommes du groupe « travail sous automatisme » (qui représentent 18 % de la population des hommes salariés de l'UE) sont proportionnellement les plus exposés aux contraintes de rythme de type industriel : 74 % voient leur rythme de travail dépendre de normes de production quantitatives et 72 % ont un rythme de travail dépendant de la vitesse automatique d'une machine ou d'un produit. Les normes qualitatives sont également caractéristiques de ce type d'organisation du travail : 93 % du groupe doivent respecter des normes de qualité précises et 71 % doivent fournir une évaluation personnelle de la qualité du travail. Les marges de manœuvre dans la réalisation du travail (ordre des tâches, méthodes, cadences) sont très réduites, ce qui est cohérent avec la prégnance des contraintes de rythme de type industriel. La possibilité de discussion est réduite pour un tiers des hommes du groupe, et seulement 20 % des hommes exposés à une organisation du travail de type « sous automatisme » ont bénéficié de formation continue dans l'année précédant l'enquête.

Graphique 5

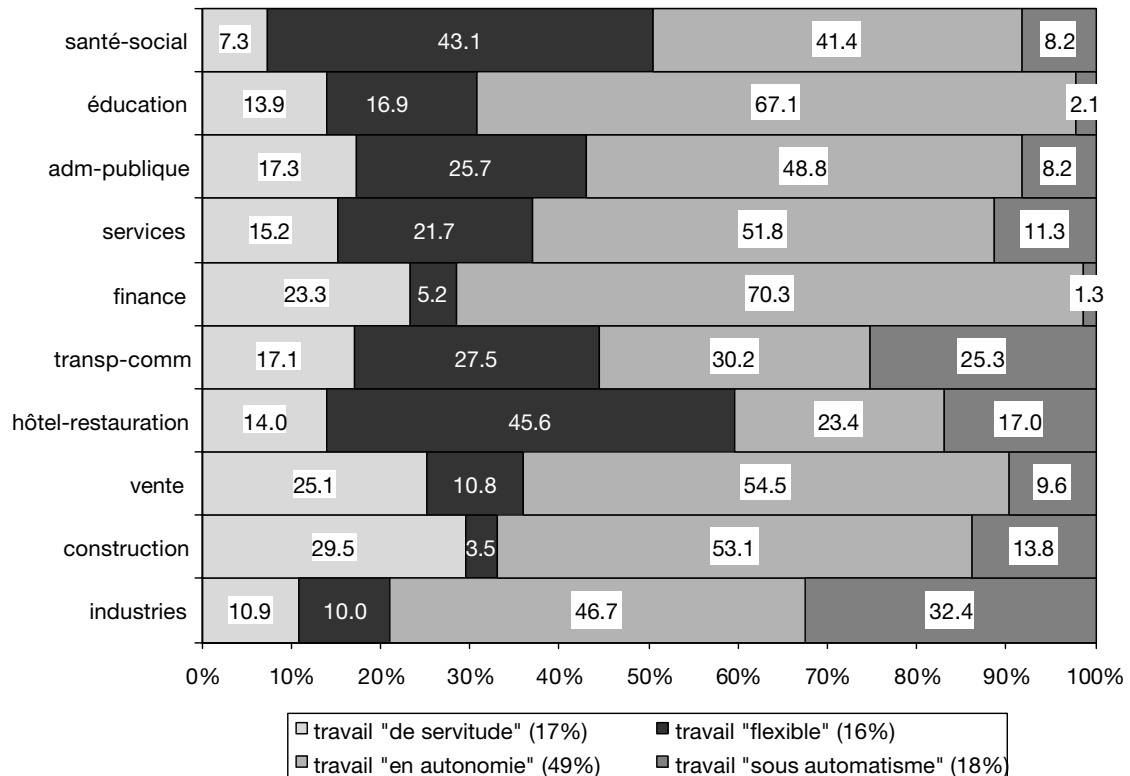
Répartition des quatre types d'organisation du travail chez les femmes salariées selon le secteur économique



Pour les femmes, la typologie s'applique à la population suivante : ensemble des femmes salariées de l'UE à l'exclusion des secteurs de l'agriculture (1,5 % des femmes salariées de l'UE), de la construction (1 %) et des salariées travaillant moins de 10 heures par semaine (0,7 %).

Graphique 6

Répartition des quatre types d'organisation du travail chez les hommes salariés selon le secteur économique



Pour les hommes, la typologie s'applique à la population suivante : ensemble des hommes salariés de l'UE à l'exclusion du secteur de l'agriculture (4 % des hommes salariés de l'UE) et des salariés travaillant moins de 10 heures par semaine (1,2 %).

cadences et l'ordre des tâches est possible dans plus de 80 % des cas.

Ce groupe est très exposé aux formes de contrôle sur la qualité du travail, par le biais de normes ou d'auto-évaluation. La flexibilité temporelle est assez répandue en ce qui concerne les journées longues et les variations d'horaires, notamment chez les hommes.

Ce groupe concerne la part la plus importante de femmes et d'hommes employés sous statut stable (respectivement 84 % et 87 %) et, si la part des femmes à temps partiel est importante (32 %), elle comprend cependant le moins de temps partiels subis (graphique 7, p. 22). Les emplois de type « en autonomie » sont les plus représentés, chez les femmes, dans l'administration publique, l'éducation, la finance et les services. Chez les hommes, les emplois de ce type sont sur-représentés dans les secteurs de la finance et de l'éducation.

Le « travail flexible »

Le « travail flexible » concerne 7 % des femmes et 16 % des hommes salariés de l'UE. Ce type d'organisation du travail est caractérisé par une très nette surexposition des femmes et des hommes à la flexibilité du temps de travail. Le travail de nuit, les journées de plus de dix heures, le travail le dimanche et l'absence d'horaires fixes caractérisent fortement ce groupe. Le travail posté est une réalité pour 82 % des femmes de ce groupe, mais ne concerne « que » 50 % des hommes de ce groupe. Plus important proportionnellement dans la sous-population des hommes, le groupe « travail flexible » intègre, nous en faisons l'hypothèse, une part de flexibilité du travail plus choisie que subie : celle des cadres et professions intellectuelles supérieures (cela sera confirmé par le graphique 10, p. 23). C'est dans ce groupe que la pression sur les rythmes induite par la demande du « client » est, proportionnellement, la plus fortement ressentie, notamment chez les femmes. Ce groupe est aussi celui où l'accès à la formation continue est le plus fort : 49 % des hommes et 55 % des femmes de ce groupe ont eu accès à au moins une journée de formation continue dans les douze derniers mois.

La précarité de statut (graphique 7, p. 22) caractérise, chez les femmes, une partie importante du groupe : 20 % d'entre elles ont un contrat de travail non permanent, et elles sont, après celles du groupe « travail de servitude », les plus concernées par le temps partiel subi. Pour les hommes comme pour les femmes, la très faible part des salariés de plus de 54 ans dans ce groupe (4 % chez les femmes, 6 % chez les hommes) interroge sur les mécanismes de sélection/exclusion et l'usure prématurée au travail pour ce type d'emplois.

Les emplois caractérisés par ce type d'organisation du travail flexible sont surtout situés dans les secteurs de la santé-action sociale (chez les hommes, 43 % des emplois de ce secteur sont de ce type et 21 % pour les femmes) et dans l'hôtellerie restauration (46 % pour les hommes et 16 % pour les femmes). Les hommes occupant ce type d'emploi proviennent aussi du secteur des transports et communication (28 %) et de l'administration publique (26 %).

Le « travail sous automatisme »

Le « travail sous automatisme » concerne 22 % des femmes et 18 % des hommes salariés de l'UE. Ce type est caractérisé par une organisation du travail largement dépendante des rythmes automatiques des machines ou des outils (pour 50 % des femmes et 72 % des hommes), des normes de production quantitatives, mais aussi qualitatives.

Ce type d'organisation du travail est aussi très nettement caractérisé par une absence de marges d'autonomie dans le travail pour une majorité du groupe, et, pour les hommes spécifiquement, par de faibles possibilités de discussions dans le cadre du travail.

Les emplois dont l'organisation du travail est de type « sous automatisme » sont les plus représentés dans l'industrie (45 % des femmes du secteur de l'industrie occupent ce type d'emplois et 32 % des hommes de ce même secteur) mais sont également bien représentés dans les secteurs des transports-communication, des finances, de l'hôtellerie restauration et en santé action sociale, secteurs où existent des emplois soumis à des normes quantitatives avec de faibles possibilités d'autonomie (par exemple dans la restauration rapide ou dans la saisie).

Le « travail de servitude »

Le « travail de servitude » concerne 18 % des femmes et 17 % des hommes salariés de l'UE. Le terme « servitude » renvoie à la relation de service, à la soumission, au non choix, comme le confirme la définition qu'en donne le dictionnaire Larousse (*Lexis*, 1992) : « 1) état d'une personne privée de son indépendance (syn. : soumission, sujétion) ; 2) contrainte, assujettissement à des occupations habituelles, à des obligations. » Comme le nom choisi l'indique, ce groupe est surtout caractérisé par une absence de marges d'autonomie dans le travail, l'impossibilité d'y avoir des discussions sur les conditions de travail ou l'organisation en général, et l'absence d'exigences quantitatives ou qualitatives dans le travail. Les femmes et les hommes rattachés à ce type d'organisation du travail sont cependant exposés à une pression « marchande » (rythme dépendant des exigences du client) dans des proportions importantes (66 % des femmes et 53 % des hommes).

Cette forme d'organisation du travail est typique d'emplois d'exécution déqualifiés et non qualifiants. C'est d'ailleurs dans ce groupe que l'accès à la formation continue est le plus faible. Les femmes du groupe « travail de servitude » ont beaucoup moins que les hommes du même groupe de possibilité de discuter sur leurs conditions de travail et sur l'organisation du travail.

Si ce groupe est le moins touché par les longues journées de travail ou le travail de nuit, il n'est cependant pas préservé d'une flexibilité du temps de travail : 22 % des femmes et 18 % des hommes de ce groupe n'ont pas d'horaires fixes en début en fin de journée. Par ailleurs, une femme sur cinq, dans ce groupe, connaît le travail posté et une sur cinq également travaille au moins un dimanche par mois.

Ce groupe est en outre caractérisé – plus nettement chez les femmes – par une forte précarité du statut d'emploi (graphiques 7 et 8, p. 22). On y observe en effet les proportions maximales de contrats de travail non permanents (28 % des femmes et 20 % des hommes du groupe « servitude » ne bénéficient pas d'un contrat à durée indéterminée) et de temps partiels (36 % des femmes du groupe travaillent à temps partiel, dont plus du tiers exprime une insatisfaction à travailler à temps partiel). La très forte part des hommes du groupe « servitude » exprimant un temps partiel subi est aussi à noter, bien qu'elle soit à relativiser compte tenu de la faible proportion d'hommes concernés par le temps partiel (6 %).

Les classes d'âge extrêmes (moins de 25 ans et plus de 54 ans) sont les plus fortement représentées pour ce type d'organisation, notamment chez les femmes : 18 % du groupe « servitude » ont moins de 25 ans (contre 10 % dans les groupes « autonomie » ou « flexible » et 14 % du groupe « automatisme ») et 12 % ont plus de 54 ans (contre respectivement 7 %, 4 % et 5 % dans les trois autres groupes). Cette sur-représentation des femmes occupant un emploi dont l'organisation est de type « servitude » dans les classes d'âge extrêmes atteste d'une situation d'emploi et de travail plus subie que choisie, particulièrement caractéristique chez les femmes en tout début de « vie active » et en toute fin. Ceci pose à la fois la question du processus de déqualification et celle de l'usure au travail des femmes, rejoignant des résultats d'enquêtes qualitatives effectuées notamment auprès de populations de femmes ayant perdu leur emploi (DESSORS *et al.*, 1991 ; FRIGUL, 1997).

Ce groupe du « travail de servitude » est celui qui exprime la plus forte insatisfaction dans le travail ainsi qu'un sentiment de sur-qualification important. Chez les femmes, les emplois caractérisés par une organisation du type « servitude » sont les plus représentés dans les secteurs hôtellerie-restauration (28 % du secteur), dans la vente (26 %), dans les services

(23 %) et, dans une moindre mesure, dans les industries (18 %). Chez les hommes, cette forme d'organisation est sur-représentée dans les secteurs de la construction (30 %), de la vente (25 %) et de la finance (23 %).

Les quatre types d'organisation du travail sont présents au sein de chaque groupe professionnel, de manière inégale (graphiques 9 et 10, p. 23). Globalement, on peut dire que la part des emplois « en autonomie » augmente en même temps que la qualification tandis que celles des emplois « de servitude » et « sous automatisme » diminuent avec la qualification. Les cadres et dirigeants, les professions intellectuelles supérieures et les employés de type administratif sont les groupes les plus concernés par les emplois de type « en autonomie ». La situation des emplois « flexibles » est plus contrastée : aussi bien chez les femmes que chez les hommes, ces emplois sont représentés parmi les professions intermédiaires et les professions intellectuelles et scientifiques (à hauteur de 20 % dans ces deux catégories chez les hommes et de 13 % chez les femmes) mais aussi dans des groupes moins qualifiés, par exemple les vendeurs et employés non qualifiés des services (35 % chez les hommes et 10 % chez les femmes). Ceci illustre l'hétérogénéité supposée du type « flexible », pouvant caractériser des situations plus ou moins subies/choisies de flexibilité temporelle du travail.

Regard sur les risques selon le type d'organisation du travail

Les risques d'atteinte à la santé ne sont pas les mêmes selon les types d'organisation du travail, et les hommes et les femmes y sont sélectivement exposés.

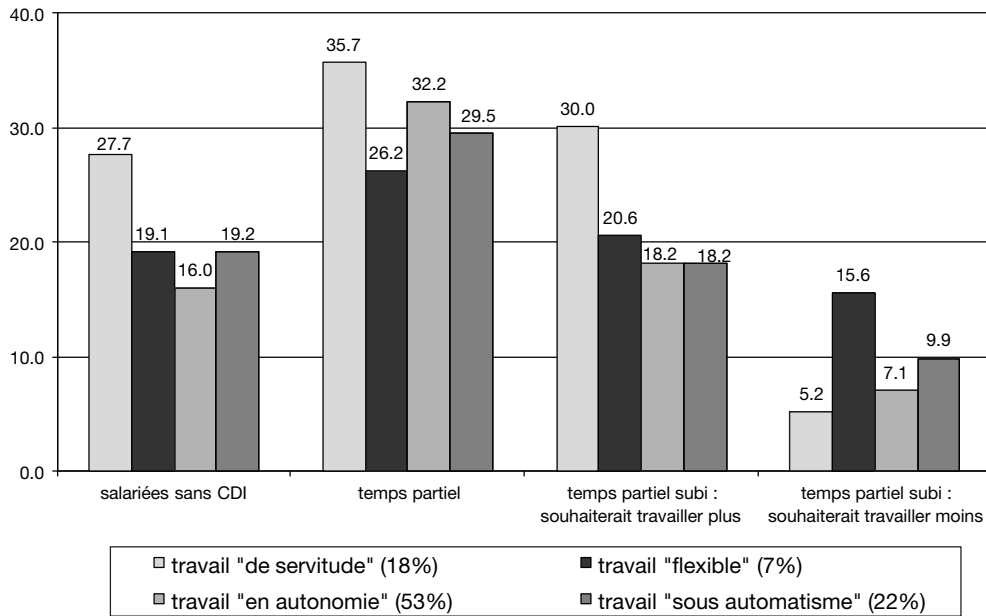
L'hypersollicitation

L'hypersollicitation dans le travail se décline différemment selon les formes d'organisation du travail. Les emplois où l'organisation du travail est du type « sous automatisme » ou « flexible » sont les plus exposés aux mouvements répétitifs, aux délais stricts et courts et aux cadences élevées. Chez les hommes du groupe « travail sous automatisme », deux sur trois sont ainsi exposés à des mouvements répétitifs, des délais stricts et courts et des cadences élevées durant au moins la moitié du temps. Les emplois de type « flexibles » sont aussi les plus exposés à l'hypersollicitation engendrée par des interruptions inopinées dans le travail (pour 50 % des femmes et 36 % des hommes) et le sentiment de ne pas avoir assez de temps pour terminer le travail (33 % chez les femmes et 28 % chez les hommes).

Les hommes et les femmes du groupe « travail de servitude » sont très concernés par une forte

Graphique 7

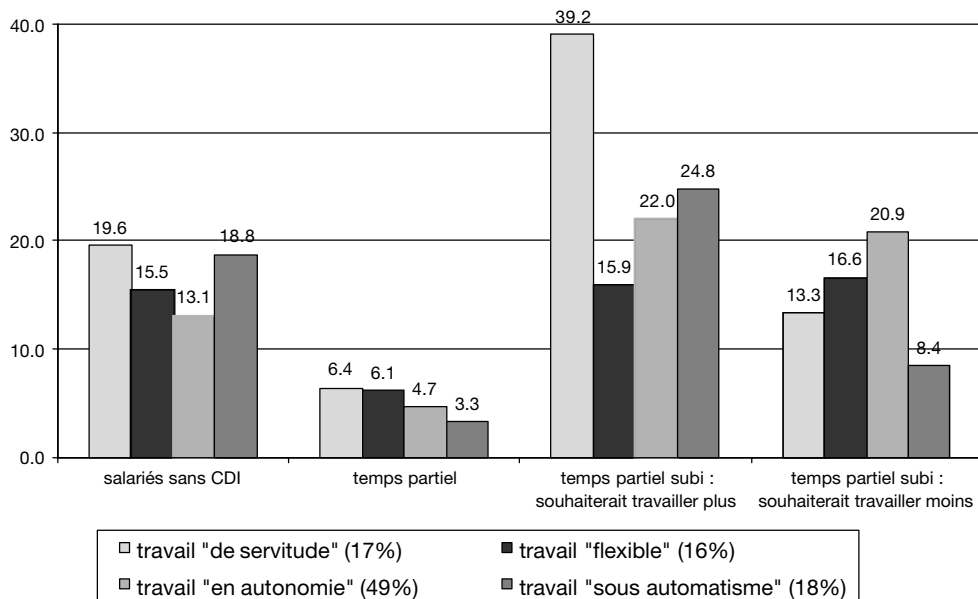
Profils des quatre groupes de femmes issus de la typologie d'organisation du travail selon le statut d'emploi



Aide à la lecture : Les femmes concernées par une organisation du travail de type « servitude » (18 % du total des femmes salariées dans l'UE) sont, proportionnellement, les plus exposées à des statuts d'emploi précaires : 28 % sont employées sur une base non permanente (contre moins de 20 % chez les autres groupes), 36 % travaillent à temps partiel, et parmi ces dernières, 30 % souhaiteraient travailler davantage et 5 % voudraient travailler moins longtemps, ce qui, cumulé, donne 35 % des femmes à temps partiel qui, dans le groupe « servitude », expriment le caractère subi de leur temps partiel.

Graphique 8

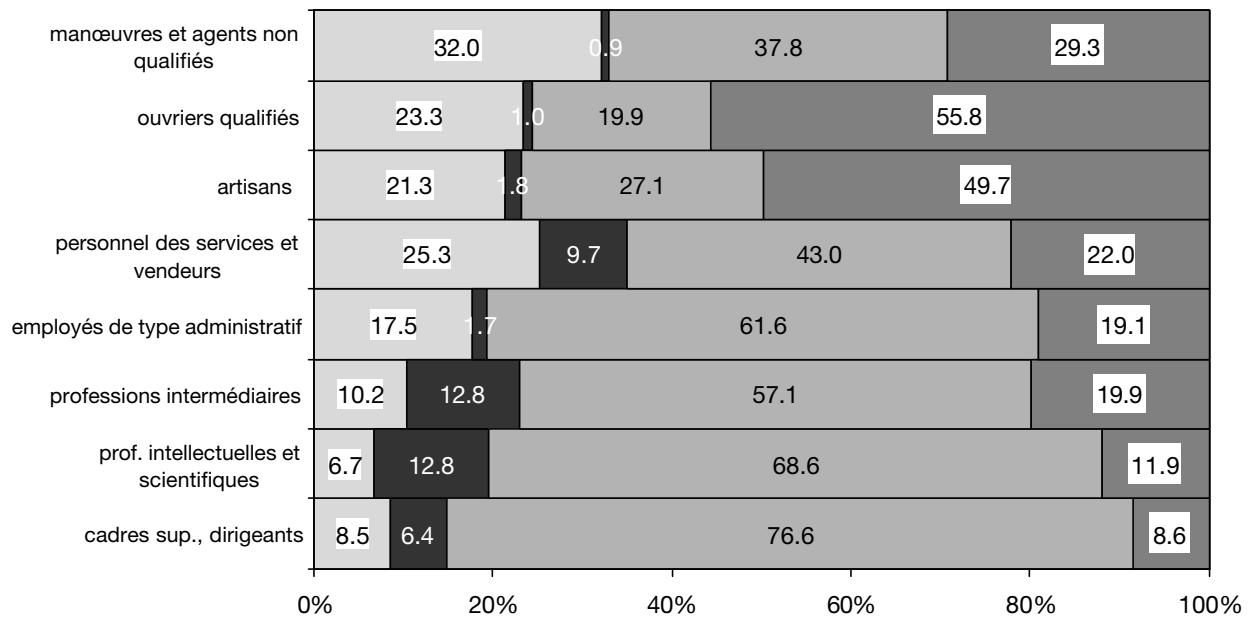
Profils des quatre groupes d'hommes issus de la typologie d'organisation du travail selon le statut d'emploi



Aide à la lecture : 20 % des hommes concernés par une organisation du travail de type « servitude » et 19 % des hommes du groupe « travail sous automatisme » n'ont pas de CDI. Le temps partiel, très peu répandu chez les hommes, touche proportionnellement plus les groupes « servitude » et « flexible ». Si peu d'hommes sont concernés par le temps partiel, la part de ceux qui expriment un temps partiel subi est cependant très forte, notamment dans le groupe « servitude ».

Graphique 9

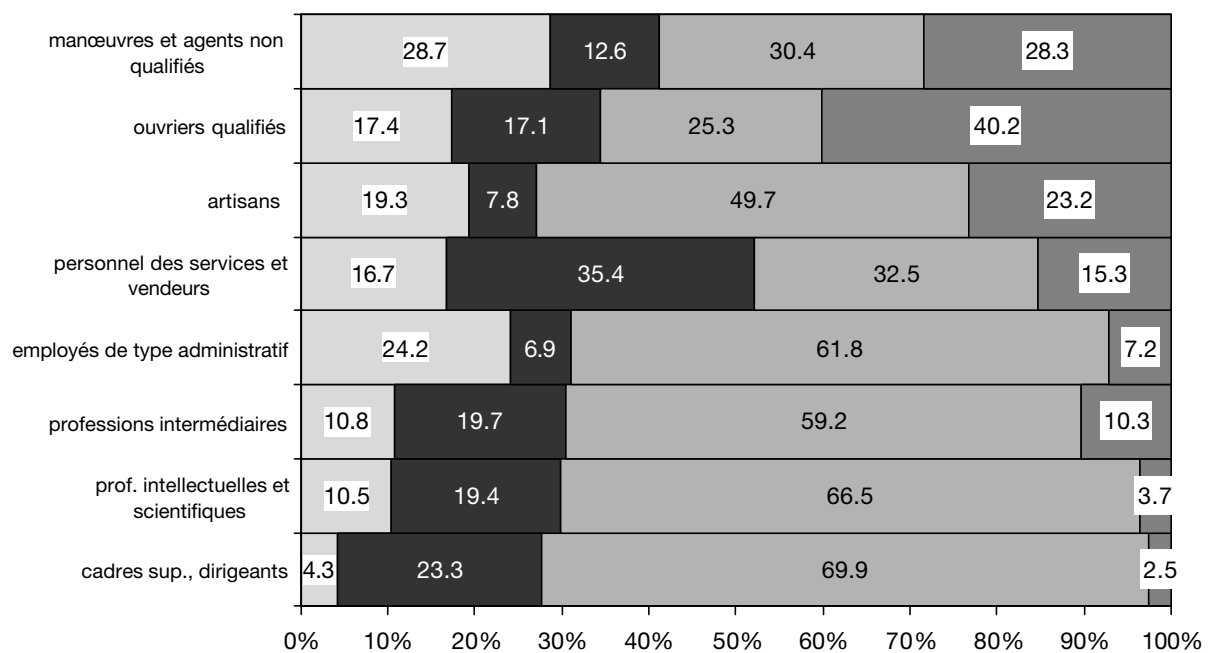
Répartition des quatre types d'organisation du travail chez les femmes salariées selon le le groupe professionnel



□ travail "de servitude" (18%) ■ travail "flexible" (7%) □ travail "en autonomie" (53%) ■ travail "sous automatisme" (22%)

Graphique 10

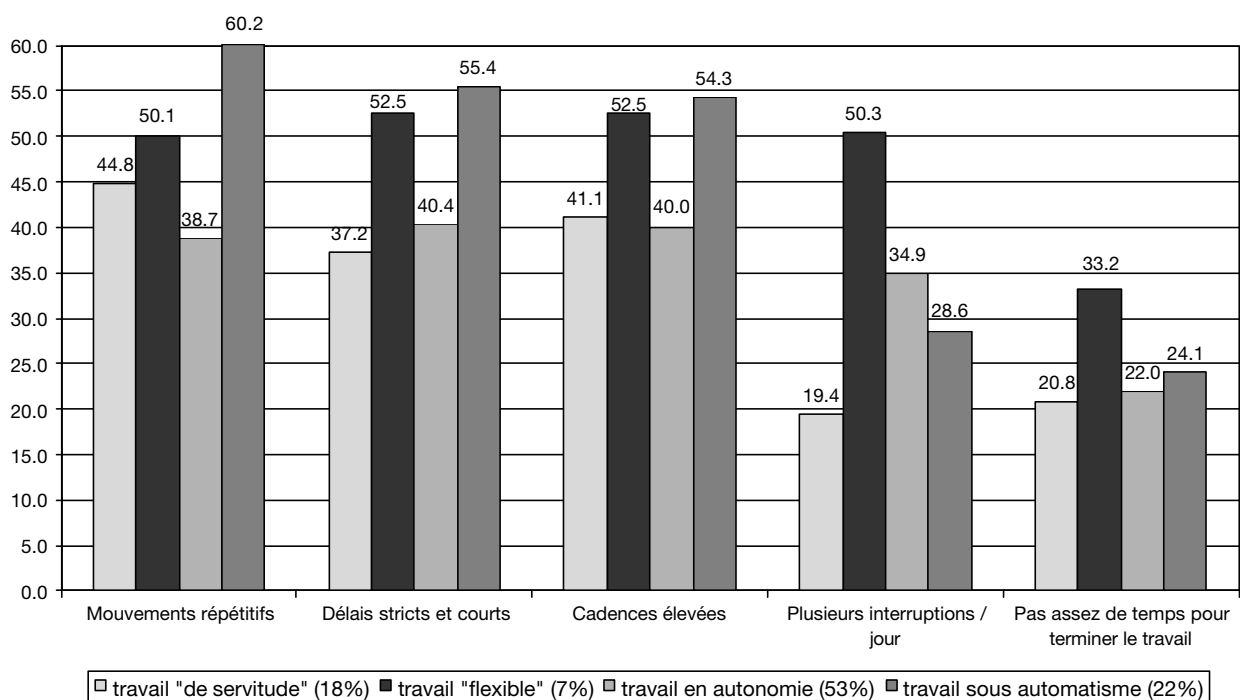
Répartition des quatre types d'organisation du travail chez les hommes salariés selon le groupe professionnel



□ travail "de servitude" (17%) ■ travail "flexible" (16%) □ travail "en autonomie" (49%) ■ travail "sous automatisme" (18%)

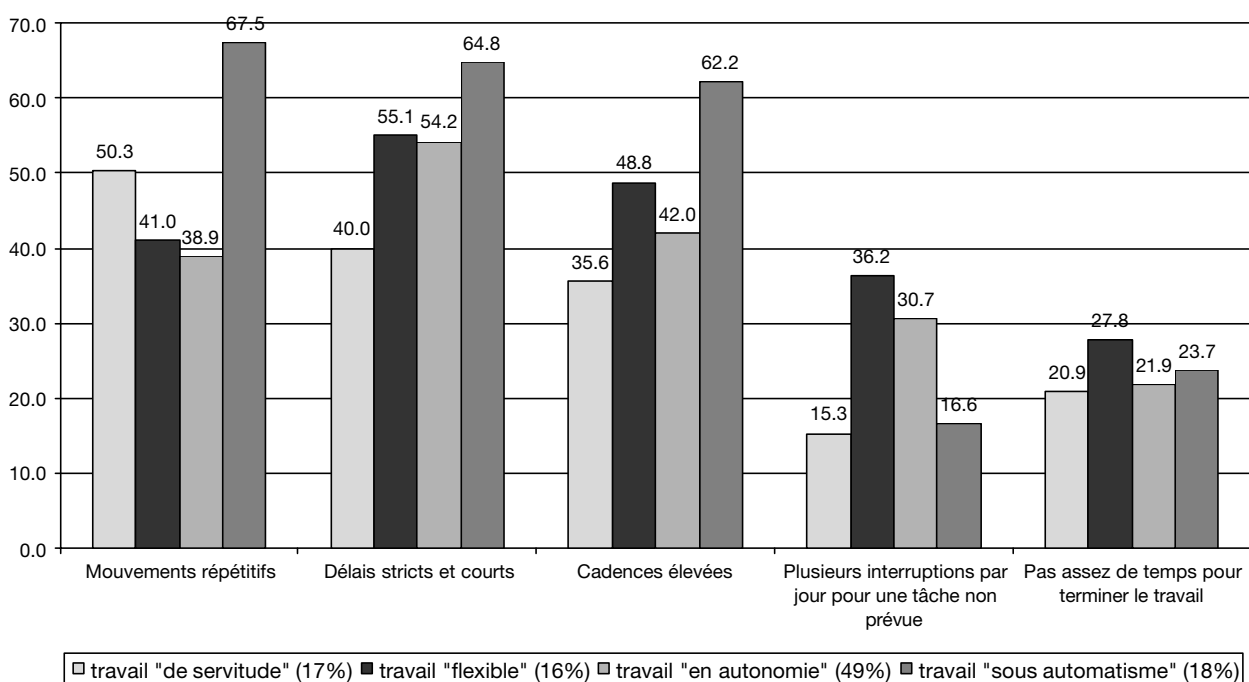
Graphique 11

Profils des quatre groupes de femmes issus de la typologie d'organisation du travail selon les risques liés à l'hypersollicitation



Graphique 12

Profils des quatre groupes d'hommes issus de la typologie d'organisation du travail selon les risques liés à l'hypersollicitation



répétitivité du travail (respectivement 50 % et 45 %), tout en étant moins soumis que les autres groupes à la pression temporelle induite par des délais serrés ou à des interruptions pour une tâche non prévue. Ceci va dans le sens d'un travail « de servitude » : fatigant physiquement, mais moins soumis aux exigences de type marchand car réalisé souvent en dehors des « heures d'ouverture » ou coupé du reste du collectif de travail (comme le travail de nettoyage, par exemple).

Les risques physiques et toxiques

Le groupe des hommes dont l'emploi est de type « sous automatisme » est très nettement menacé dans sa santé au travail, du fait d'une forte exposition aux risques physiques et toxiques : 56 % des hommes de ce groupe sont exposés à des bruits très forts, 49 % souffrent de positions douloureuses ou fatigantes au moins la moitié du temps, 48 % sont exposés à des vibrations et 47 % sont amenés à respirer des fumées ou vapeurs toxiques au moins le quart du temps. Les charges lourdes et les températures très hautes touchent plus du tiers du groupe. Enfin, 30 % sont exposés à la manipulation de substances ou produits dangereux (graphique 14, p. 26).

Chez les hommes, le groupe du « travail flexible » est le second groupe le plus exposé aux risques toxiques : 28 % des hommes de ce groupe respirent des fumées ou vapeurs toxiques durant au moins un quart du temps, 26 % manipulent des substances ou produits dangereux et 10 % sont exposés à des radiations. Les femmes du groupe « travail flexible » sont les plus exposées de tous les autres groupes à des risques toxiques : 21 % sont exposées à des radiations durant au moins un quart du temps, 26 % respirent des fumées ou vapeurs toxiques durant au moins un quart du temps et 28 % sont amenées à manipuler des substances ou produits dangereux (graphique 13, p. 26).

Le groupe « travail en autonomie » est le moins exposé à ces risques. Il faut cependant noter que 23 % des femmes de ce groupe souffrent de positions douloureuses ou fatigantes durant au moins la moitié du temps et 12 % sont exposées au port de charges lourdes.

Les hommes du groupe « travail de servitude », sont, pour plus du tiers, exposés aux positions douloureuses et au port de charges lourdes au moins la moitié du temps.

Les risques d'atteinte à la dignité des personnes

Les salariés dont l'emploi est caractérisé par le type d'organisation « flexible » sont les plus exposés aux risques liés aux atteintes à la dignité des personnes, et

plus particulièrement les femmes. Les intimidations et les violences physiques de la part de personnes extérieures touchent une femme sur quatre dans ce groupe et respectivement 18 % et 11 % des hommes. Le fait que le type d'organisation du travail « flexible » se retrouve essentiellement dans des secteurs caractérisés par un contact direct avec le client ou patient (santé-action sociale, hôtellerie-restauration, communications-transport) est ici sans doute à prendre en compte (cf. graphiques 15 et 16).

Les discriminations sexuelles ou liées à l'âge, si elles portent sur des pourcentages très petits, touchent aussi davantage le groupe « flexible » : si, au total, 3 % des femmes salariées de l'UE disent avoir été l'objet de discriminations sexuelles dans les douze mois précédant l'enquête, elles sont 7 % dans le groupe du travail « flexible » à être concernées par ce type d'atteinte.

Même si une partie des salariés dont les conditions d'organisation du travail sont de type « flexible » correspond à des cadres supérieurs organisant eux-mêmes la flexibilité de leurs horaires, ce groupe reflète une individualisation des situations de travail, qui entraîne, pour les moins qualifiés des travailleurs, l'absence de « protection » et de possibilité de résistance que constitue l'insertion dans un collectif de travail.

Organisation du travail et perception des atteintes à la santé

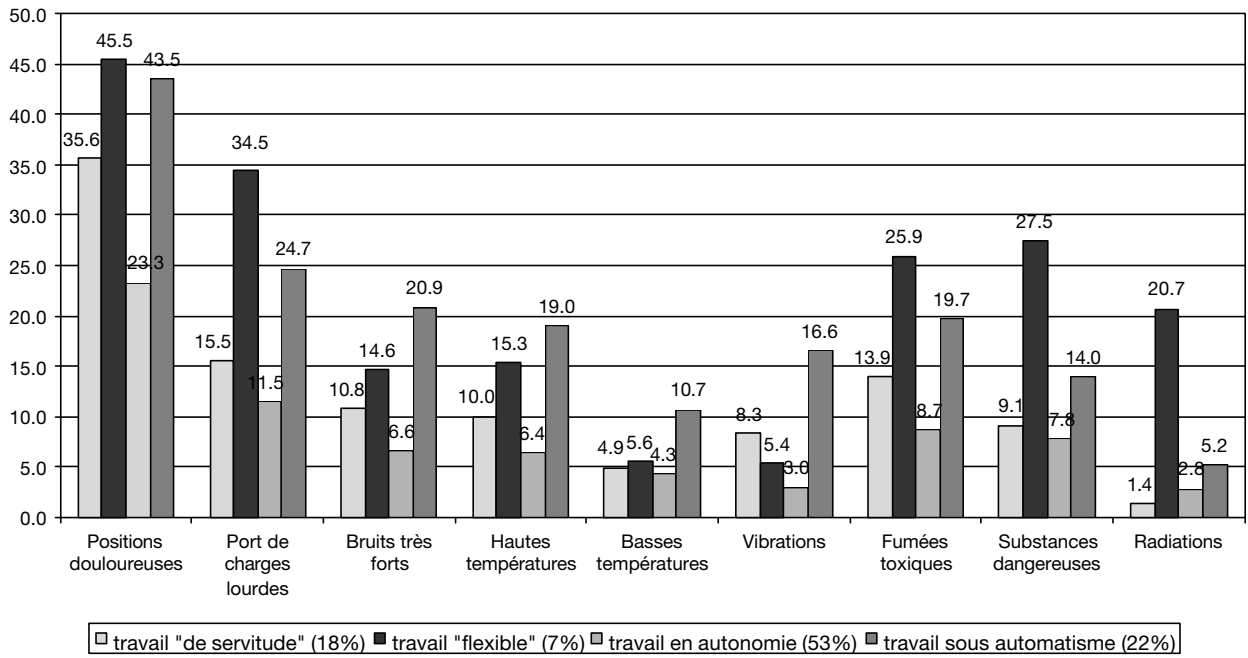
L'observation des problèmes de santé exprimés selon ces différents types d'organisation du travail (tableaux 3 et 4, p. 28 et 29) montre que les groupes « travail flexible » et « travail sous automatisme » – les plus exposés à des conditions de travail présentant des risques pour la santé – sont aussi ceux dont les problèmes de santé perçus sont, proportionnellement, les plus importants. À l'évidence il s'agit de maux à effets sensibles immédiats : maux de dos, troubles musculo-squelettiques (TMS), mais aussi troubles auditifs et respiratoires. Rappelons que les groupes « travail flexible » et « travail sous automatisme » sont aussi les plus fortement exposés aux risques physiques et chimiques dont les effets pathogènes se font jour des années, voire des décennies, après l'exposition (surdité, fibroses, cancers professionnels).

Problèmes de santé physique et « travail sous automatisme »

Les hommes soumis à une organisation du travail de type « sous automatisme » sont les plus concernés par les problèmes de santé physique : ils sont 41 % à souffrir du dos, 31 % souffrent de TMS, 27 % de fatigue générale. Ils s'illustrent aussi par des pourcentages supérieurs aux autres groupes concernant des

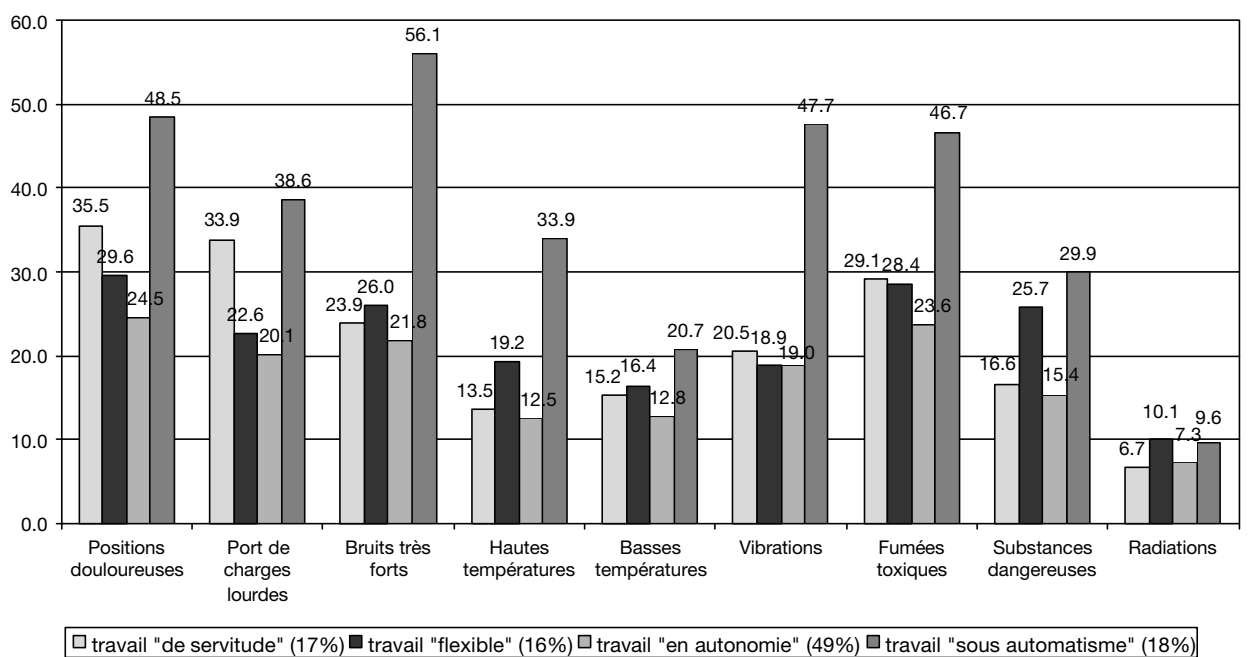
Graphique 13

Profils des quatre groupes de femmes issus de la typologie d'organisation du travail selon les risques physiques et toxiques



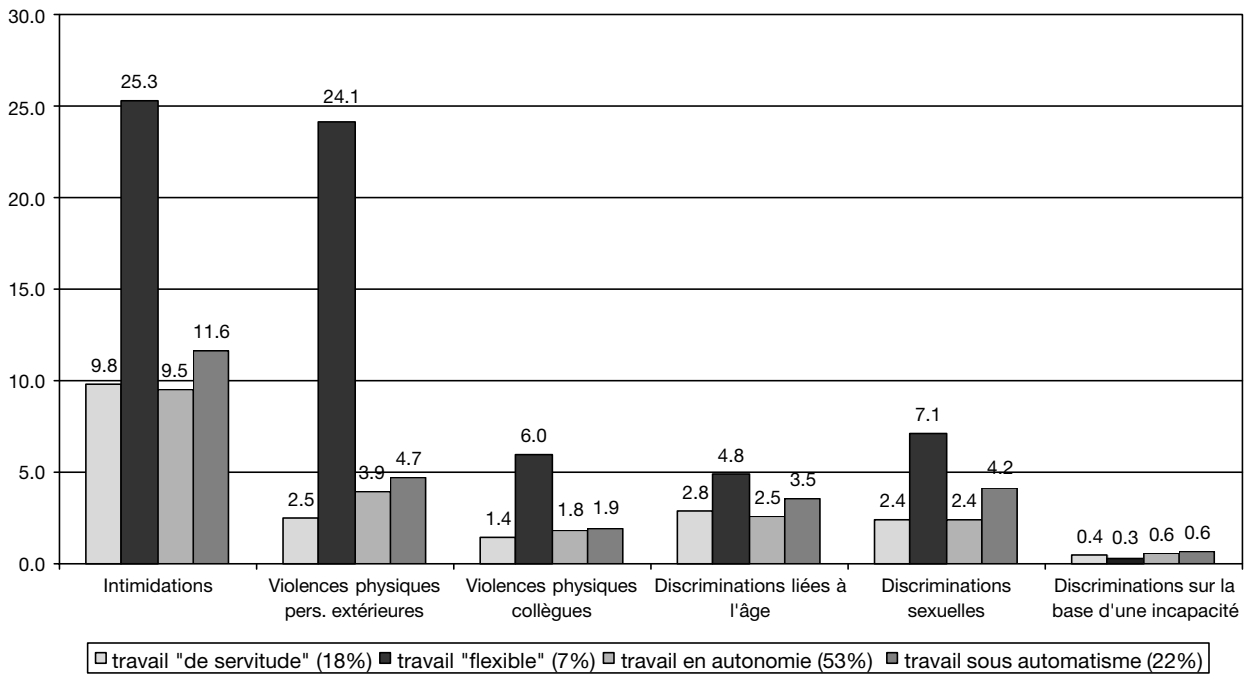
Graphique 14

Profils des quatre groupes d'hommes issus de la typologie d'organisation du travail selon les risques physiques et toxiques



Graphique 15

Profils des quatre groupes de femmes issus de la typologie d'organisation du travail selon les atteintes à la dignité



Graphique 16

Profils des quatre groupes d'hommes issus de la typologie d'organisation du travail selon les atteintes à la dignité

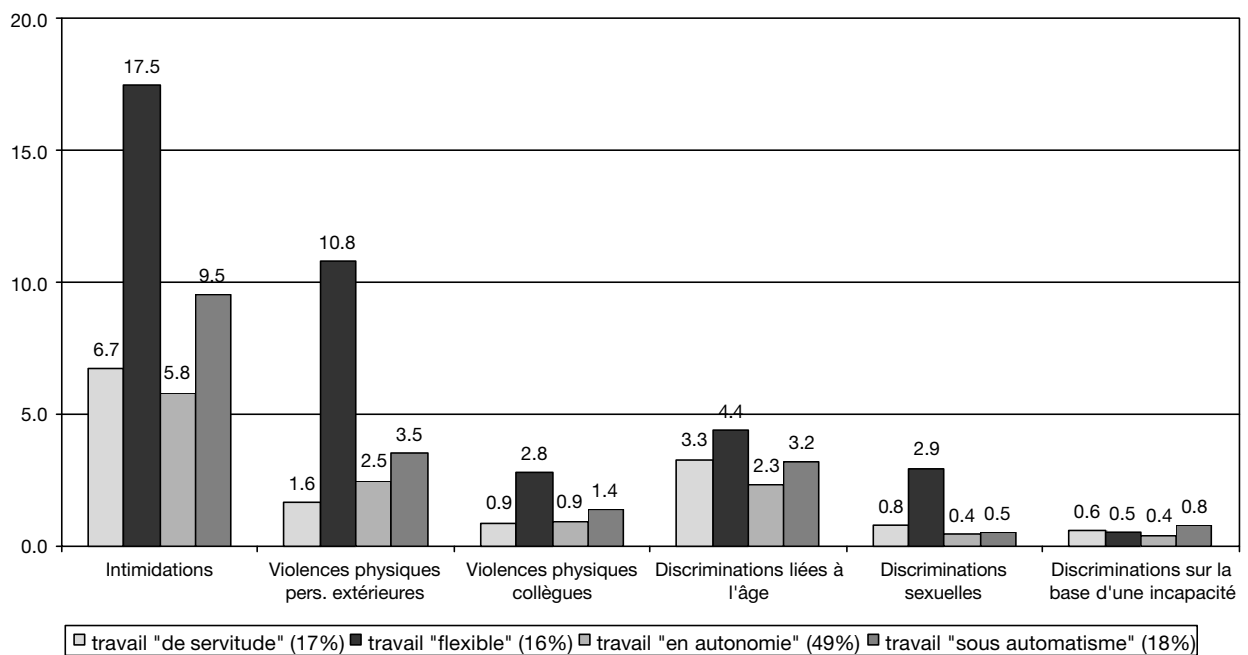


Tableau 3

Types d'organisation du travail et problèmes de santé perçus – Femmes salariées

FEMMES		travail « de servitude » (18 % des femmes)	travail « flexible » (7 % des femmes)	travail « en autonomie » (53 % des femmes)	travail « sous automatisme » (22 % des femmes)
Problèmes de santé perçus comme dûs au travail *	Maux de dos	31,9 %	51,1 %	27,6 %	40,6 %
	Stress	23,8	50,7	28,6	32,2
	TMS cou-épaules	21,9	35,3	20,9	27,5
	Fatigue générale	24,1	39,7	19,7	24,6
	Maux de tête	14,5	26,5	14,8	21,7
	Irritabilité	11,2	16,1	10,7	13,5
	TMS bras	10,3	19,3	8,7	13,4
	Problèmes de vision	7,6	6,5	8,6	9,0
	TMS jambes	10,7	20,1	7,5	11,9
	Anxiété	5,2	14,3	7,4	9,1
	Problèmes de sommeil	6,6	22,0	6,6	7,1
	Maux d'estomac	2,2	9,8	3,8	3,7
	3 TMS cumulés	4,6	11,8	3,5	6,2
	Problèmes de peau	4,4	14,3	3,2	8,7
	Allergie	2,8	10,0	2,8	6,1
	Problèmes d'audition	2,9	4,0	2,0	6,1
	Difficultés respiratoires	2,7	3,7	1,3	3,3
	Problème cardiaque	1,1	1,3	0,4	0,7
	Accidents du travail	Blessure	2,9	9,7	3,1
Traumatisme		1,2	3,8	1,3	1,8
Absentéisme	Absence pour problèmes de santé dûs au travail (au moins un jour)	10	19	9	14
	Absence pour accident dû travail (au moins un jour)	6	8	5	5

* La question de l'enquête est la suivante : « Votre travail affecte-t-il ou non votre santé ? (si oui) En quoi affecte-t-il votre santé ? » Liste des problèmes (plusieurs réponses possible).

affections très particulières : 20 % souffrent de problèmes d'audition (on se souvient de leur surexposition au bruit), 10 % ont des problèmes de peau et 9 % ont des difficultés respiratoires. Les femmes de ce groupe sont très exposées aux dorsalgies (41 % du groupe) et aux TMS, elles sont également concernées par des problèmes relevant typiquement de maladies professionnelles : problèmes de peau (9 %), allergies (6 %); problèmes d'audition (6 %) et problèmes de vision (9 %).

Troubles physiques et problèmes psychologiques dans «le travail flexible»

Le groupe du « travail flexible » – davantage chez les femmes que chez les hommes – est très concerné à la fois par les problèmes de santé physiques et

d'ordre plus psychologique. Ainsi, pour ce type d'organisation du travail, une femme sur deux souffre du dos, une sur trois souffre de TMS cou-épaules, une sur cinq souffre de TMS aux bras ou aux jambes et 12 % cumulent les trois types de TMS quand les autres groupes sont entre 4 % et 6 %. On note aussi une part non négligeable de femmes souffrant de problèmes de peau (14 %), d'allergies (10 %) ou de maux d'estomac (10 %). Une femme sur deux (51 %) ressent du stress, 40 % se sentent fatiguées d'une façon générale par leur travail, 27 % souffrent de maux de tête et 22 % ont des problèmes de sommeil. Chez les hommes, 39 % souffrent de stress, 19 % d'irritabilité et 19 % ont des problèmes de sommeil. La déstructuration des temps sociaux engendrée par une forte flexibilité du temps de travail semble ici se traduire par de réels dangers en termes de santé pour les salariés-ées concernés-ées.

Tableau 4
Types d'organisation du travail et problèmes de santé perçus – Hommes salariés

HOMMES		travail « de servitude » (17 % des hommes)	travail « flexible » (16 % des hommes)	travail « en autonomie » (49 % des hommes)	travail « sous automatisme » (18 % des hommes)
Problèmes de santé perçus comme dûs au travail *	Maux de dos	31,5	38,0	29,0	41,2
	Stress	19,0	38,8	28,7	27,7
	TMS cou-épaules	18,9	25,7	19,8	30,6
	Fatigue générale	20,0	30,3	19,2	27,1
	Maux de tête	11,5	18,2	13,4	15,5
	TMS bras	13,4	13,3	10,8	22,0
	Problèmes de vision	7,8	8,5	10,3	7,7
	Problèmes d'audition	6,0	12,7	9,9	20,4
	TMS jambes	11,5	13,9	9,6	14,7
	Irritabilité	6,3	19,2	9,2	12,9
	Problèmes de sommeil	3,8	19,0	6,6	13,4
	Anxiété	3,8	10,7	6,2	6,8
	Problèmes de peau	4,7	8,8	5,7	10,1
	3 TMS cumulés	7,2	8,8	5,6	9,9
	Difficultés respiratoires	3,6	4,3	4,6	8,9
	Maux d'estomac	2,9	8,0	3,4	6,2
	Allergie	2,7	3,9	2,4	4,8
	Problème cardiaque	1,0	2,3	0,7	1,1
Accidents du travail	Blessure	8,9	11,2	8,9	12,5
	Traumatisme	2,4	4,3	1,3	3,1
Absentéisme	Absence pour problèmes de santé dûs au travail (au moins un jour)	10,0	13,0	10,0	14,0
	Absence pour accident dû travail (au moins un jour)	9,0	11,0	8,0	14,0

* La question de l'enquête est la suivante : « Votre travail affecte-t-il ou non votre santé ? (si oui) En quoi affecte-t-il votre santé ? » Liste des problèmes (plusieurs réponses possible).

Pénibilités associées dans le travail en autonomie et de servitude

Les groupes « travail en autonomie » et « travail de servitude » sont, chez les femmes et chez les hommes, ceux qui expriment le moins de problèmes de santé dûs au travail, avec toutefois des proportions non négligeables pour les problèmes de dos et les TMS. Cependant la réalité du travail et des pénibilités particulières associées, bien différentes entre ces deux groupes, devraient être analysées plus finement pour permettre d'en identifier les spécificités.

Les risques d'accidents du travail, mesurés ici par les blessures ou traumatismes subis, sont les plus forts dans les groupes « flexible » et « sous automatisme ». Ces deux groupes sont aussi proportionnellement plus

concernés par des arrêts de travail en raison de problèmes de santé au travail.

Travail et inégalités sociales de santé

« *Le travail joue un rôle majeur dans la production des inégalités sociales de santé. D'une part, il détermine la place qu'on occupe dans la société, donc les conditions de vie, de revenu, de logement et de protection sociale, y compris lorsque les personnes en sont exclues. D'autre part, les conditions et l'organisation du travail et de l'emploi ont des effets directs sur la santé et sur la production des inégalités sociales de santé* » (VOLKOFF, THÉBAUD-MONY, 2000). Notre étude montre que ces inégalités se

structurent non seulement selon la qualification, l'emploi et le secteur d'activité mais aussi selon le type d'organisation du travail : les salariés dont les conditions d'organisation du travail sont les plus contraignantes (contraintes temporelles, rythmes et cadences sous la pression des machines ou/et de la demande marchande, faibles marges d'autonomie) sont aussi souvent ceux dont les conditions de travail et d'environnement de travail présentent le plus de risques pour la santé et la sécurité. La démarche adoptée dans cette étude ne visait pas à établir un lien de causalité entre formes d'organisation du travail et plus grande exposition aux risques ou plus grande expression de problèmes de santé au travail. Elle a consisté à ouvrir la voie d'une observation statistique construite sous l'angle de l'organisation du travail. En premier lieu, nous avons proposé un regard sur les populations des femmes et des hommes salariés de l'UE, mettant en lumière la présence, au sein de chaque secteur économique et de chaque groupe professionnel, de différents types d'organisation du travail. En second lieu, nous avons poursuivi cette démarche par une observation des conditions de travail et des problèmes de santé au travail tels qu'exprimés par les salariés, sous l'angle du type d'organisation du travail.

Formes d'organisation et division sociale des risques du travail

De cette analyse, nous retenons tout d'abord les résultats contrastés entre, d'un côté, le travail « en autonomie » et de l'autre les trois autres groupes. Si les hommes et les femmes du premier groupe connaissent des situations de travail avec exposition aux risques, à des contraintes et à des normes, ils ont aussi davantage de marges de manœuvre et de possibilité de discussion et de négociation.

Parmi les autres groupes, il faut souligner le cumul de risques et l'absence de marges de manœuvre des travailleurs, hommes et femmes, des groupes « travail flexible » et « sous automatisme » : tant pour l'hypersollicitation dans le travail, la pénibilité physique, l'exposition à des produits toxiques mais aussi – pour le travail « flexible » – les atteintes à la dignité dans le travail. Ce dernier résultat interroge sur la transformation d'une relation de domination dans le travail – que caractérise l'absence de collectif de travail dans les situations de flexibilité – en une notion psychologique et morale, le harcèlement moral. Celui-ci ne peut exister lorsque des formes de régulation collective opposent une résistance aux diverses manifestations de violence et d'abus de pouvoir que désigne ce harcèlement moral.

Les hommes dont l'emploi correspond à une organisation du travail de type « sous automatisme » s'illustrent par une très forte exposition à des risques

physiques (comme le bruit) et toxiques (comme les fumées), ce qui les expose particulièrement à des risques d'atteintes à la santé chroniques et différés dans le temps (surdité, fibroses, cancers).

Les caractéristiques des groupes « servitude » et « flexible » évoquent l'influence des relations de sous-traitance dans la régulation des rapports sociaux de travail au sein des formes actuelles d'organisation du travail. Se dessine à travers les profils observés une division sociale du travail et des risques qui, par hypothèse, tendrait à opposer les « autonomes » représentant peut-être le « noyau dur » des entreprises caractérisées par la relation de travail « typique » (CDI, temps partiel choisi) et bénéficiant de garanties collectives issues de décennies de négociations salariales au sein des entreprises, à des travailleurs assujettis aux relations clients-fournisseurs, ceux du groupe « flexible », cumulant à la fois les contraintes dues à une forte pénibilité, voire dangerosité du travail, et l'intensité du travail rendue possible par le recours au travail temporaire. Les travailleurs « sous automatisme » sont eux aussi, d'une autre manière, soumis à la demande du client et sont majoritairement maintenant assujettis à la prescription du travail de donneurs d'ordre par la généralisation de la sous-traitance de production (*cf.* l'industrie automobile, mais aussi le textile, la chimie ou l'aérospatiale).

Dans cette division sociale du travail, le groupe « servitude » fait penser à une autre forme de sous-traitance : non plus tournée vers les relations client-fournisseur, mais guidée par l'externalisation – qu'elle se fasse en dehors de l'entreprise ou au sein de l'entreprise – de certaines tâches subalternes auxquelles sont affectés des travailleurs extérieurs. On peut ici penser au travail de nettoyage, réalisé une fois les locaux vides, après le départ des collègues, de plus en plus doublement coupé d'un collectif de travail, temporellement et statutairement, lorsque cette activité est sous-traitée. (BRETIN, 2000).

Des pistes à explorer

Si l'on retrouve les mêmes types d'organisation du travail chez les femmes et chez les hommes (avec des nuances pour un même type qui seraient à explorer davantage), en revanche elles se déclinent différemment pour les uns et les autres puisque leur insertion dans la production économique est différente (différence de secteur, différence d'insertion en termes de niveaux de qualification, différence de tâches). Les risques associés doivent donc être rapportés à cette différence d'insertion. Il importe aussi de signaler l'existence d'une division sociale du travail au sein même des sous-populations féminines et masculines. C'est ce que souligne D. KERGOAT (1998) en évoquant l'existence d'une opposition de classe mettant les unes (notamment dans tout ce qui concerne le

travail d'entretien, de ménage et de soins) au service des autres et soumises aux normes d'intensification du travail, y compris dans les postes les plus qualifiés. Les résultats de l'étude portant sur cet aspect de la division sociale et sexuelle du travail et des atteintes à la santé ont fait l'objet d'une communication (THÉBAUD-MONY & DAUBAS-LETOURNEUX, 2002) et donneront lieu à l'écriture d'un autre article.

La comparaison par pays est difficile en raison de la taille de l'échantillon d'enquête, d'une part, et du fait de la difficulté à interpréter les différences observées selon les pays sans se référer à l'histoire sociale de chacun d'entre eux et à la dynamique propre des rapports sociaux tant au sein d'un même pays que dans les processus de division internationale du travail. On touche ici aux limites de l'enquête elle-même. C'est pourquoi cette piste d'analyse, succinctement abordée dans le rapport (DAUBAS-LETOURNEUX, THÉBAUD-MONY, 2002) n'a pas été présentée ici.

Une approche par filière de production nous semblerait intéressante pour approfondir la question de la division sociale des risques. En effet, les codes de classification internationale utilisés dans l'enquête européenne (NACE pour les secteurs économiques et CITP pour les groupes professionnels) ne sont pas satisfaisants en raison de l'hétérogénéité propre à certaines catégories, et d'autre part des difficultés de codage rencontrées dans certains pays. Dans cette logique, nous aurions aimé faire l'analyse pour un seul secteur (par exemple, l'industrie automobile) dans un seul pays, mais les limites inhérentes à la faible taille de l'échantillon (1500 entretiens par pays) nous en ont dissuadés. D'autre part, l'absence d'indicateur fiable sur la taille de l'entreprise (la variable de l'enquête porte sur le nombre de « personnes travaillant dans l'unité locale de l'établissement » où l'enquêté travaille) a également limité cette piste d'analyse sur une division sociale du travail et des risques.

*
* *

Perspectives pour la prévention

Cette étude invite à une réflexion critique plus générale sur la définition d'une politique de prévention

en santé au travail dont un angle mort très important est constitué par tout ce qui concerne l'organisation du travail et les rapports sociaux qui la structurent. A l'heure où certaines démarches de « prévention » en santé et sécurité au travail sont construites uniquement au niveau du rapport homme-machine, débouchant sur des discours liés au risque technique, à l'« erreur humaine », à des « conduites à risque », voire à des « prédispositions génétiques »⁽⁹⁾, il importe de situer la santé au travail dans l'histoire individuelle et collective des personnes pour ainsi mettre en relief l'impact de l'organisation du travail et des rapports sociaux dans les processus d'altération de la santé au travail et leurs liens possibles avec des processus de sélection-exclusion sur le marché de l'emploi. Cette approche devrait contribuer à alimenter le débat sur les moyens à mettre en œuvre pour une meilleure protection de la santé et de l'emploi. En outre, une telle démarche, qui dépasse les catégories structurelles existantes, ouvre des perspectives en matière de recherche épidémiologique : mettre en évidence les situations de travail les plus susceptibles d'être associées à des risques pour la santé peut permettre de mieux cibler études et préconisations.

C'est autour de l'idée de sécurité physique que se sont construits (historiquement) tous les droits du travail européens : « *c'est elle qui se retrouve au centre de l'édification du droit social européen, telle qu'on l'observe par exemple dans l'Acte unique, qui a étendu à cette question de la santé et de la sécurité au travail, et à elle seule, la règle de la prise de décision à la majorité des Etats membres de la Communauté européenne.* » (SUPIOT, 1994). La dégradation des conditions de travail dans l'Union européenne et les conséquences qui en résultent pour la santé des hommes et des femmes sont associées pour une large part à des choix d'organisation du travail qui échappent aux dirigeants politiques et aux instances sanitaires tant européennes que nationales. La transformation des conditions de travail et la protection de la santé au travail ne peuvent être réduites à une dimension de la gestion de la productivité des entreprises. Ne doit-elle pas s'inscrire comme une priorité de santé publique de l'agenda politique de l'Europe ?

9. L'INRS (Institut national de recherche et sécurité en France) a ouvert un axe de recherche sur la médecine prédictive. Plusieurs organisations syndicales dénoncent ce programme – défini par l'INRS comme visant à l'« identification des personnes à risque accru avec la

mise en place d'indicateurs de prédisposition à des risques professionnels (...) résultant d'un ensemble de facteurs génétiquement déterminés » – au motif qu'il ouvre la voie à la sélection génétique des salariés à l'embauche. (PAJOT, 1997).

Références bibliographiques

- APPAY B., 1994, *Concentration and atomisation of productive system : the paradox of controlled autonomy*. In XIII^e Mundial Congress of Sociology, Bielefeld, ISA.
- BRETIN H., 2000, « Le nettoyage aux confins du jour et de la nuit », *Les Annales de la Recherche urbaine*, 87, pp. 95-99.
- BUÉ J., ROUGERIE C., 2000, « L'organisation du travail : entre contrainte et initiative. Résultats de l'enquête conditions de travail 1998 », in DARES, *L'organisation du travail. Résultats des enquêtes conditions de travail de 1984, 1991, 1998*, Les dossiers de la DARES n°4
- CATTANÉO N., 1997, « Le travail à temps partiel : entre rêve et cauchemar », *Les Cahiers du Mage*, n°2
- Conférence BTS/SALTSA (2000) *Le travail sans limites ? Réorganiser le travail et repenser la santé des travailleurs*, Bruxelles, 25-27 septembre, publié dans BTS-Newsletter, numéro spécial 15-16, février 2001
- COUTROT T., 1999, *Critique de l'organisation du travail*, La découverte, coll. Repères.
- CRU D., 1987, « Les règles des métiers », in *Plaisir et souffrance dans le travail*. (sous la dir. de C. DEJOURS, CNRS).
- DASSA S., MAILLARD D., 1996, « Exigences de qualité et nouvelles formes d'aliénation », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n°115, Décembre.
- DAUBAS-LETOURNEUX V. et THÉBAUD-MONY A., 2000, *Connaissance et reconnaissance des accidents du travail. Approche sociologique. La construction sociale des accidents du travail et leur inscription ou non dans le système de réparation*, rapport d'étude remis au Ministère de l'emploi et de la solidarité français, juin.
- DAUBAS-LETOURNEUX V. et THÉBAUD-MONY A., 2002, *Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des Communautés Européennes.
- DAVEZIES PH., 1999, « Evolutions des organisations du travail et atteintes à la santé », contribution au séminaire interdisciplinaire « Nouvelles organisations du travail », CNAM, Paris, 1997, in revue *Travailler*, n°3.
- DESSORS. D., SCHRAM J., VOLKOFF S., 1991, « Du « handicap de situation » à la sélection d'exclusion: une étude des conditions de travail antérieures aux licenciements économiques », *Travail et Emploi*, n° 48. pp. 31-48.
- DE VILLECHABROLLE V., 1998, « Restauration rapide : salariés ou cocotte-minute ? », *Santé et travail*, n°24.
- DWYER T., 1991, *Life and death at work. Industrial accidents as a case of socially produced error*, Plenum Press, New York.
- FRIGUL N., 1997, *Penser le rapport au travail pour comprendre le chômage. Une analyse de la construction sociale de la précarisation du travail et de la santé à partir d'une enquête menée auprès d'une population féminine en chômage de longue durée*. Thèse de doctorat en sciences sociales. Université René Descartes, Paris V.
- GOLLAC M., VOLKOFF M., 1996, « Citius, Altius, Fortius. L'intensification du travail », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, septembre.
- GOLLAC M., 1994, *Donner un sens aux données : l'exemple des enquêtes statistiques sur les conditions de travail*, Centre d'Etudes de l'Emploi, Dossier 3.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 2000, *Les conditions de travail*, La Découverte, Repères, Paris
- HÉRAN-LEROY O., 1999, « Les risques professionnels pour la santé », *Données sociales*, La société française. INSEE.
- KERGOAT D., 1998, « La division du travail entre les sexes », in *Le monde du travail*, sous la direction de KERGOAT J., BOUTET J., JACOT H. ET LINHART D., La découverte.
- LAVILLE A., 1984, *Temps de travail et santé*. Séminaire Franco-brésilien sur « la santé au travail », Université de São Paulo, São Paulo
- LAVILLE A., VOLKOFF S., 1993, « Age, santé, travail : le déclin et la construction », *Actes du XXVII^{ème} Congrès de la SELF*, octobre.
- LETOURNEUX V., 1998, *Précarité et conditions de travail dans l'UE*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Office des publications officielles des communautés européennes.
- LINHART D. et R., 1998, « L'évolution de l'organisation du travail », in *Le monde du travail*, sous la direction de KERGOAT J., BOUTET J., JACOT H. et LINHART D., La découverte.
- MORIN M.L., 1994, *La sous-traitance et les relations salariales*, Rapport de recherche pour le Commissariat général au plan, CEJEE, Toulouse.
- PAJOT D., 1997, « Médecine prédictive. Le délit de sale gène », *Santé et Travail*, n° 21, octobre.

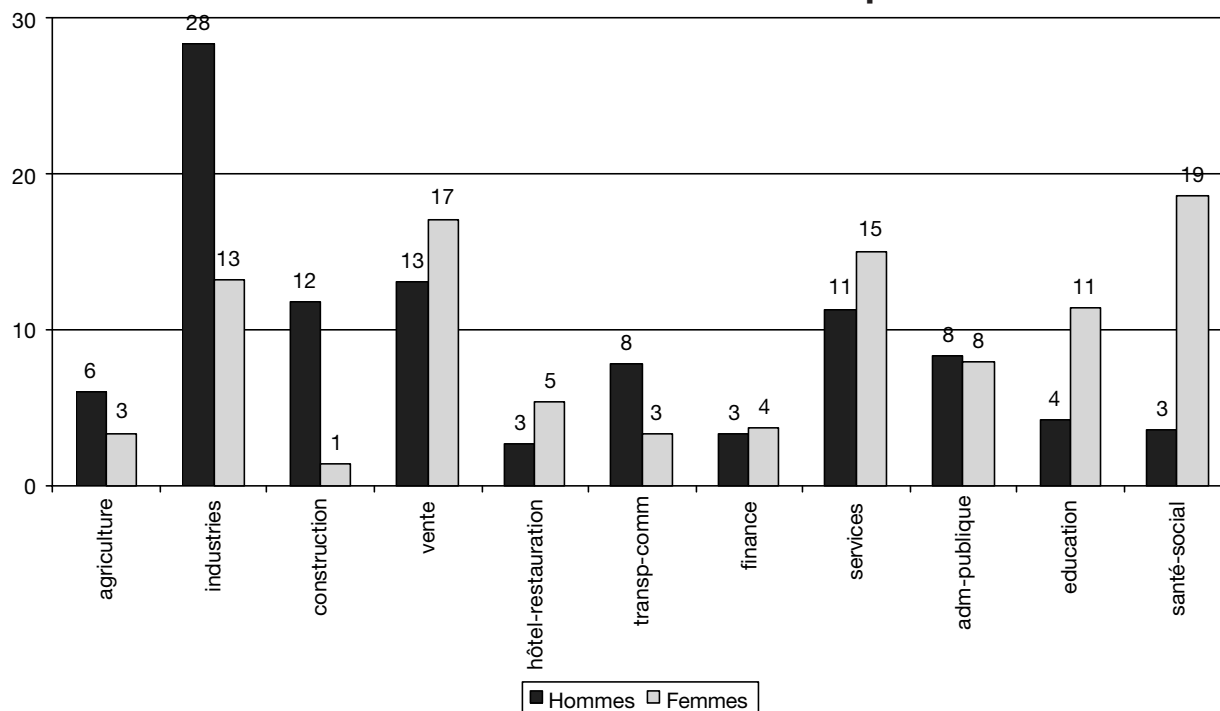
- ROCHE P., 2001, « Le laboratoire secret de la production de l'exclusion », in ABECASSIS F. et ROCHE P., *Précarisation du travail et lien social. Des hommes en trop*. L'Harmattan.
- SUPIOT A. (dir.), 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*. Flammarion, Paris
- SUPIOT A., 1994, *Critique du droit du travail*, PUF, coll. Les voies du droit, Paris.
- SUPIOT A., 1992, *Les notions de contrat de travail en Europe*, Rapport pour la Commission des Communautés Européennes, janvier.
- TEIGER C., LAVILLE A., LORTIE M., 1981, « Morbidité, mortalité différentielles et conditions de travail dans les métiers ouvriers de la presse », in C. HENRARD (ed.) *Santé publique et vieillissement*, Les colloques de l'Inserm, Paris, vol. 101.
- THÉBAUD-MONY A. (avec D. CRU, N. FRIGUL et P. CLAPPIER), 1995, *La construction sociale de l'accident du travail chez les jeunes*, Ministère de l'éducation nationale, Commissions Professionnelles Consultatives, CPC Document.
- THÉBAUD-MONY A. (sous la dir., avec B. APPAY), 1997, *Précarisation sociale, travail et santé*, Institut de recherche sur les sociétés contemporaines (IRESCO), CNSR – INSERM.
- THÉBAUD-MONY A., 2000, *L'industrie nucléaire. Sous-traitance et servitude*, co-édition INSERM – EDK, Collection Questions en santé publique.
- THEBAUD-MONY A., DAUBAS-LETOURNEUX V., 2002, *Organisation of work and Women's health : a secondary analysis of the third European survey about work conditions and occupational health in Europe*, 3rd Congress « women, work and health », Stockholm, 2-5 juin.
- VOGEL L., 1994, *L'organisation de la prévention sur les lieux de travail. Un premier bilan de la directive communautaire de 1989*. Bureau Technique Syndical européen pour la santé et la sécurité, Bruxelles.
- VOGEL L., 1997, « Droit du travail et précarisation des droits dans les Etats de l'Union Européenne », in *Précarisation sociale, travail et santé*, sous la dir. d'A. THÉBAUD-MONY et de B. APPAY, Institut de recherche sur les sociétés contemporaines (IRESCO) - CNSR – INSERM.
- VOGEL L., 1998, « L'environnement de travail dans l'Union Européenne : le difficile passage du droit à la pratique », *BTS-Newsletter*, n° 8.
- VOLKOFF S., THÉBAUD-MONY A., 2000, « Santé au travail : l'inégalité des parcours », in *Les inégalités sociales de santé*, sous la direction de LECLERC A., FASSIN D., GRANDJEAN H., KAMINSKI M., LANG T., Ed. La Découverte – INSERM.

Annexe
DONNÉES DE CADRAGE

Graphique A

**Répartition des femmes et des hommes par secteur économique (NACE)
 et par groupe professionnel (CITP) dans l'UE, en 2000**

**Répartition des hommes et des femmes ayant un emploi
 dans l'UE dans les secteurs économiques**



Graphique B

**Répartition des hommes et des femmes ayant un emploi
 dans l'UE selon le groupe professionnel**

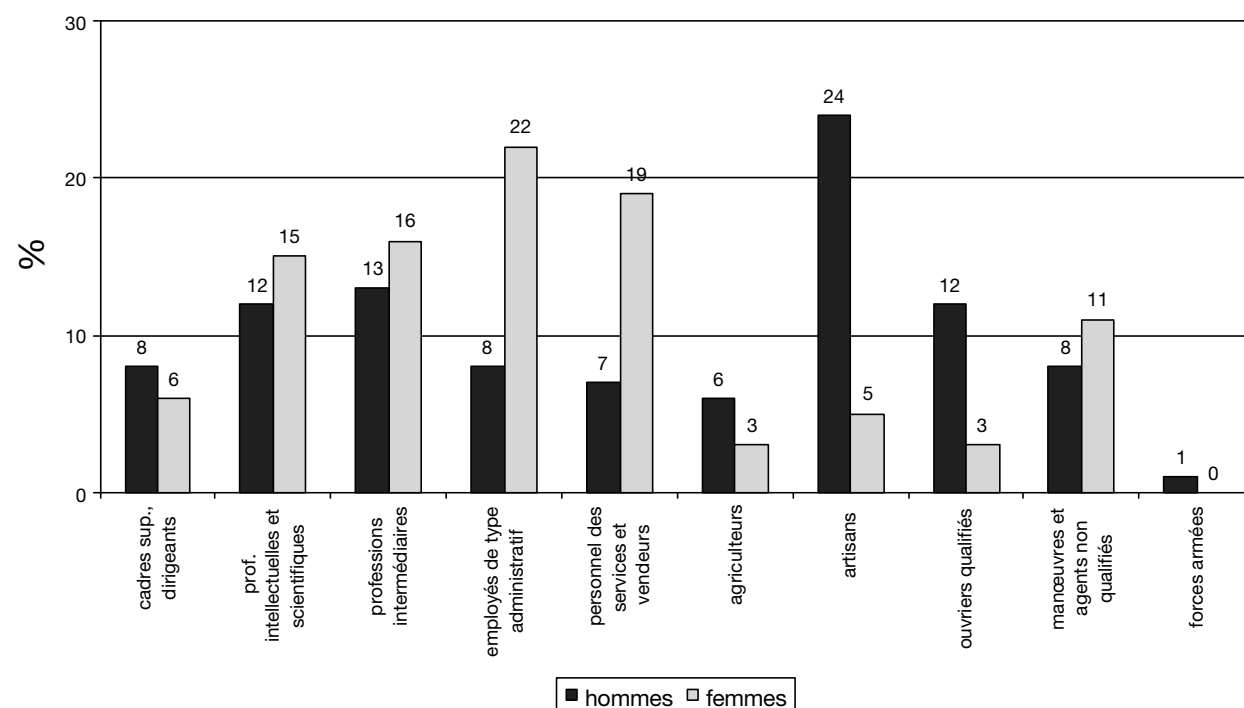


Tableau 1
Exposition des travailleurs aux risques selon le groupe professionnel (code CITP)
et le secteur économique (code NACE)

HOMMES en %	Hypersollicitation		Risques physiques / toxiques		Atteinte à la dignité
	délais stricts et courts au moins la moitié du temps	mouvements répétitifs main/bras au moins la moitié du temps	positions douloureuses au moins la moitié du temps	vapeurs, fumées toxiques au moins un quart du temps	intimidations (dans les 12 derniers mois)
dirigeants, cadres sup	60	29	16	12	9
professions intellectuelles et scientifiques	53	22	13	11	6
professions intermédiaires	52	34	19	16	10
employés de bureau	44	41	20	8	8
vendeurs et personnel de service	42	40	31	18	15
agriculteurs et ouvriers du secteur primaire	40	59	59	35	2
artisans	61	59	47	50	5
ouvriers qualifiés, conducteurs d'engins	54	67	44	44	8
manceuvres, agents non qualifiés	45	63	47	36	10
agriculture	41	60	60	35	3
industries	57	52	34	41	5
construction	63	62	51	45	5
vente	46	41	29	21	8
hôtel-restauration	60	54	40	25	12
transports-communications	60	56	41	29	11
finance	58	30	15	2	5
services	53	39	22	15	8
adm. publique	40	38	24	18	15
éducation	40	14	7	6	6
santé-social	44	34	28	20	20

FEMMES en %	Hypersollicitation		Risques physiques / toxiques		Atteinte à la dignité
	mouvements répétitifs main/bras au moins la moitié du temps	délais stricts et courts au moins la moitié du temps	positions douloureuses au moins la moitié du temps	vapeurs, fumées toxiques au moins un quart du temps	Intimidations (dans les 12 derniers mois)
dirigeants, cadres sup	37	48	28	14	14
professions intellectuelles et scientifiques	29	41	25	9	14
professions intermédiaires	37	48	27	14	11
employés de bureau	48	46	21	4	8
vendeurs et personnel de service	41	33	38	15	12
agriculteurs et ouvriers du secteur primaire	58	32	67	33	0,3
artisans	80	49	56	32	4
ouvriers qualifiés, conducteurs d'engins	80	67	55	28	6
manceuvres, agents non qualifiés	63	41	47	24	9
agriculture	57	39	60	27	2
industries	67	55	42	21	8
construction	44	51	21	11	7
vente	41	31	29	7	10
hôtel-restauration	51	53	40	24	11
transports-communications	56	59	30	10	13
finance	47	51	21	5	5
services	49	45	34	16	7
adm. publique	35	43	24	7	13
éducation	23	31	18	5	11
santé-social	43	45	39	19	15