KU LEUVEN HIVA

RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY

La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021 : analyse sur la base de l'enquête européenne sur les conditions de travail EWC(t)S 2021

Webinair

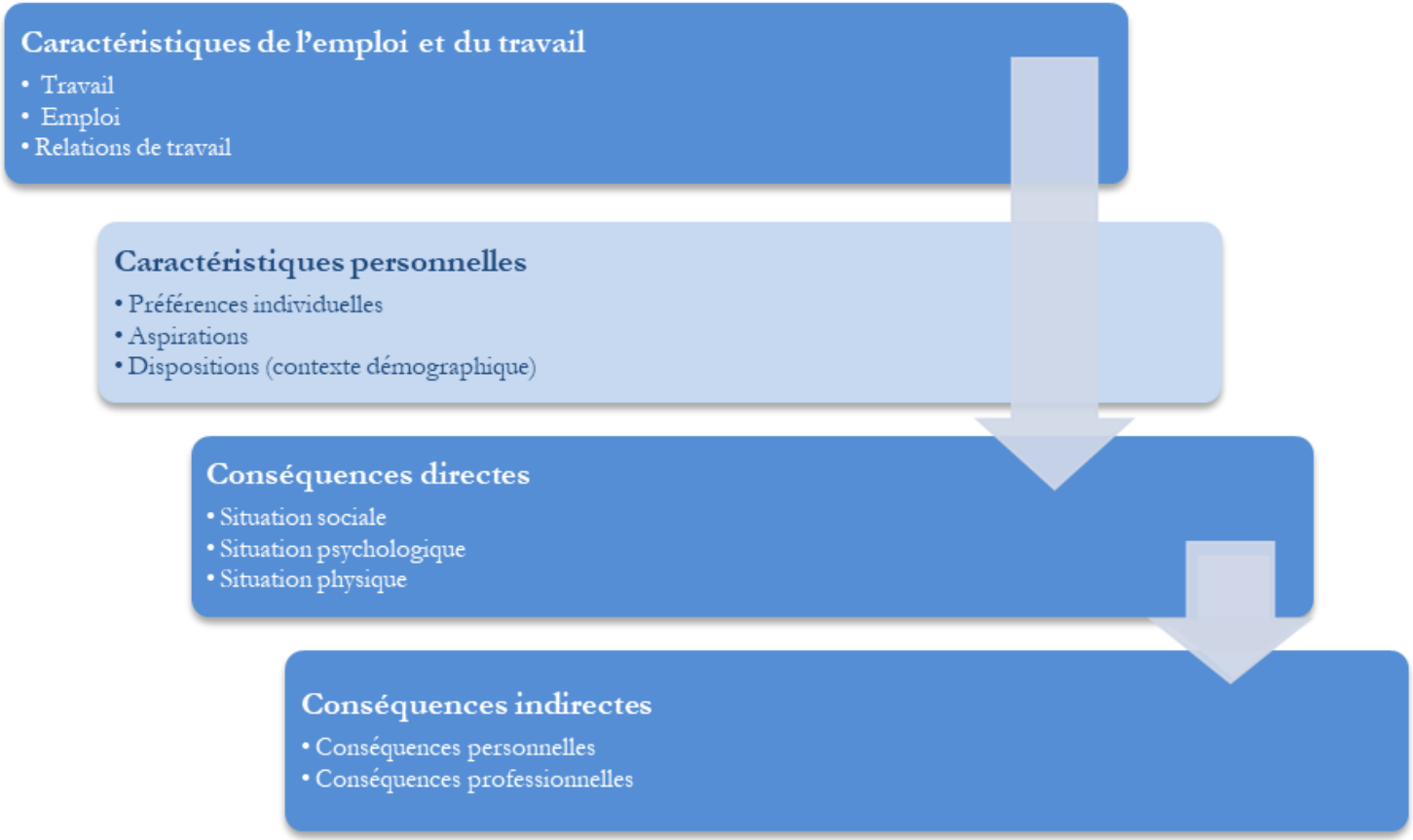
07/09/2023

Chapitre 1

Cadre conceptuel, données et méthodologies

Laurène Thil, Karolien Lenaerts et Sem Vandekerckhove
HIVA-KU Leuven

Cadre conceptuel



Source Lamberts *et al.* (2016)

Données

- Données de l’enquête européenne sur les conditions de travail 2021 (EWC(t)S) d’Eurofound

- Source de données particulièrement riche qui permet de **suivre, d'évaluer et de quantifier une variété de caractéristiques de l'emploi et leurs relations** dans les États membres de l'UE et les pays associés depuis les années 1990 (prochaine en 2024)

- Variables liées au contenu de l'emploi, à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, à l'organisation du travail, au temps de travail, à la situation de travail, à l'employabilité, aux aspects liés à la santé et à la sécurité, etc.

Données – En Belgique

- L'enquête européenne sur les conditions de travail est suivie et soutenue par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF Emploi). Le SPF Emploi fournit également des ressources supplémentaires pour élargir l'échantillon prévu pour la Belgique.

- Ainsi, 4 000 répondants ont été interrogés en 2010 et 2 500 en 2015.

- Pour 2021, on compte **4 198 répondants**

Données – L’édition 2021

- 36 pays européens
- En raison de la pandémie de COVID-19, une enquête extraordinaire a alors été menée en 2021

- **Changement méthodologique :** des entretiens en face à face à des entretiens téléphoniques. L'enquête 2021 porte donc un nom particulier pour refléter cette différence de méthodologie : EWC(t)S, où (t) signifie "téléphone".
- Certaines questions ont été **supprimées**
- **Modulation du questionnaire :** le questionnaire a été divisé en trois modules : un module de base (pour tous les répondants) et les modules M1 (pour 67% des répondants) et M2 (pour 50% des répondants). Limiter la conversation téléphonique à 20 minutes.

Données – L’édition 2021

- Le changement de méthode d'enquête et la division du questionnaire en modules auxquels ne répondent que certains groupes de répondants **compliquent la comparaison des données EWC(t)S de l'édition 2021 avec les enquêtes précédentes** et **limitent les possibilités d'analyse des tendances**.

- Dans la mesure du possible, les chercheurs ont travaillé avec une base de données couvrant plusieurs vagues de données de l'EWCS belge afin de saisir les changements au fil du temps.

Chapitre 2

La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021

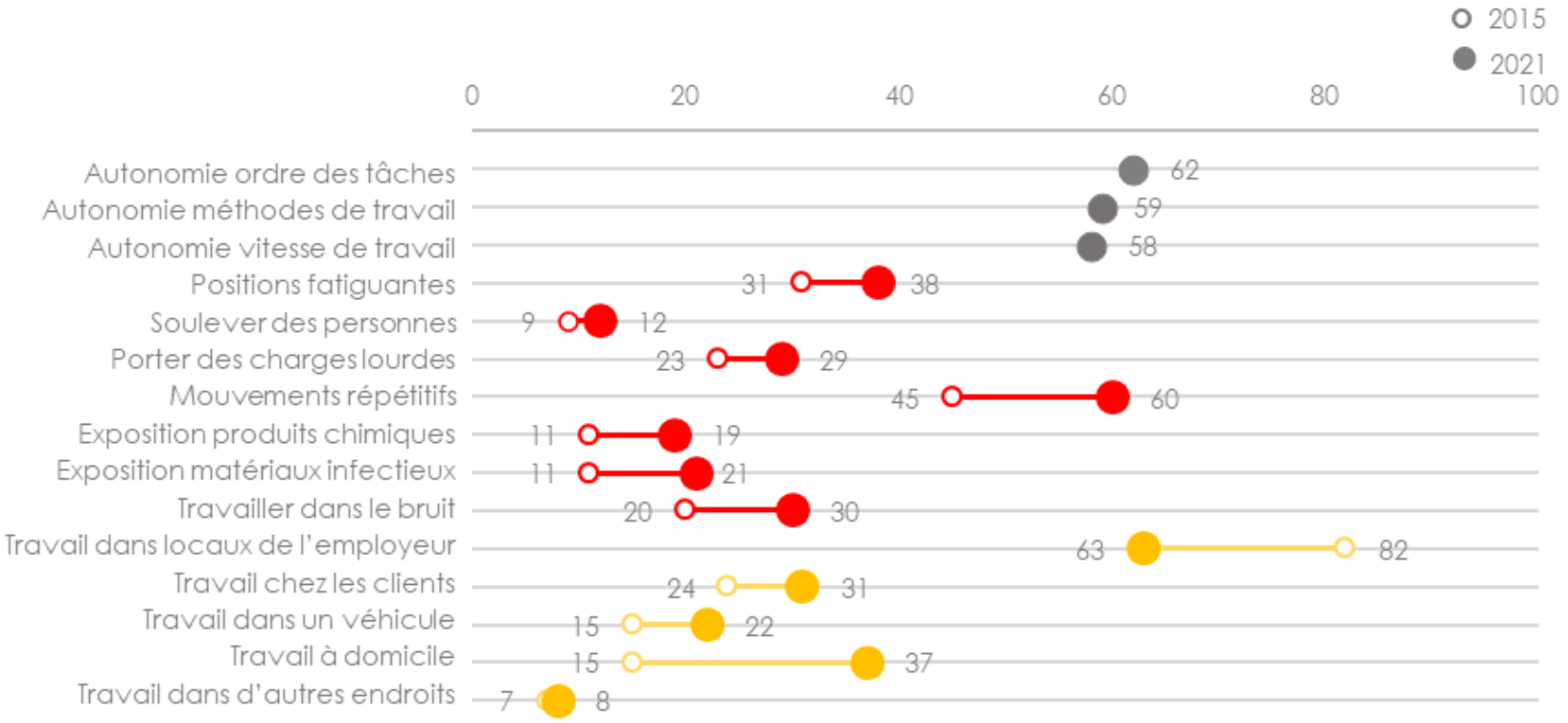
Laurène Thil, Karolien Lenaerts, Lise Szekér et Sem Vandekerckhove
HIVA-KU Leuven

Objectifs

- Un premier regard **descriptif** sur la qualité de l'emploi et du travail des travailleurs belges
- L'essentiel de ce chapitre porte sur la qualité de l'emploi et du travail **des salariés belges**, et dans une moindre mesure **des travailleurs indépendants belges** en 2021
    - ➢ 3 733 salariés et 465 travailleurs indépendants en 2021

- Donner une estimation du **bien-être psychologique et de la santé** de ces travailleurs
- **Comparaison avec 2015** lorsque les données le permettent et pour **différents groupes** sur le marché du travail (par exemple, sur la base du genre, du niveau d'éducation, du secteur, etc.)

Dimension Travail – score 0-100



- **Evolution générale négative** entre 2015 et 2021
  - Augmentation de tous les risques étudiés
  - Changement du lieu de travail (effet direct de la pandémie)

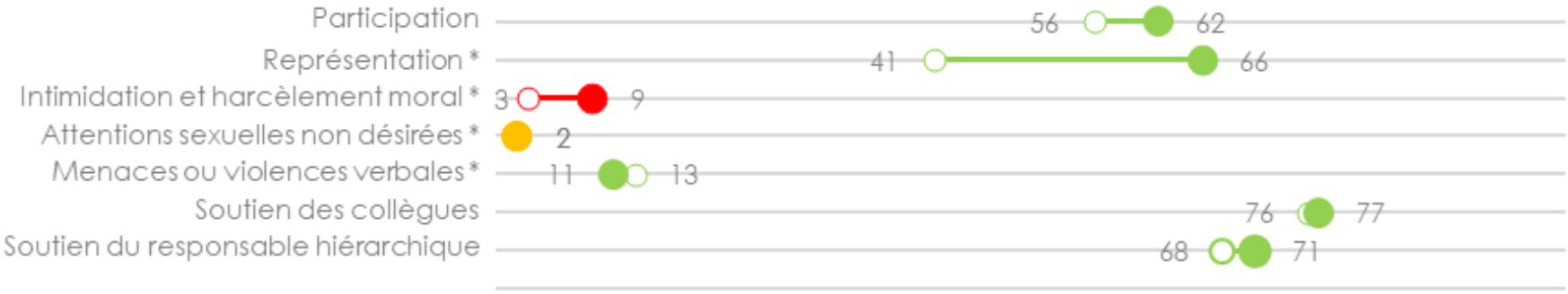
Dimension Emploi - score 0-100

Note : Une ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, une ligne rouge une diminution, un point orange une stagnation. Les lignes jaunes représentent le lieu de travail. Un score de 100 indique « toujours », un score de 0 signifie « jamais ». A l'exception des caractéristiques indiquées par le symbole « * » pour lesquelles le chiffre représente le pourcentage de répondants concernés.

Source EWCS 2015 et 2021 (d'après les calculs de HIVA)

- **Evolution générale positive** entre 2015 et 2021
  - Augmentation des contrats permanents ainsi que des opportunités de carrière
  - Changement de la nature des formations reçues

Dimension Relations de travail



Note : Une ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, une ligne rouge une diminution, un point orange une stagnation. Les lignes jaunes représentent le lieu de travail. Un score de 100 indique « toujours », un score de 0 signifie « jamais ». A l'exception des caractéristiques indiquées par le symbole « * » pour lesquelles le chiffre représente le pourcentage de répondants concernés.

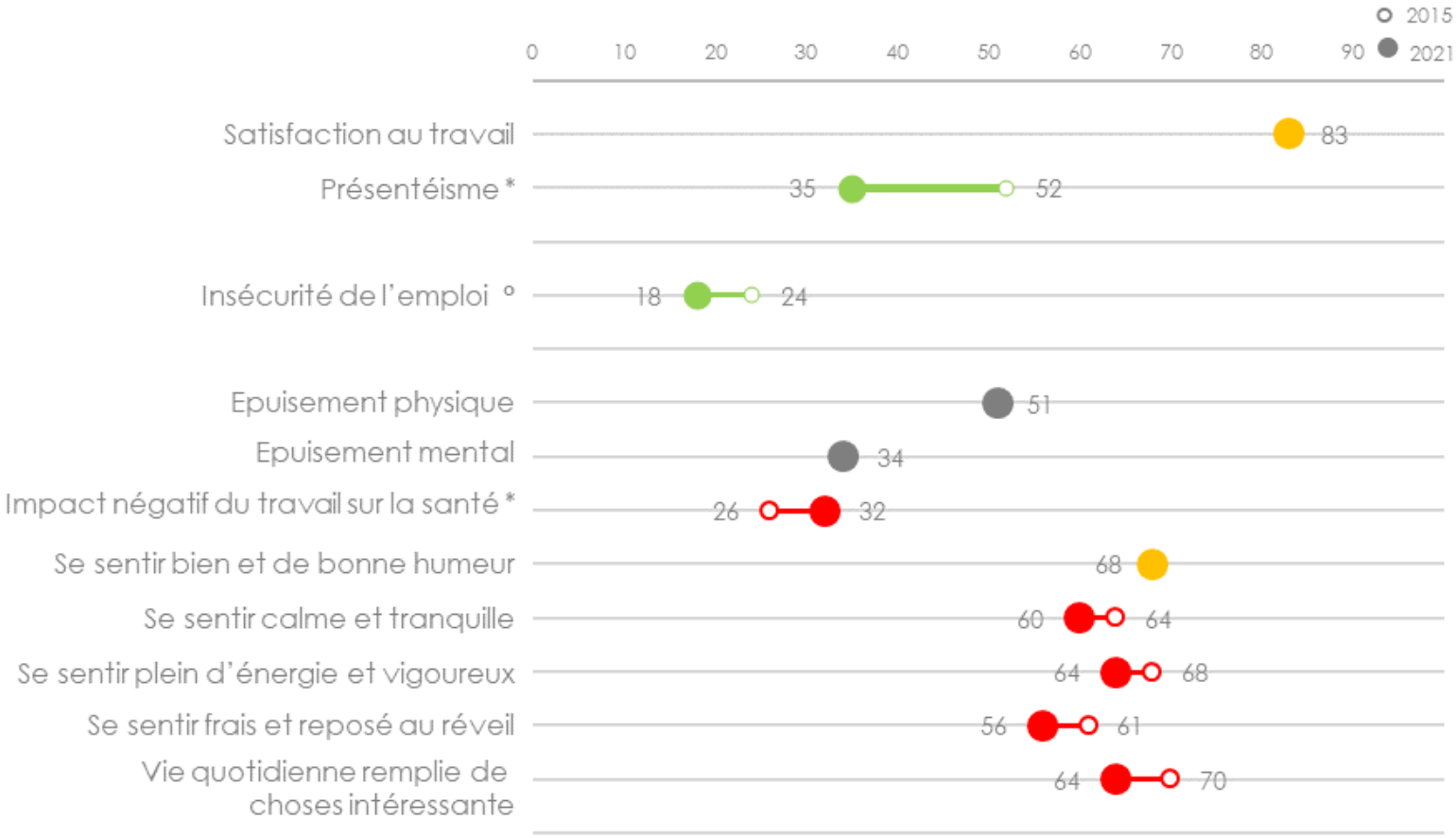
Source EWCS 2015 et 2021 (d'après les calculs de HIVA)

- **Evolution générale positive** entre 2015 et 2021
  - Amélioration de la participation et surtout une nette augmentation de la représentation

Mais

  - Augmentation importante de l'intimidation et du harcèlement au travail

Bien-être psychologique et santé des salariés, score 0-100



Note : Une ligne verte indique une amélioration de la situation du travailleur entre 2015 et 2021, une ligne rouge une diminution, un point orange une stagnation. Un score de 100 indique « toujours », un score de 0 signifie « jamais ». Pour les caractéristiques indiquées par le symbole « * », le chiffre représente le pourcentage de répondants concernés. Pour l'insécurité de l'emploi (°) l'échelle est 0 pour « pas du tout d'accord » et 100 pour « tout à fait d'accord ».

Source EWCS 2015 et 2021 (d'après les calculs de HIVA)

Chapitre 4

Les types d’emplois en Belgique

Laurène Thil, Lise Szekér, Karolien Lenaerts et Sem Vandekerckhove
HIVA-KU Leuven

Objectifs

- Aborder la qualité de l'emploi et du travail d'une **manière plus globale**, en recherchant un certain nombre de **profils d'emplois** avec des combinaisons spécifiques de caractéristiques d'emploi et de travail via une analyse de profils latents (APL)

- Estimer la **qualité générale** de ces types d'emplois

- **Comparer les types d'emplois** sur la base de certains indicateurs de bien-être psychologique et de santé

Groupe A : travail de bonne qualité

- Le plus d'autonomie dans les méthodes de travail.
- Leur travail est également celui qui comporte le moins de risques.
- La plus grande opportunité de travailler à domicile.
- La part de ces salariés à temps plein et en CDI y est très élevée.
- Les salariés travaillent dans un contexte social agréable dans lequel ils se sentent fortement soutenus et guidés par leurs collègues.
- On peut noter également que le travail de nuit est moyennement présent.

⟶ Dans l'ensemble, ce type d'emploi semble **être positif et agréable**. Environ **38 %** de tous les salariés appartiennent à ce groupe en 2021.

Groupe B: travail équilibré

- Un degré considérable d'autonomie dans les méthodes de travail.
- Le plus souvent des emplois à temps plein et des contrats à durée indéterminée.
- Également dans un climat social agréable, avec beaucoup de soutien de la part des collègues.
- Ils sont cependant confrontés à des risques assez élevés dans leur travail et à un score pour le travail de nuit le plus élevé.

⟶ Ce type d'emploi présente un tableau relativement équilibré entre les aspects positifs et négatifs dans les caractéristiques de l'emploi et du travail. Environ **18 %** des salariés belges sont classés dans ce type d'emploi en 2021.

Groupe C : travail à faible autonomie dans les méthodes de travail

- Le plus faible niveau d'autonomie dans les méthodes de travail.
- Le moins souvent des contrats à durée indéterminée et le travail à temps plein reste assez faible.
- Un climat social moins agréable, avec un soutien peu élevé de la part des collègues.
- Confrontés à peu de risques dans leur travail et à un score pour le travail de nuit le plus faible.
- Ce groupe est également celui qui a la plus faible possibilité de travailler à domicile.

⟶ Ce type d'emploi présente le score le plus faible pour l'autonomie dans les méthodes de travail. Environ **20 %** des salariés belges sont classés dans ce type d'emploi en 2021.

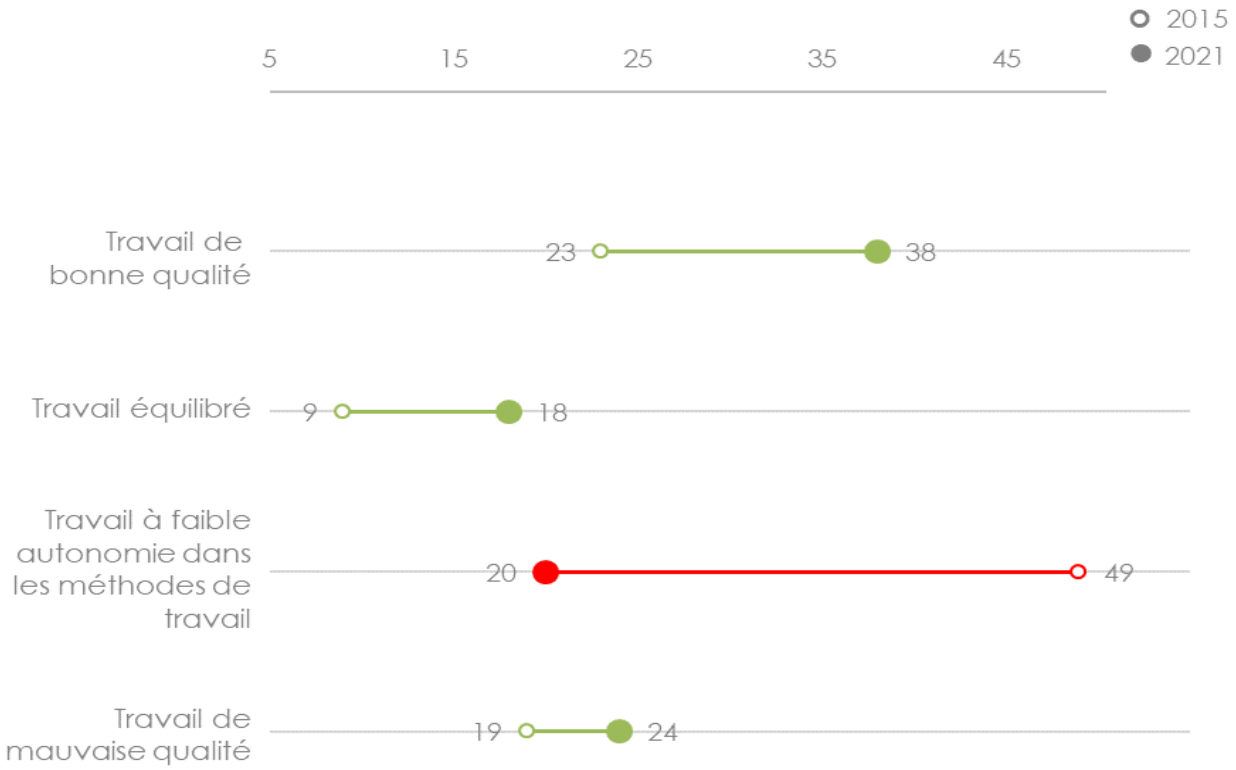
Groupe D : travail de mauvaise qualité

- Très peu de caractéristiques favorables à l'emploi et au travail.
- Forte exposition à des risques (score le plus élevé pour 3 des 4 caractéristiques analysées).
- La plus forte proportion de salariés à temps partiel.
- Peu soutenus par leurs collègues.
- L'autonomie des méthodes de travail est assez faible

⟶ Étant donné que ces salariés travaillent dans un contexte peu favorable pour la quasi-totalité des caractéristiques, nous donnons à ce groupe le nom de « travail de mauvaise qualité ». Environ **24 %** des salariés occupent ce type d'emploi en 2021.

Répartition des types d'emplois entre 2015 et 2021

Répartitions des types d'emplois dans la population belge en 2015 et 2021, en pourcentages



Note : La ligne verte indique une augmentation de ce type d'emploi, la ligne rouge une diminution.
Source EWCS 2015 et 2021

Conclusion

- **Une certaine amélioration de la qualité de l'emploi et du travail** en Belgique en 2021, par rapport à 2015.
  - Une augmentation des types d'emplois les plus favorables – « travail de bonne qualité (saturé) » et « travail équilibré » et une plus forte diminution du « travail de mauvaise qualité ».
  - Cependant les 4 types d'emplois que nous trouvons sont calculés sur **un nombre de caractéristiques beaucoup plus limité** que pour les analyses passées.

- Les indications d'un meilleur bien-être psychologique et d'une meilleure santé ne sont **pas toujours parfaitement corrélées avec les types d'emploi**.
  - Le bien-être psychologique et la santé sont effectivement parfois meilleurs pour le type « travail de bonne qualité (saturé) » et les moins bons pour le « travail de mauvais qualité »
  - Le type « travail de bonne qualité (saturé) » obtient de moins bons résultats que le « travail à faible autonomie dans les méthodes de travail » pour 7 caractéristiques. Ainsi des emplois avec moins d'autonomie impliqueraient également moins de stress au travail.

Chapitre 3

L’évolution de la composition des tâches des travailleurs belges entre 1995 et 2021

Céline Detilleux et Nick Deschacht
KU Leuven - Département d’Economie, Campus Bruxelles

Objectifs

- Examiner empiriquement la composition des tâches des travailleurs belges au cours de ces 25 dernières années
  - Comment les tâches varient-elles selon les travailleurs ?
  - Comment les tâches ont-elles évolué dans le temps pour les travailleurs ?
  - Dans quelle mesure l'évolution des tâches professionnelles de la population occupée peut-elle être attribuée à des modifications des tâches au sein de la même profession et à des modifications de la répartition professionnelle ?

- Données :
  - Les enquêtes européennes sur les conditions de travail (EWCS), pour la Belgique, 1995-2021.

Cadre des tâches

Figure 3.1 La structure des tâches

Contenu

1. **Tâches physiques :** tâches visant la manipulation physique et la transformation de choses matérielles, qui peuvent être différenciées en deux sous-catégories :
   a. Force : Tâches qui nécessitent principalement l'effort d'énergie et de force.
   b. Dextérité : Tâches qui demandent avant tout une bonne habileté physique et de la coordination, notamment de l'utilisation des mains.
2. **Tâches intellectuelles :** Tâches visant la manipulation et la transformation d'informations et la résolution active de problèmes complexes, qui peuvent encore être différenciées en deux sous-catégories :
   a. Traitement de l'information : Manipulation et transformation d'informations codifiées, qui peuvent être subdivisées en :
      i. Alphabétisation : Manipulation et transformation de l'information verbale.
      ii. Numératie : Manipulation et transformation d'informations numériques.
   b. Résolution de problèmes : Tâches qui impliquent de trouver des solutions à des problèmes complexes, qui peuvent être divisés en :
      i. Collecte d'informations et évaluation d'informations complexes.
      ii. Créativité et résolution.
3. **Tâches sociales :** tâches dont l'objectif principal est l'interaction avec d'autres personnes, qui peuvent être différenciées en quatre sous-catégories :
   a. Servir/assister : Servir ou assister personnellement des clients ou des patients.
   b. Enseignement/formation/coaching : Former et coacher les autres.
   c. Vendre/influencer : Persuader et influencer les autres.
   d. Gérer/coordonner : Superviser et coordonner les autres.

Méthodes et outils

1. **Méthodes :** Les formes d'organisation du travail utilisées dans l'exécution des tâches, qui peuvent être encore différenciées en trois sous-catégories :
   a. Autonomie : La mesure dans laquelle le travailleur est libre d'effectuer la tâche dont il a besoin.
   b. Travail d'équipe : La mesure dans laquelle la tâche est effectuée en coopération directe avec un petit groupe de collègues.

c. Routine : la mesure dans laquelle la tâche est répétitive et standardisée

2. **Outils** : Le type de technologie utilisé au travail, qui peut être davantage différencié en deux principaux types de technologie :
   a. Machines (hors ICT).
   b. Technologies de l'information et de la communication.

Source : D'après Fernández-Macías *et al.* (2016) ("What do workers do at work?")

Conclusion

- Comment les tâches varient-elles selon les travailleurs ?
  - Les index pour les tâches physiques, routinières et pour l'utilisation des machines sont surtout élevés dans les professions de cols bleus et dans les professions en tandis que ceux pour les tâches intellectuelles et sur l'utilisation de la technologie sont élevés dans les professions de cols blancs
  - Les index pour les tâches intellectuelles et pour la technologie sont plus importants dans les professions en croissance tandis que les index pour les tâches physiques, routinières et pour l'utilisation des machines sont plus importants dans les professions en déclin

- Comment les tâches ont-elles évolué dans le temps pour les travailleurs ?
  - Très forte augmentation de l'utilisation des ordinateurs au travail entre 1995 et 2021 et que cette augmentation s'est accélérée entre 2015 et 2021
  - L'utilisation des machines au travail a diminué tandis que les tâches routinières sont devenues plus importante
  - Pas de changements clairs dans les tâches intellectuelles, sociales et sur l'autonomie, mais les tâches intellectuelles ont diminué dans les professions de cols blancs et que, tandis que l'indice de tâche sociale a diminué dans les professions de cols blancs, il a augmenté dans les professions de cols bleus

Conclusion

- Dans quelle mesure l'évolution des tâches professionnelles de la population occupée peut-elle être attribuée à des modifications des tâches au sein de la même profession et à des modifications de la répartition professionnelle?
  - le changement dans les tâches routinières et de technologie est largement due à des changements dans les tâches au sein des professions
  - le changement de l'utilisation des machines est dû à des changements dans la répartition professionnelle
- Certains résultats sont quelque peu inattendus
  - Les résultats pourraient s'expliquer par des tendances réelles
  - La qualité des réponses au questionnaire peut influencer nos résultats.
  - Les données de 2021 étaient assez exceptionnelles car les questionnaires avaient subi des modifications majeures et la collecte des données s'est faite pendant la pandémie de Covid-19.

Chapitre 5

Plus d'épuisement que d'enthousiame ?

Hans de Witte, WOPP – KU Leuven et Laurène Thil, HIVA – KU Leuven

Prévalence – scores sur une échelle 0-100

Epuisement physique :	50,3	(32% 'souvent' ou 'toujours')
Epuisement émotionnel :	33,9	(15% 'souvent' ou 'toujours')
Plein d'énergie :	73,8	(77% 'souvent' ou 'toujours')
Enthousiaste :	76,4	(78% 'souvent' ou 'toujours')
Temps passe vite :	80	(83% 'souvent' ou 'toujours')

Conclusion: *plus d'enthousiasme que d'épuisement*

Analyse de clusters : 4 groupes

- 'Neutre':	1,4%
- 'Epuisé':	4,3%
- 'Enthousiaste':	83,6%
- 'A la fois enthousiste et épuisé':	10,7%

Profils à risque (caractéristiques démographiques et organisationnelles)

Corrélations limitées

- ***Epuisement physique :*** faible niveau d'éducation, travail manuel, industrie et agriculture
- ***Epuisement émotionnel* :** enseignement supérieur, groupes professionnels supérieurs, secteur public, âge moyen (35-44 ans)
  ⟶ profil partiellement complémentaire
- ***Enthousiasme* :** groupes professionnels supérieurs, indépendants, augmente avec l'âge

Antécédents: distinction entre les exigences (‘demandes’) versus les ressources du travail → corrélations plus fortes

- ***Epuisement physique*** **:**
  - Conditions de travail (par exemple : postes fatigants, charges Lourdes,…) et pression du travail (rythme) + discrimination/harcèlement, insécurité
  - Peu d’autonomie, peu de soutien social
  - Equilibre difficile entre la vie professionnelle et la vie privée en termes d’heures

- ***Epuisement émotionnel*** **:**
  - Tension émotionnelle, pression au travail + discrimination/harcèlement, insécurité
  - Peu d’autonomie, peu de soutien social
  - Equilibre difficile entre la vie professionnelle et la vie privée en termes d’heures

Antécédents: distinction entre les exigences (‘demandes’) versus les ressources du travail → corrélations plus fortes

- ***Enthousiame :***
  - Corrélations limitées avec les exigences professionnelles, à l'exception de la discrimination/harcèlement, de l'insécurité et de la tension émotionnelle.
  - Corrélations plus fortes avec les ressources : autonomie, utilisation des compétences, soutien social

- ***A noter* :**
  - Le lieu de travail a peu d’influence
  - La représentation des salariés a peu d’influence – sauf la participation

Conséquences – ‘corrélations’

- **Comme attendu** : épuisement négatif, enthousiasme positif
- Les deux types de perception sont pertinents et complémentaires

(*à inclure ensemble dans les questionnaires*)

- *Risque du travail pour la santé ?*

Physique +.23 Emotionnelle +.22 Enthousiasme -.11

- *Bien être psychologique* :

Physique -.22 Emotionnelle -.20 Enthousiasme +.41

- *Te moe voor huishoudelijk werk*:

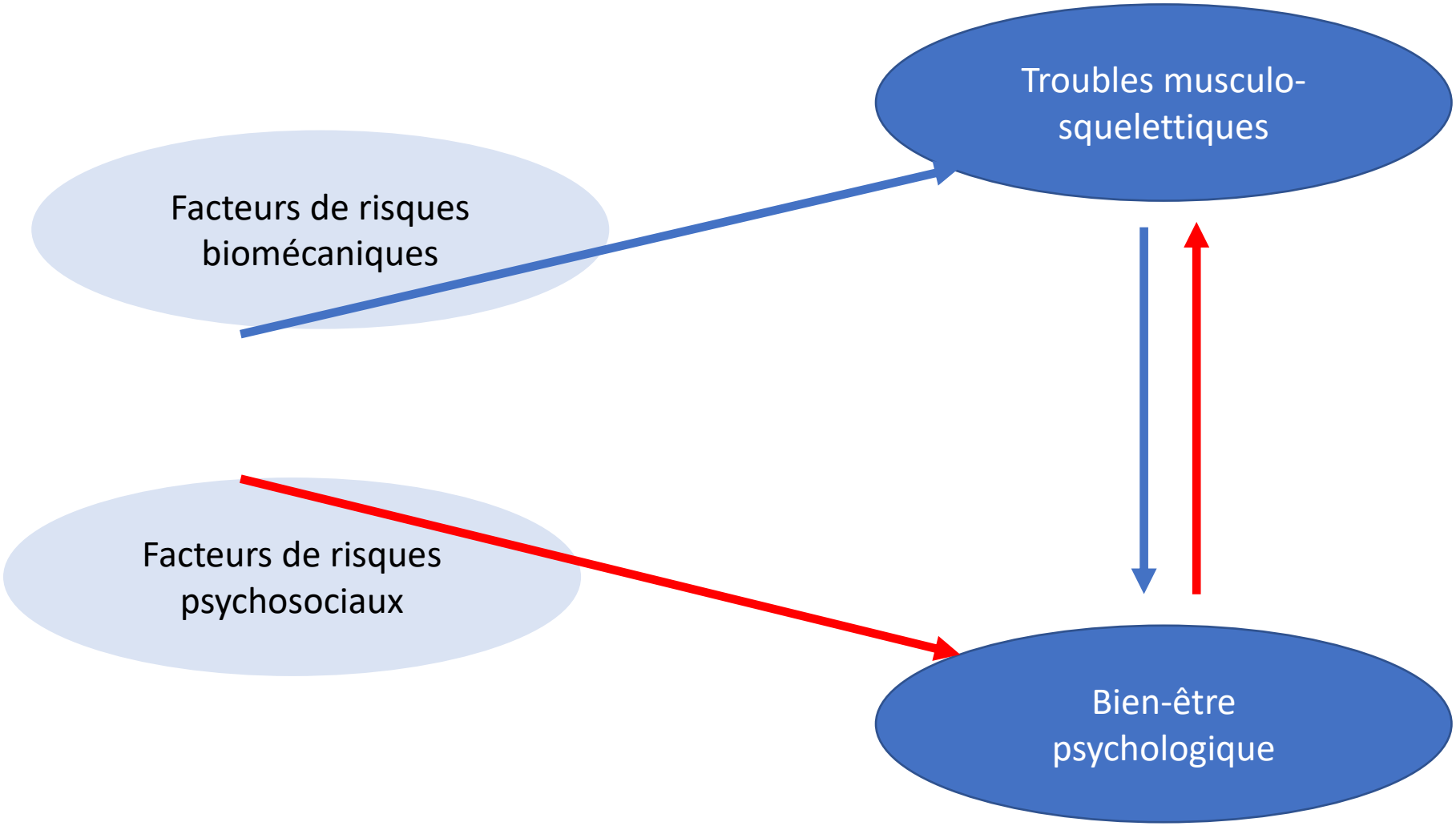
Physique +.33 Emotionnelle +.18 Enthousiasme -.14

Chapitre 6

Troubles musculo-squelettiques et facteurs de risque psychosociaux

Steven Vanmarcke, Lise Szekér, Sem Vandekerckhove, Karolien Lenaerts, HIVA-KU Leuven et Cédric Montagnino et Audrey Babic, ULiège

Définitions et concepts

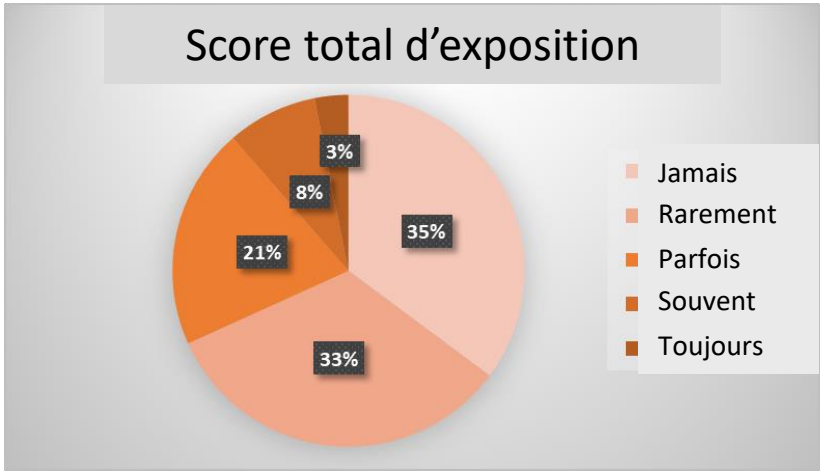


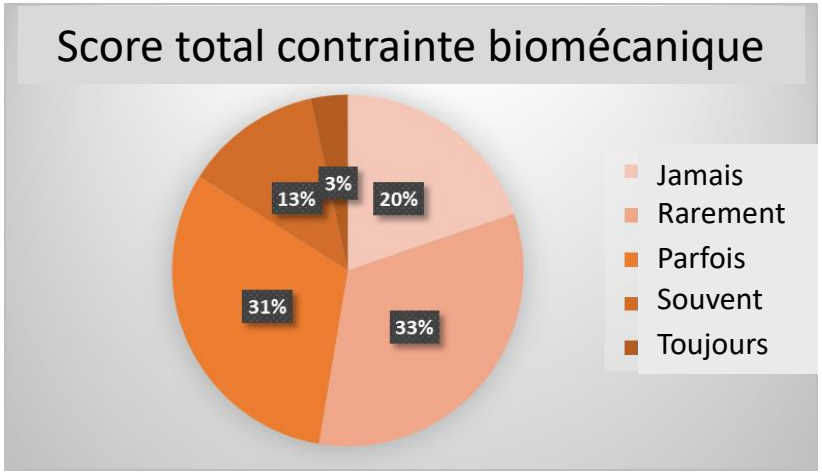
Risques biomécaniques

Charge d'exposition

= Exposition à des bruits forts, à des produits chimiques et/ou à des substances contaminées sur le lieu de travail.

Varie selon le secteur, la formation et le télétravail





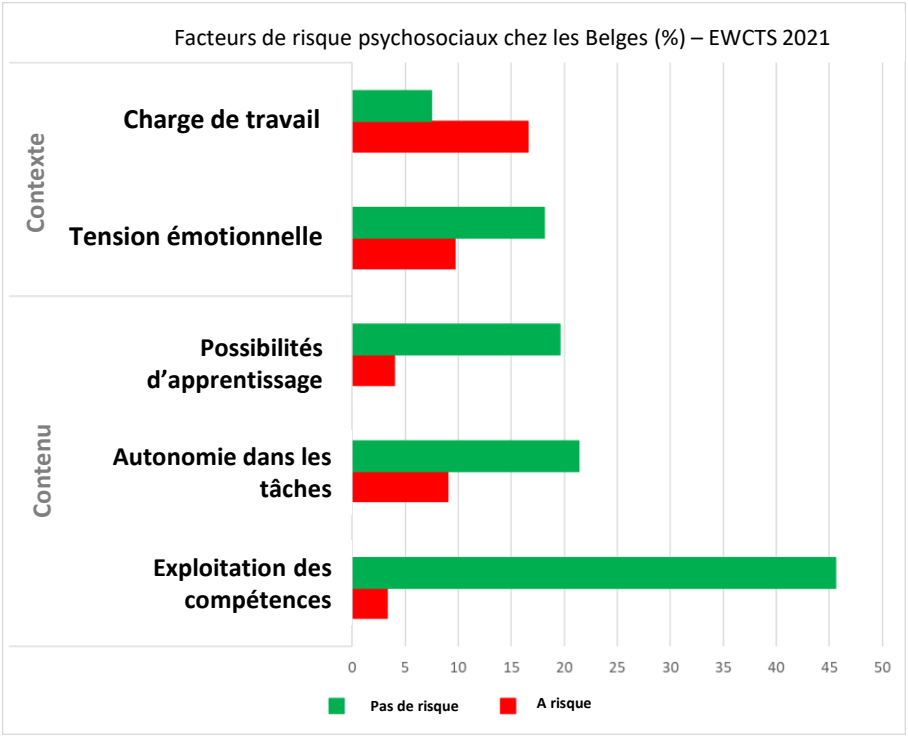
Contrainte biomécanique

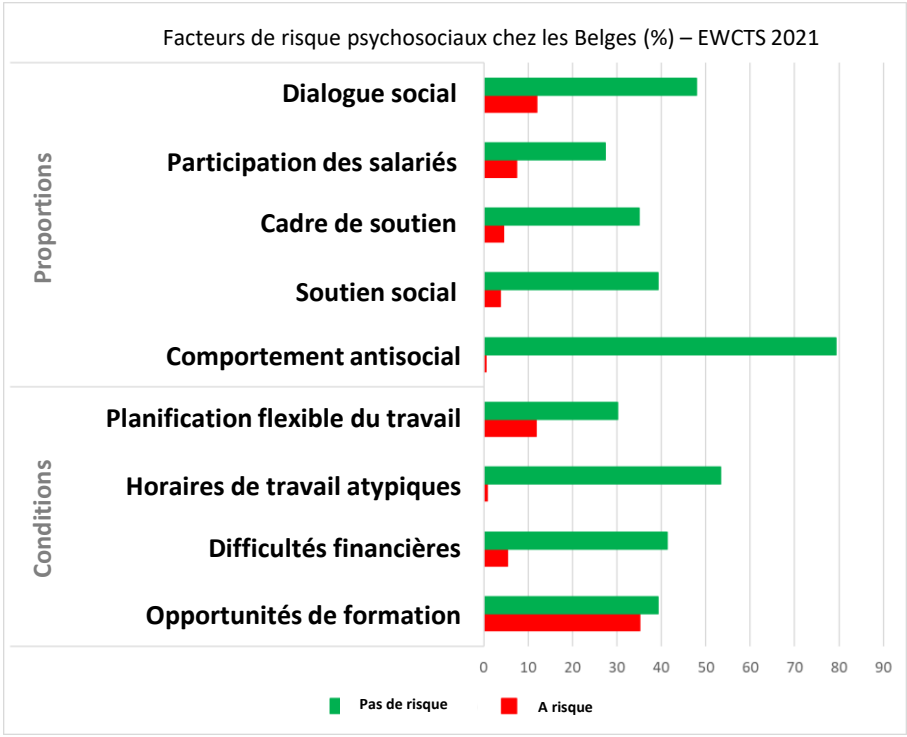
= postures fatigantes, soulever des personnes ou des charges et/ou mouvements répétitifs.

Varie selon le secteur, la formation et le télétravail

Risques psychosociaux

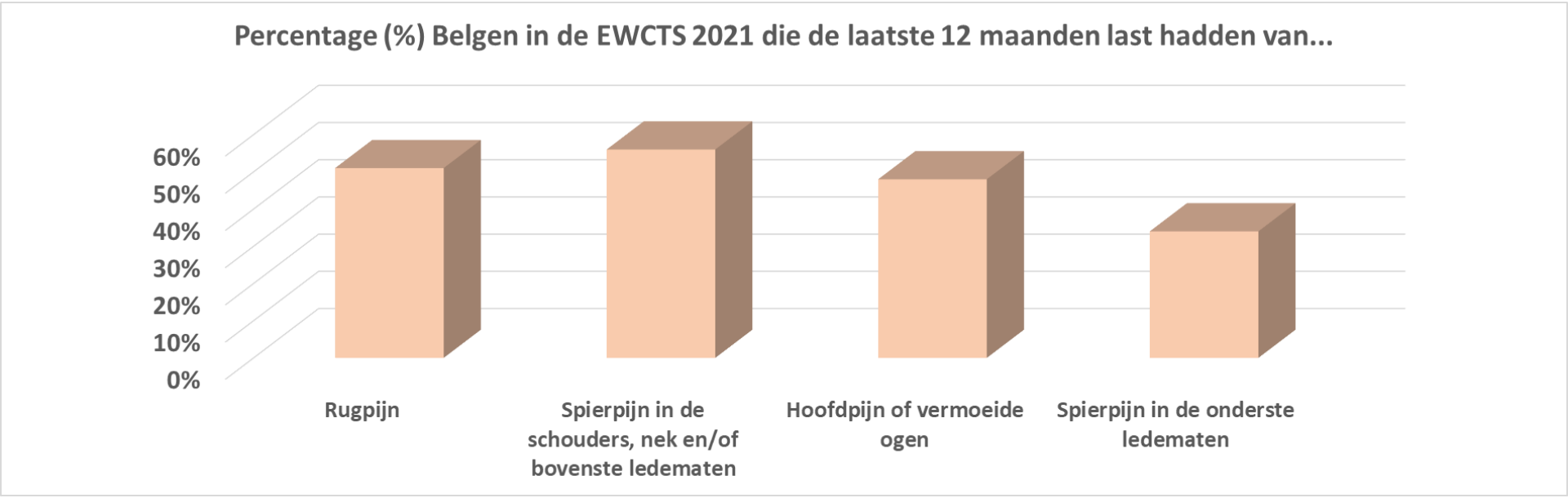
- Moins de facteurs de risque chez ceux qui télétravaillent régulièrement.
- Différences selon le secteur (par exemple, plus de risques dans le secteur de la santé).
- Un plus grand nombre de facteurs de risque est souvent associé à un moins bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.





Troubles musculo-squelettiques (TMS)

- Chez 80 % des personnes interrogées, au moins l'une des plaintes suivantes a été constatée
- Plus de plaintes physiques chez les femmes que chez les hommes
- Augmentation des plaintes en cas de télétravail
- Les plaintes sont associées à un moins bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée



Bien-être psychologique

= un état de bien-être dans lequel l'individu se rend compte de ses propres capacités, peut faire face au stress normal de la vie, peut travailler de manière productive et fructueuse, et est capable de contribuer à sa communauté (questionnaire d'auto-évaluation OMS-5).

Bien-être psychologique des répondants belges (en %)

WHO-5 WELL-BEING INDEX Au cours des deux dernières semaines …	---	--	-	+	++	+++
Je me suis senti enjoué et de bonne humeur	1,1	7,4	7,1	21,2	44,8	18,2
Je me suis senti clame et relaxé	4,1	12,2	14,7	22,2	33,3	13,2
Je me suis senti actif et déterminé	2,2	9,5	11,9	21,9	39,1	15,2
Je me suis senti frais et reposé au réveil	8,6	13,2	18,2	16,8	30,6	12,3
Ma vie était remplie de choses qui m'intéressaient	2,0	10,3	10,2	20,3	41,4	15,3
Score total WHO-5	**1,9**	**5,3**	**14,6**	**26,3**	**35,3**	**16,7**

Légende : --- pas du tout, -- parfois, -- moins de la moitié du temps, + plus de la moitié du temps, ++ la plupart du temps, +++ constamment
Source EWC(t)S 2021

Score faible : 7,2% des répondents

Recommandations : prévention/intervention

Organisation du travail

- Importance d'une approche holistique, créant un large soutien.
- Préférence pour un style de gestion ouvert et solidaire.
- Souci d'impliquer les salariés, y compris dans la prise de décision.

Contenu

- Différences clés entre les secteurs (accent sur le secteur de la santé).
- Cartographie claire du contexte de travail.

Conditions de l'emploi

- Offrir une perspective à long terme.
- Flexibilité dans la planification du travail avec une attention adéquate à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Conditions de travail

- Éviter ou surmonter les risques liés à l'environnement physique de travail (méthodes de travail).
- Attention aux différences individuelles entre les travailleurs (âge, sexe).

Relationnel

- Un environnement de travail social favorable offrant des possibilités de contact et de connexion mutuels.
- Particulièrement important dans le cas du télétravail structurel.

Chapitre 7

Travailleurs âgés et travail soutenable

Manon Pierrot, Ilan Tojerow et Magali Verdonck
ULB

Objectif du chapitre

La question du « travail soutenable »

- Durcissement de l'accès aux formes de « prépension » pour maintenir les travailleurs âgés dans l'emploi
- Mais dans quelles **conditions** ?
- Objectif initial : mesurer la soutenabilité (« Pensez-vous pouvoir travailler jusque… ? ») et les facteurs qui l'influencent
  - Modification du questionnaire : variable inexistante en 2021
  - Comparabilité faible avec l'enquête de 2015

→ **Comparaison entre les groupes d'âge et distinction hommes/femmes**

Résultats
Caractéristiques de l'emploi

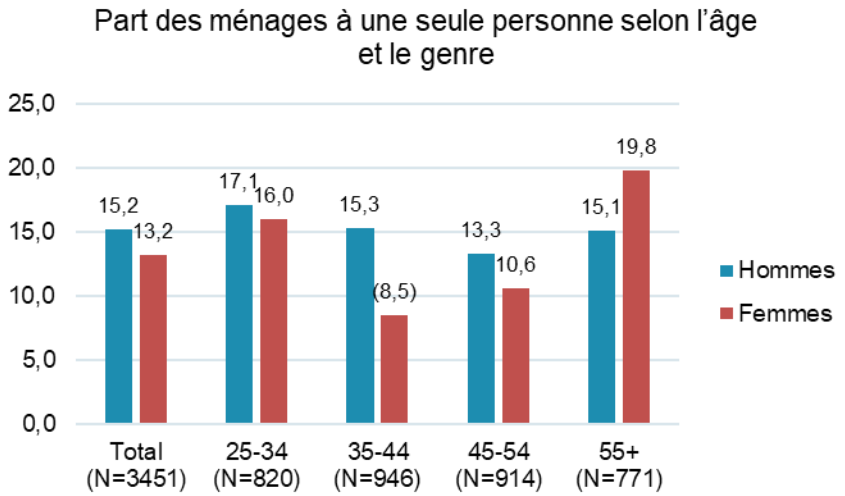
- Emplois plus stables pour les travailleurs âgés
- Secteur (privé/public) et taille d'établissement
  - Différences plus importantes entre hommes et femmes de 50+ qu'entre catégories d'âge

  → Importance de la dimension « genre »
- Branches d'activités
  - 50+ surreprésentés dans les activités industrielles, l'administration publique, l'enseignement, la santé et l'action sociale
  - Secteurs « féminins » et secteurs « masculins »
- Professions : vers une composition plus favorable à la soutenabilité ?

Résultats

Conditions socio-économiques et conciliation vie privée – vie professionnelle

- Contrainte économique potentiellement plus forte pour les femmes 50+ qu'hommes 50+
- Diminution du sentiment d'insécurité dans l'emploi pour les hommes de 50+ depuis 2010 et 2015 : meilleure sécurité ou échantillon biaisé (crise sanitaire)



- Meilleure conciliation vie privée – vie professionnelle pour les travailleurs âgés, moins bonne pour les femmes
  - Emplois plus conciliants ?
  - Moins d'engagements familiaux ?
  - Biais de sélection ?

Résultats
Qualité du travail

- **Meilleure** qualité du travail selon certaines caractéristiques :
  - Pression (émotionnelle ou liée aux rythmes)
  - Travail de nuit
  - Stabilité des contrats
  - Cas de harcèlements et autres comportements agressifs
- **Moindre** qualité selon d'autres caractéristiques :
  - Apprentissage de nouvelles choses
  - Exposition à des risques liés aux postures de travail
  - Perspectives d'évolution de carrière et accès à la formation
  - Consultation pour fixer les objectifs
  - Soutien des collègues et de la hiérarchie
- Qualité du travail généralement moindre pour les femmes que les hommes chez les 50+

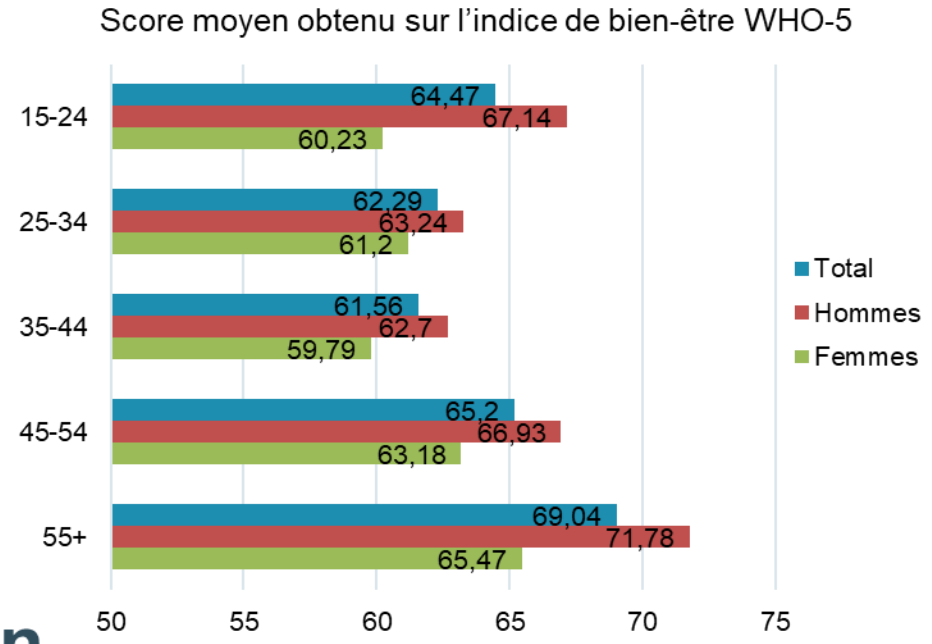
Constat mitigé

→ biais de sélection ?

Résultats

Santé, bien-être psychologique et satisfaction

- Travailleurs âgés
  - En meilleure santé
  - Avec un niveau de bien-être psychologique plus élevé
  - Et plus satisfaits de leur travail



→ **Biais de sélection**

- Facteurs déterminants du maintien dans l'emploi ?
- Interaction ?

Conclusion

Quelques constats à retenir

- Contexte de politiques de maintien et de remise à l'emploi des personnes âgées : à quelles conditions ?
- Un constat mitigé sur la qualité du travail par rapport aux plus jeunes
- Biais de sélection probable pour la santé, le bien-être psychologique et la satisfaction → des facteurs déterminants pour le maintien en emploi ?
- Contraste important entre les fins de carrière des hommes et des femmes
  - Différence de secteurs et de professions
  - Différence dans la qualité du travail (moindre pour les femmes)
  - Différence dans les charges familiales (plus lourdes pour les femmes)

DULBEA Département d'économie appliquée de l'ULB
KU LEUVEN HIVA

Chapitre 8

L’insécurité de l’emploi en Belgique en 2021

Hans de Witte, WOPP – KU Leuven et Laurène Thil, HIVA – KU Leuven

Focus sur :

- *L'insécurité de l'emploi* (probabilité de perdre son emploi dans les 6 prochains mois – déclaratif)

! La restructuration n'a pas été étudiée dans l'édition 2021…

4 questions de recherche :

1. *Prévalence* (combien de personnes sont concernées)?
2. *Qui en fait le plus souvent l'expérience* ('antécédents'): 'groupes à risque' en termes de caractéristiques démographiques, professionnelles et organisationnelles
3. *Conséquences* pour la santé et le bien-être, les attitudes et les comportements au sein de l'organisation
4. Analyse de l'*évolution* possible depuis l'enquête précédente

8.1 Prévalence

En 2021:

4,7% très incertain

5,9% plutôt incertain

⟶ ensemble 10,6%

En 2015:

6,1% très incertain

8,9% plutôt incertain

⟶ ensemble 15,1% ⟶ remarquablement plus élevée la dernière fois !

8.2 Groupes à risque

- contrat temporaire
- moins qualifiés
- les jeunes (15-24 ans)
- secteur privé
- petites entreprises (1 travailleur)

⟶ Faible position sur le marché du travail

⟶ Variables de base :

contrat temporaire, pas dans le secteur public, faible niveau d'éducation

8.3. Conséquences – corrélations

⟶ régressions après controle du sexe, de l'âge, de l'éducation

Effets négatifs sur :

- Plus d'épuisement
- Moins d'enthousiasme
- Risque professionnel pour la santé
- Baisse du bien-être psychologique
- Diverses douleurs physiques
- Discrimination et harcèlement
- Inquiétude concernant le travail en dehors des heures de travail

8.4. Evolutions depuis 2015

- Moins d'insécurité : baisse de 15,1% à 10,2%

(baisse peut-être déjà avant la crise de COVID-19 en raison de la baisse du chômage ?)

- Antécédents similaires aux deux moments

(grosso modo les mêmes groups à risque)

- Effets plus marqués en 2021

(corrélations plus fortes, notamment avec le bien-être psychologique, les douleurs physiques, le harcèlement au travail)

Chapitre 9

Le travail précaire et les travailleurs le plus vulnérables

Karen Van Aerden, Christophe Vanroelen, Julie Vanderleyden et Kim Bosmans
VUB

Qualité de l’emploi

Stabilité de l’emploi	Viabilité économique	Droits et protection sociale
Heures de travail	Développement des compétences	Autodétermination

Qualité de l'emploi

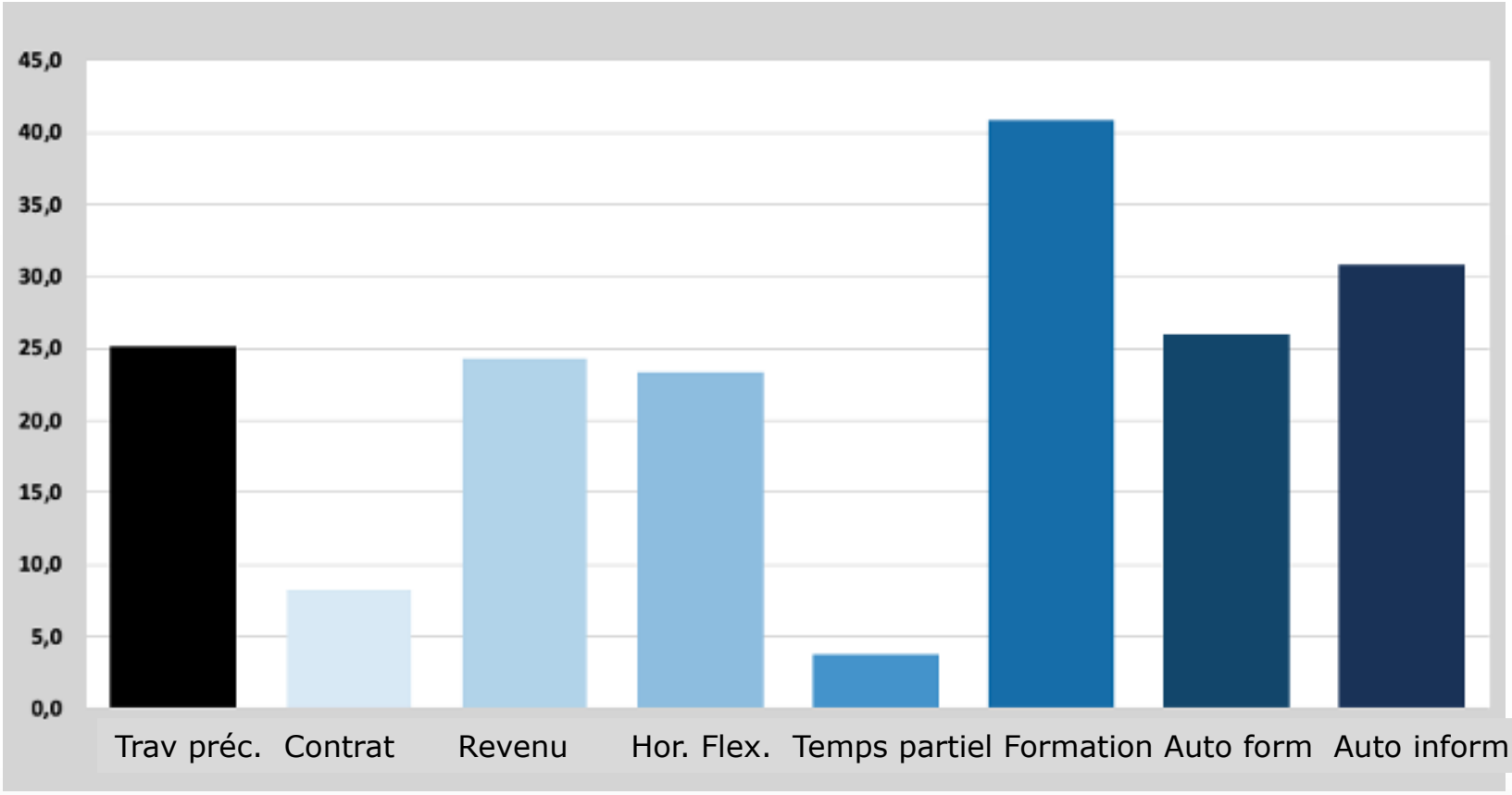
INDICATEURS

STABILITE DE L'EMPLOI	VIABILITE ECONOMIQUE	DROITS ET PROTECTION SOCIALE	DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES
TYPE DE CONTRACT DE TRAVAIL	PREVISIONS DE REVENUS	X	POSSIBILITES DE FORMATION

CONDITIONS DE TRAVAIL		AUTODETERMINATION	
HORAIRES DE TRAVAIL FLEXIBLES • LONGUES HEURES DE TRAVAIL • (IN)PREVISIBILITE • FLEXIBILITE DES HORAIRES • TRAVAIL DE NUIT	TRAVAIL A TEMPS PARTIEL INVOLONTAIRE	FORMELLE • REPRESENTATION • AVIS	INFORMELLE • ENGAGEMENT ENVERS LES OBJECTIFS DE TRAVAIL • AMELIORATION DE L'ORGANISATION

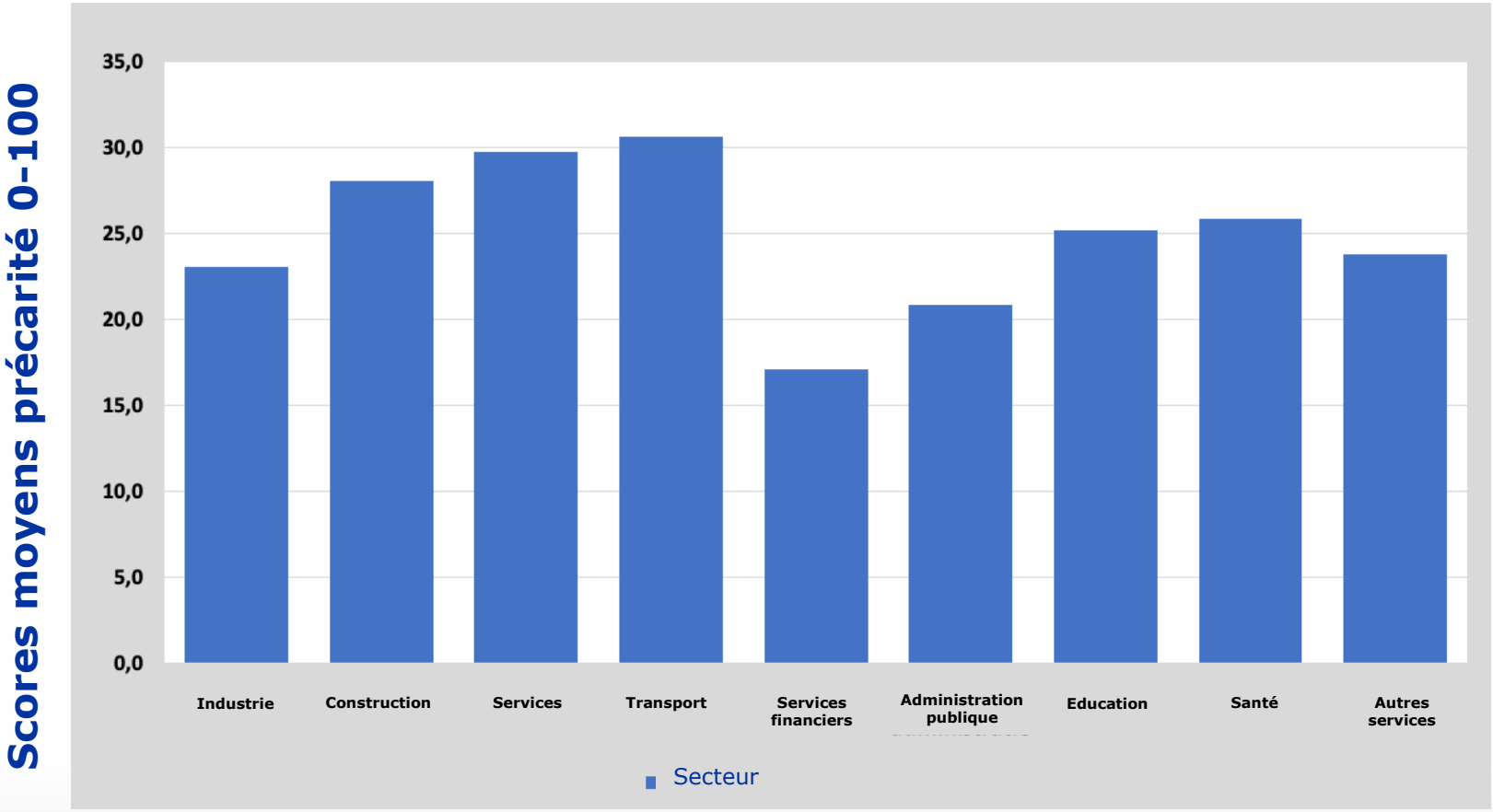
Résultats

SCORES MOYENS QUALITE DE L'EMPLOI (0-100)



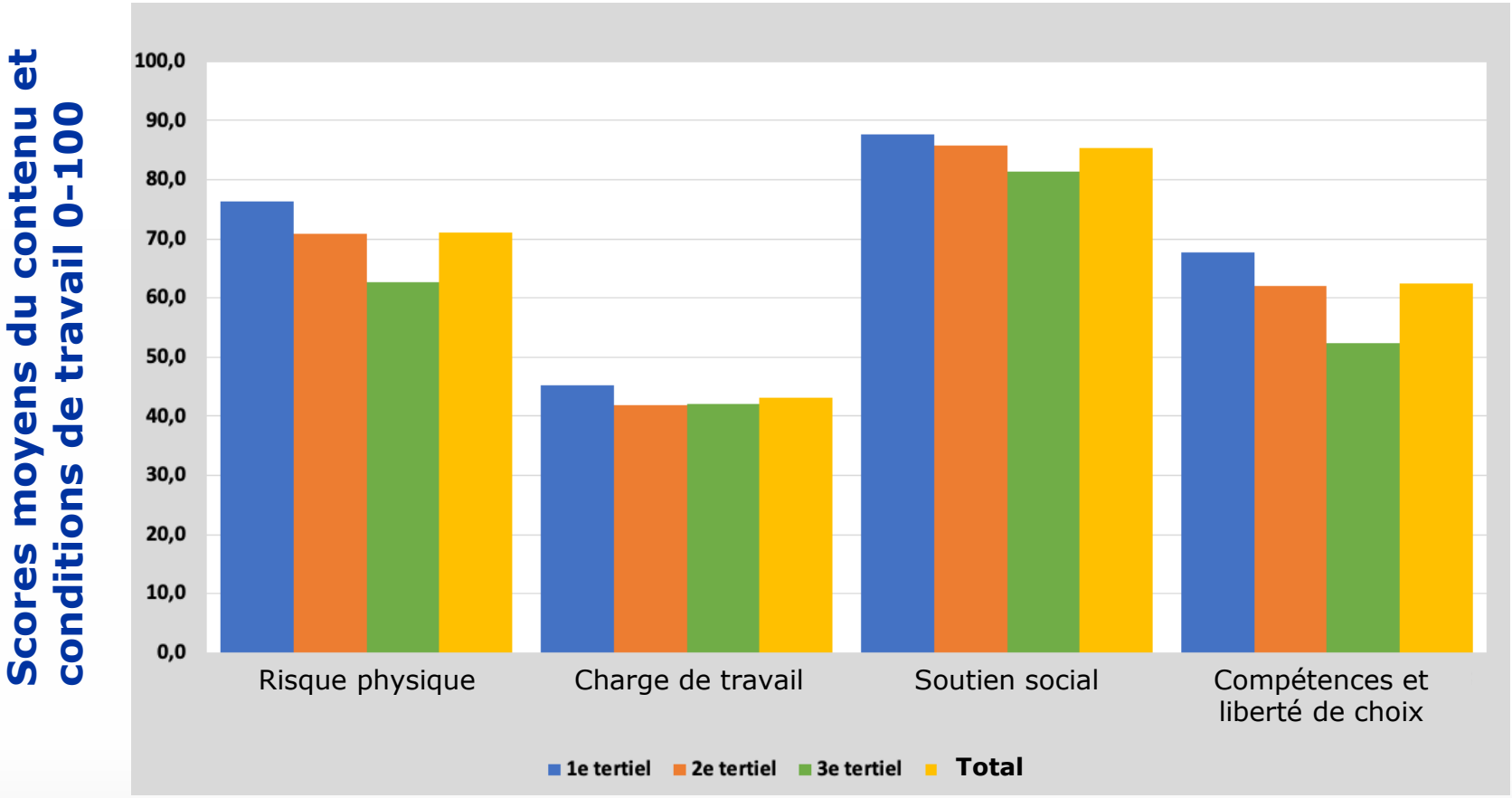
Résultats

SCORES MOYENS QUALITE DE L'EMPLOI



Résultats

SCORES MOYENS QUALITE DE L'EMPLOI



Conclusions

- Le phénomène de l'emploi précaire est relativement limité en Belgique
- Répartition socio-économique ingégale du travail précaire dans la société
- Relation avec les caractéristiques intrinsèques défavorables du travail et les résultats en matière de santé et de bien-être
- L'accent est mis sur les travailleurs mais d'autres groupes sont vulnérables
- Impact inégal de la pandémie de COVID-19

KU LEUVEN HIVA

RESEARCH INSTITUTE FOR WORK AND SOCIETY

La qualité de l'emploi et du travail en Belgique en 2021 : analyse sur la base de l'enquête européenne sur les conditions de travail EWC(t)S 2021

Webinair

07/09/2023