



## CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU TRAVAIL ATYPIQUE

Une enquête récente a révélé que les conditions de travail de l'ensemble des travailleurs de l'Union européenne se sont généralement dégradées au cours de ces dernières années. Le nombre de contrats non permanents n'a toutefois pas augmenté de façon trop inquiétante. Le paysage professionnel s'avère extrêmement diversifié dans l'UE: il existe, tant entre les pays qu'au sein même de ces derniers, des différences considérables en ce qui concerne la répartition des diverses formes de travail atypique, la manière dont celui-ci est divisé entre les divers secteurs et le cadre juridique et les mécanismes de contrôle régissant ce type d'emplois. L'existence d'une politique adéquate du marché du travail s'avère de la plus haute importance, et la mise en place de systèmes de protection et de prévention constitue l'un des éléments clés permettant d'assurer de meilleures conditions de travail — idéalement, pour tous types de travail confondus. Des observations récentes tendent plutôt à mettre en évidence d'importantes différences entre travailleurs permanents et travailleurs non permanents, notamment en ce qui concerne le contrôle du temps de travail, la concordance des qualifications et la gestion de la formation professionnelle.

Si l'on prend en compte les caractéristiques tant structurelles (secteur, activité et taille de l'entreprise) qu'individuelles (âge et genre), les différents profils des travailleurs dans le travail atypique peuvent être définis comme suit:

### **Travailleur non permanent**

Les travailleurs sous contrat non permanent sont souvent jeunes, travaillent habituellement dans des secteurs comme la construction, l'agriculture, l'immobilier ou le domaine social (éducation, santé et affaires sociales) et occupent des emplois élémentaires. Par rapport aux travailleurs sous contrat permanent, ils jouissent de moins d'autonomie en matière d'emploi et d'un contrôle réduit sur le temps de travail, et occupent bien souvent des emplois requérant des qualifications moindres.

### **Travail temporaire**

Les femmes constituent la majorité de cette catégorie de travailleurs (hormis dans les pays nordiques). Les travailleurs employés par le biais de bureaux de travail temporaire sont souvent jeunes, mais certains éléments recueillis semblent indiquer que la moyenne d'âge est actuellement en hausse. Ce type de travailleurs se retrouve principalement dans le secteur industriel (ici encore, les pays nordiques constituent l'exception), mais semble actuellement moins susceptible d'être employé dans ce secteur qu'auparavant. Le rapport de travail triangulaire entre le bureau de travail temporaire, le travailleur et l'entreprise cliente semble comprendre un élément de risque accru en ce qui concerne les conditions de travail.

### **Travail à temps partiel**

Les femmes constituent la grande majorité des travailleurs à temps partiel. Ces derniers bénéficient d'un environnement de travail plus agréable que les travailleurs non permanents. Bien qu'ils soient moins enclins à travailler selon des horaires atypiques que les travailleurs à temps plein, ils jouissent d'un contrôle global restreint sur leur temps de travail. Les travailleurs à temps partiel occupent souvent des emplois ne requérant aucune qualification particulière et reçoivent moins de formation. Ils sont extrêmement présents dans les secteurs des services et de la vente (mais pas dans des postes de cadre) et travaillent également souvent dans le secteur social ou la restauration. Ce type de travailleurs est le moins susceptible d'occuper un emploi dans le secteur de la construction.

### **Travail autonome**

Le travailleur indépendant est généralement un homme, plus âgé que les travailleurs des autres catégories de travailleurs atypiques. Il travaille dans des conditions ergonomiques défavorables. Ces travailleurs ont moins de problèmes psychosociaux que les travailleurs «dépendants», mais manquent inversement de soutien social. Ils travaillent souvent selon des horaires atypiques, mais ne pratiquent pas le travail posté. En règle générale, ils jouissent d'un plus grand contrôle sur leur temps de travail et d'une autonomie accrue mais bénéficient par contre d'une flexibilité des tâches et d'une formation réduites. Ils occupent souvent des emplois de managers (un grand nombre de travailleurs indépendants se définissent d'ailleurs comme des «managers») et occupent des emplois requérant des qualifications élevées. Ce type de travailleurs se retrouve souvent dans des secteurs comme l'agriculture, les services, la vente et la restauration.



## Introduction

Au cours des années 80 et 90, les relations industrielles dans l'UE ont subi de profondes modifications. Bien que le travail à temps plein avec contrat permanent demeure la norme dans la plupart des pays et reste la source de la majorité des emplois, d'autres types d'emplois ont connu un développement spectaculaire au cours de ces dernières années: le travail non permanent et le travail à temps partiel. Parallèlement, l'organisation du travail et les relations professionnelles se sont rapidement transformées pour acquérir une flexibilité accrue. Ces tendances sont lourdes de conséquences pour les employés. Nombre de ces nouveaux emplois ont été qualifiés de «précaires». Une enquête menée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail indique que les conditions de travail de ces travailleurs «précaires» sont inférieures à celles des travailleurs permanents (voir sources de l'enquête de la Fondation énumérées à la fin de la présente publication). Si l'on compare les résultats des deuxième et troisième enquêtes européennes sur les conditions de travail (1995 et 2000), on constate que, si certains des risques traditionnels sont devenus moins importants, les conditions de travail ne semblent toutefois pas s'être améliorées de façon globale. En fait, un certain nombre de nouveaux facteurs négatifs ont émergé ces dernières années, comme les problèmes ergonomiques et les pressions de la demande de travail.

Les mesures de prévention standard dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail ne s'étendent pas toujours aux travailleurs œuvrant dans le monde du travail atypique. Les travailleurs sous contrat avec un bureau de travail temporaire, par exemple, sont susceptibles de se retrouver dans une situation complexe en ce qui concerne la sécurité et la santé au travail. La relation triangulaire entre le bureau de travail temporaire, l'entreprise cliente et l'employé individuel sous contrat avec le bureau de travail temporaire engendre souvent un certain flou quant à la responsabilité en matière de protection sociale du travailleur individuel, de sa formation et de sa couverture sociale. Une telle situation laisse le champ libre à de nombreux problèmes dans le domaine de la sécurité et de la santé.

Il est essentiel de garder à l'esprit que l'enquête de la Fondation sur les conditions de travail n'était pas spécifiquement destinée à mesurer le développement des différentes formes d'emploi: l'accent avait été mis sur la collecte d'informations relatives aux conditions de travail de l'ensemble des travailleurs. Si l'on compare les résultats avec ceux d'autres sources, comme les enquêtes d'Eurostat sur la main-d'œuvre, on constate certaines divergences dans les chiffres annoncés pour les différents types d'emplois, bien que la vision globale soit fondamentalement identique. Les divergences relevées pourraient être dues à l'utilisation de définitions différentes, comme c'est vraisemblablement le cas en ce qui concerne le travail à temps partiel.

## Tendances en matière de statut d'emploi

Si l'on en croit l'enquête réalisée par la Fondation, le nombre des contrats non permanents dans l'UE n'a pas augmenté au cours de ces dernières années. Au contraire, le

pourcentage de contrats non permanents parmi les employés aurait baissé, de 15 % en 1995 à 13 % en 2000. En revanche, le travail à temps partiel [défini, dans l'enquête sur les conditions de travail, comme couvrant moins de 35 heures (1)] a continué d'augmenter, le pourcentage de travailleurs occupant des emplois à temps partiel passant de 22 % en 1995 à 28 % en 2000. Un léger accroissement de la proportion d'indépendants par rapport aux employés a également été constaté (9 % en 1995, contre 10 % en 2000).

Cette modification — baisse de la proportion de contrats non permanents et augmentation du pourcentage de contrats permanents de travail à temps partiel — peut être observée tant chez les hommes que chez les femmes, toutes catégories d'âge confondues. Bien qu'il existe de grandes différences selon les secteurs et les activités, cette tendance semble se dessiner distinctement dans tous les pays.

Le modèle commun pour les employés dans le cadre des différents contrats de travail n'a pas subi de modification durant la période de cinq ans qui s'est écoulée entre la deuxième et la troisième enquête:

- les hommes ont tendance à occuper des emplois à temps plein;
- les hommes sont plus susceptibles que les femmes de travailler en tant qu'indépendant;
- les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel et des emplois relevant de contrats non permanents;
- les employés liés par contrats non permanents sont jeunes (< 25 ans) ou âgés (65 +);
- la proportion de travailleurs indépendants augmente avec l'âge des travailleurs.

Il existe de profondes différences dans le statut d'emploi entre les divers États membres de l'UE, et il est dès lors extrêmement difficile — en admettant que cela soit possible — de comparer les situations entre les différents pays, en raison des différences de structure du marché du travail, du système juridique et du système de sécurité sociale. Les chiffres indiquant le nombre de personnes engagées dans les différents types d'emplois à travers l'UE sont repris au tableau 1.

## Conséquences pour les conditions de travail et les conditions d'emploi (2)

Les données réunies dans le cadre de la troisième enquête européenne sur les conditions de travail nous permettent d'avoir un net aperçu du rapport entre le statut d'emploi et les conditions de travail. Le statut d'emploi n'est pas la seule variable pouvant entraîner des conditions de travail défavorables, et les types de travail atypique n'impliquent pas nécessairement des conditions de travail défavorables. Les caractéristiques structurelles du travail, de même que certaines caractéristiques individuelles, constituent, elles aussi, des facteurs déterminants dans la définition des conditions de travail.

(1) S'il est évident que cette définition reste ouverte à maintes critiques, particulièrement en ce qui concerne la limite supérieure des 35 heures, nous l'avons néanmoins utilisée à des fins comparatives.

(2) Les conditions de travail peuvent être définies comme les conditions pratiques dans lesquelles les personnes travaillent, dans un environnement technique et organisationnel spécifique; les conditions d'emploi englobent les règlements régissant le travail des personnes et leur statut, la gestion de la formation et le salaire.

Tableau 1 — Différents types de statut d'emploi dans l'UE (population totale)

(en %)

	B	DK	D	EL	I	E	F	IRL	L	NL	FIN	P	A	S	UK	UE
<b>Petits employeurs (microentreprises)</b>	<b>4,6</b>	<b>3,6</b>	<b>6,7</b>	<b>11,9</b>	<b>7,5</b>	<b>7,8</b>	<b>4,3</b>	<b>7,1</b>	<b>4,0</b>	<b>2,2</b>	<b>3,6</b>	<b>5,8</b>	<b>5,6</b>	<b>3,4</b>	<b>4,2</b>	<b>5,4</b>
<b>Indépendants</b>																
> 35 heures	7,8	2,4	3,5	20,1	12,0	13,6	6,4	8,7	3,0	1,3	4,8	10,2	3,2	3,6	5,1	7,0
10-35 heures	1,7	0,5	1,1	17,7	3,1	2,2	1,2	1,5	0,2	0,7	1,1	2,5	0,7	1,8	2,1	2,3
<b>Total</b>	<b>9,5</b>	<b>2,9</b>	<b>4,6</b>	<b>37,8</b>	<b>15,1</b>	<b>15,8</b>	<b>7,6</b>	<b>10,2</b>	<b>3,2</b>	<b>2,0</b>	<b>5,9</b>	<b>12,7</b>	<b>3,9</b>	<b>5,4</b>	<b>7,2</b>	<b>9,3</b>
<b>Emploi permanent</b>																
> 35 heures	55,3	65,4	60,7	29,5	57,2	44,9	46,6	53,2	69,1	47,9	63,8	54,0	64,0	62,8	53,4	55,0
10-35 heures	22,6	20,0	19,8	13,8	12,3	9,4	29,3	18,8	18,2	35,4	11,2	13,7	20,0	18,6	24,8	19,5
<b>Total</b>	<b>77,9</b>	<b>85,4</b>	<b>80,5</b>	<b>43,3</b>	<b>69,5</b>	<b>54,3</b>	<b>75,9</b>	<b>72,0</b>	<b>87,2</b>	<b>83,3</b>	<b>75,0</b>	<b>67,7</b>	<b>84,0</b>	<b>81,4</b>	<b>78,2</b>	<b>74,5</b>
<b>Emploi non permanent</b>																
> 35 heures	4,1	5,2	5,4	3,9	3,8	15,8	5,7	5,4	3,8	5,8	11,1	9,6	4,5	5,8	6,3	6,6
10-35 heures	3,8	2,0	2,9	3,2	4,1	6,3	6,5	5,2	1,7	6,8	4,4	4,2	2,0	3,9	4,1	4,2
<b>Total</b>	<b>7,9</b>	<b>7,2</b>	<b>8,3</b>	<b>7,1</b>	<b>7,9</b>	<b>22,1</b>	<b>12,2</b>	<b>10,6</b>	<b>5,5</b>	<b>12,6</b>	<b>15,5</b>	<b>13,8</b>	<b>6,5</b>	<b>9,7</b>	<b>10,4</b>	<b>10,8</b>

NB: Total = 100.

Source: Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, 2000.

### Conditions de travail

L'analyse des résultats de l'enquête indique qu'il n'existe aucun élément permettant de prouver que les travailleurs sous contrats atypiques (qu'ils soient non permanents ou à temps partiel) sont plus exposés que les autres à des risques physiques. Certaines différences ont toutefois été relevées à cet égard entre employés permanents et employés non permanents — ceux-ci étant confrontés à des conditions ergonomiques moins favorables —, mais ces différences peuvent s'expliquer par les divergences sectorielles et professionnelles. Il est également intéressant de noter que les différences existant entre employés permanents et employés non permanents se sont récemment amoindries, cela étant probablement dû à une augmentation globale des risques auxquels sont confrontés les employés permanents (voir graphique 1 et tableau 2).

Même si l'on prend en compte les caractéristiques structurelles (secteur, activité, taille de l'entreprise) et individuelles (âge et sexe), les employés à temps partiel occupent des emplois bénéficiant de meilleures conditions d'environnement physique. Les caractéristiques structurelles et individuelles n'entrent pas en compte dans

le fait que les travailleurs autonomes sont confrontés à des conditions ergonomiques moins favorables que les autres travailleurs.

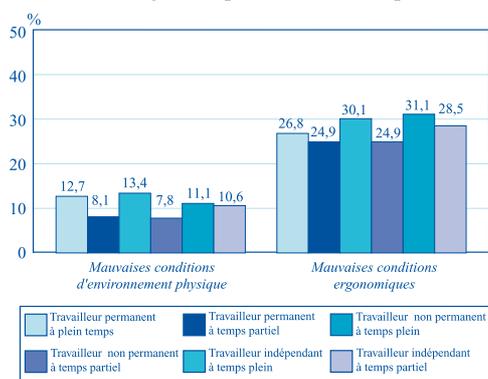
### Conditions d'emploi

Il est impossible de donner une vue détaillée des différences en ce qui concerne les conditions d'emploi (par exemple temps de travail et niveau de qualification) entre les divers groupes d'employés. Les différences en matière de temps de travail (par exemple des horaires atypiques) et celles en matière de soutien social ou de flexibilité des tâches ne s'avèrent plus adéquates lorsque d'autres aspects du travail sont pris en compte. Même en tenant compte des caractéristiques structurelles et individuelles, nous constatons que les employés sous contrats non permanents jouissent d'un contrôle moindre sur leur temps de travail et effectuent des tâches requérant un niveau de qualification moins élevé. Cependant, la situation des travailleurs sous contrat non permanent qui travaillent à temps partiel est encore pire, étant donné que les travailleurs sous contrat à temps partiel ont souvent un degré de contrôle moindre sur leur temps de travail, effectuent des tâches requérant un niveau de qualification moins élevé et reçoivent moins de formation (voir graphique 2).

Le fait de travailler en tant qu'indépendant implique des conséquences directes sur les conditions d'emploi. La situation varie toutefois selon les cas. Lorsque les caractéristiques structurelles et individuelles sont prises en compte, nous constatons que le travailleur indépendant reçoit moins de formation, bénéficie d'une flexibilité des tâches et d'un soutien social réduits mais jouit d'un plus grand contrôle sur son temps de travail, d'une plus grande autonomie de travail et est confronté à une demande de travail moindre, par rapport aux employés.

En termes de rapport entre le statut d'emploi et la pression psychosociale, les travailleurs permanents sont confrontés à une demande de travail plus importante que les travailleurs non permanents, et les travailleurs à temps plein sont confrontés à une demande de travail plus importante que les travailleurs à temps partiel. Cependant, lorsque l'on prend

Graphique 1 — Environnement physique et conditions ergonomiques défavorables, par contrat



Source: Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, 2000.

Tableau 2 — Conditions de travail dans l'UE par type de contrat

Contrats non permanents	Conditions défavorables	Conditions favorables
Caractéristiques structurelles/individuelles exclues	— Faibles conditions ergonomiques — Discrimination — Faible autonomie de travail — Faible contrôle du temps de travail — Faible niveau de qualification	— Bonnes conditions d'environnement physique — Faible demande de travail — Soutien social
Caractéristiques structurelles/individuelles incluses	— Faible autonomie de travail — Faible contrôle du temps de travail — Faible niveau de qualification	— Aucune
Contrats à temps partiel	Conditions défavorables	Conditions favorables
Caractéristiques structurelles/individuelles exclues	— Faibles conditions ergonomiques — Discrimination — Faible contrôle du temps de travail — Faible niveau de qualification — Manque de formation	— Bonnes conditions d'environnement physique — Faible demande de travail — Grande autonomie de travail — Nombre réduit d'horaires atypiques
Caractéristiques structurelles/individuelles incluses	— Faible contrôle du temps de travail — Faible niveau de qualification — Manque de formation	— Bonnes conditions d'environnement physique — Nombre réduit d'horaires atypiques
Indépendants	Conditions défavorables	Conditions favorables
Caractéristiques structurelles/individuelles exclues	— Faibles conditions ergonomiques — Horaires atypiques — Aucune flexibilité des tâches — Faible soutien social — Manque de formation	— Bonnes conditions d'environnement physique — Pas de discrimination — Faible demande de travail — Grande autonomie de travail — Pas de travail posté — Grand contrôle du temps de travail
Caractéristiques structurelles/individuelles incluses	— Faibles conditions ergonomiques — Horaires atypiques — Aucune flexibilité des tâches — Faible soutien social — Manque de formation	— Faible demande de travail — Grande autonomie de travail — Grand contrôle du temps de travail — Pas de travail posté

Source: Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, 2000.

en compte les caractéristiques structurelles, les différences entre travailleurs à temps partiel et travailleurs à temps plein en matière de demande de travail et d'autonomie semblent pratiquement disparaître. En ce qui concerne la demande de travail, il n'existe aucune différence entre les travailleurs

permanents et les travailleurs non permanents, mais les travailleurs non permanents jouissent d'une autonomie moindre que leurs homologues permanents.

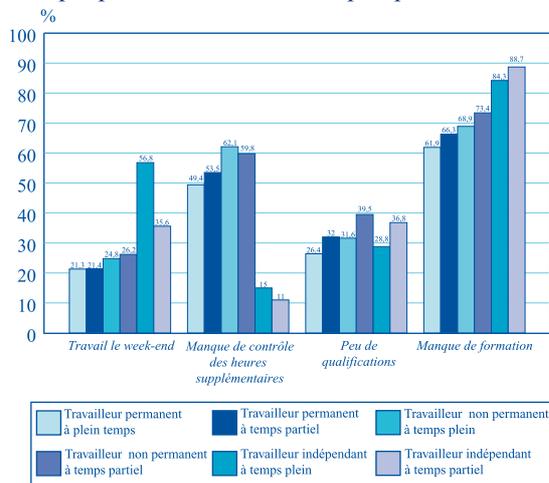
### Problèmes de santé et conséquences

La troisième enquête européenne sur les conditions de travail fournit des informations sur plusieurs problèmes de santé et leurs conséquences. Au vu des variables physiques (par exemple, vibrations, bruit, tâches répétitives) auxquelles les travailleurs individuels ont été exposés, on s'aperçoit qu'aucune modification substantielle de la situation ne s'est opérée au cours des cinq années qui se sont écoulées entre la deuxième et la troisième enquête.

Afin de procéder à une analyse plus minutieuse, six indicateurs de santé ont été mis au point. On a commencé par sélectionner trois problèmes de santé: fatigue, maux de dos et douleurs musculaires. Ensuite, afin d'évaluer le bien-être global des travailleurs, trois conséquences liées à la santé ont été sélectionnées: stress, insatisfaction sur le plan du travail et absentéisme.

Si l'on examine plus en détail les six indicateurs, on remarque que si l'on observe une faible augmentation de l'insatisfaction sur le plan du travail (de 12,9 % en 1995 à

Graphique 2 – Conditions d'emploi par contrat



Source: Troisième enquête sur les conditions de travail, 2000

Tableau 3 — Répartition des indicateurs de santé par type de travail

Type de travail	Insatisfaction	Absentéisme lié à la santé	Stress	Fatigue	Maux de dos	Douleurs musculaires
	%	%	%	%	%	%
Travail permanent	13,6	14,8	29,2	19,9	31,0	30,3
Temps plein	14,1	15,4	30,2	20,6	31,6	31,1
Temps partiel	12,1	13,1	26,3	17,8	29,2	28,0
Petits employeurs	8,3	8,7	33,7	27,0	32,2	30,3
Indépendants	18,5	7,7	30,4	32,5	36,0	34,0
Temps plein	17,3	8,0	30,7	31,2	25,9	33,5
Temps partiel	22,0	6,7	29,5	36,3	36,5	35,2
Travail non permanent	20,3	12,3	23,8	21,2	30,6	30,5

NB: Pourcentages basés sur le nombre de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête.

Source: Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, 2000.

14,6 % en 2000) ainsi que des maux de dos (de 29,9 % à 31,7 %) et de la fatigue (de 19,6 % à 21,9 %), l'accroissement est nettement plus important en ce qui concerne les douleurs musculaires (de 18,6 % à 30,8 %). On a par ailleurs constaté au cours de cette même période une réduction considérable de l'absentéisme lié à la santé. Bien que les résultats en la matière restent sujets à caution (la diminution de l'absentéisme ne signifie pas nécessairement que les travailleurs sont en meilleure santé, étant donné qu'il faut prendre en compte de nombreux facteurs externes — comme les congés de maladie payés — qui influencent le degré de présence), les résultats présentent un intérêt certain.

L'analyse de ces indicateurs montre également que le statut d'emploi est intimement lié aux problèmes de santé et à leurs conséquences, comme le montre le tableau 3. Pour tous les types de travail, à l'exception du travail autonome, les travailleurs à temps plein souffrent généralement plus de problèmes de santé liés au travail et de leurs conséquences. Ce phénomène peut — dans une certaine mesure — s'expliquer par le fait que les travailleurs à temps plein passent plus de temps sur leur lieu de travail que les travailleurs à temps partiel. Le tableau indique également

que les petits employeurs (moins de dix employés) et les travailleurs indépendants atteignent un chiffre élevé dans cinq des six indicateurs, l'exception étant, en l'occurrence, l'insatisfaction sur le plan du travail. Enfin, il apparaît clairement que les travailleurs non permanents sont ceux qui atteignent le plus haut degré d'insatisfaction sur le plan du travail, mais souffrent des niveaux de stress les moins élevés.

Il existe également, en ce qui concerne les six indicateurs de santé pris en compte, des différences considérables entre les pays, comme le montre le tableau 4. Toutefois, comme il a été mentionné précédemment, étant donné les différences de structure du marché du travail, du système juridique et du système de sécurité sociale, ces chiffres doivent être interprétés avec prudence, et toute comparaison directe entre les pays doit être évitée.

### La situation des travailleurs intérimaires

#### *Le développement du travail temporaire*

Il est malaisé, en ce qui concerne de nombreux pays, de trouver des informations relatives au développement du travail temporaire au sein de l'UE. On peut estimer que

Tableau 4 — Répartition des indicateurs de santé par pays

	Insatisfaction	Absentéisme lié à la santé	Stress	Fatigue	Maux de dos	Douleurs musculaires
<b>B</b>	11,7	14,6	29,2	22,8	26,8	24,2
<b>DK</b>	5,1	11,9	28,0	10,6	28,8	39,2
<b>D</b>	13,0	17,8	24,5	15,8	34,9	25,9
<b>EL</b>	35,1	5,9	52,4	63,7	42,1	40,6
<b>I</b>	20,1	7,9	35,1	23,3	32,1	24,5
<b>E</b>	22,2	10,6	27,8	35,7	39,3	35,2
<b>F</b>	19,6	12,6	32,5	34,0	39,2	31,0
<b>IRL</b>	8,1	7,7	13,1	8,9	11,3	10,5
<b>L</b>	12,4	16,4	37,7	16,9	35,6	24,5
<b>NL</b>	12,1	20,6	26,1	20,1	27,0	28,9
<b>P</b>	18,1	7,5	19,9	19,8	31,3	26,7
<b>UK</b>	10,9	11,6	23,1	16,5	25,3	22,8
<b>FIN</b>	7,0	23,9	34,3	26,4	39,6	58,1
<b>S</b>	15,3	16,0	39,9	12,8	35,6	47,3
<b>A</b>	9,4	16,0	19,6	4,8	29,6	20,4

NB: Pourcentages basés sur le nombre de personnes interrogées dans le cadre de l'enquête.

Source: Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, 2000.

Tableau 5 — Travail et travailleurs temporaires, 1999

	Nombre de travailleurs et coefficient de croissance	Moyenne d'âge	Proportion de femmes	Secteur
<b>B</b>	62 661 (1,65 %) A doublé depuis 1992	30 ans < 25 ans: 46 %	41 %	Industrie et construction: 65 % (²)
<b>DK</b>	5 000 (0,2 %) A quintuplé depuis 1992	Non disponible	70 %	Industrie et construction: 23 % Santé et travail de bureau: 27 %
<b>D</b>	243 000 (0,7 %) A doublé depuis 1992	32 ans < 25 ans: 37 %	22 %	Industrie et construction: 50 % (²)
<b>E</b>	109 000 (0,8 %) A quintuplé depuis 1995	27 ans (¹) < 25 ans: 51 % (¹)	43 % (¹)	Industrie et construction: 40 %
<b>F</b>	623 000 (2,7 %) Croissance rapide	29 ans < 25 ans: 28 % Vieillesse	30 %	Industrie et construction: 58 %
<b>IRL</b>	9 000 (0,6 %) Croissance modérée	Non disponible	Non disponible	Industrie et construction: 80 % (³)
<b>I</b>	31 000 (1,5 %) Croissance récente rapide	30 ans < 25 ans: 40 %	38 %	Industrie et construction: 63 %
<b>L</b>	6 065 (2,3 %) A doublé depuis 1992	Non disponible	25 %	Industrie et construction: 53 % Construction 30 %
<b>NL</b>	305 000 (4,0 %) A doublé depuis 1992	27 ans < 25 ans: 52 % Vieillesse	49 %	Industrie et construction: 33 %
<b>A</b>	24 277 (0,7 %) A quadruplé depuis 1992	Non disponible	16 %	Industrie et construction: 51 %
<b>P</b>	45 000 (1,0 %) A doublé depuis 1995	Non disponible < 25 ans: 38 %	40 %	Industrie et construction: 43 %
<b>FIN</b>	15 000 (0,6 %) 11 000 en 1996	32 ans < 25 ans: 19 %	78 %	Principalement des services Travail de bureau: 22 %
<b>S</b>	32 000 (0,8 %) Croissance actuelle rapide	Moyenne < 25 ans	60 %	Industrie et construction: 12 % Également santé
<b>UK</b>	557 000 (2,1 %) EFT: 254 000 (0,9 %) A doublé depuis 1992	32 ans < 25 ans: 31 % Rajeunissement	47 %	Industrie et construction: 26 % Services financiers: 29 % Également travail de bureau

(¹) Ces chiffres sont vraisemblablement trop élevés, mais ce sont les seuls disponibles.

(²) Le travail temporaire n'est pas autorisé dans le secteur de la construction.

(³) Ce chiffre est sujet à caution.

NB: Aucune donnée disponible pour la Grèce. EFT = enquête sur les forces de travail (Eurostat).

quelque 1,8 à 2,1 millions de personnes occupaient un emploi intérimaire en 1999 (³). Cela représente entre 1,1 % et 1,3 % du total des emplois. La France, qui compte plus de 623 000 travailleurs temporaires, est le pays dans lequel ce type de travail est le plus répandu et représente à elle seule 30 % du travail intérimaire dans l'UE. Le Royaume-Uni contribue largement aussi au développement du travail intérimaire. Les Pays-Bas comptent le «plus grand nombre de travailleurs temporaires par habitant», suivis par le Luxembourg, la France, le Royaume-Uni et la Belgique. L'Autriche, l'Allemagne et les pays nordiques et du sud de l'Europe possèdent les taux les moins élevés de travailleurs temporaires. En Italie et en Suède, cette forme de travail connaît actuellement un développement très rapide.

Les travailleurs temporaires sont souvent jeunes, mais aucun élément ne tend à prouver que leur moyenne d'âge va augmenter. La proportion de moins de 25 ans, en particulier, est en train de décliner. Ce sont les hommes qui représentent la majeure partie des travailleurs temporaires dans la plupart des pays (les pays nordiques constituant une éclatante exception), et tout semble indiquer que ce phénomène va aller en s'amplifiant. Le travail intérimaire est surreprésenté dans les secteurs industriels (les pays nordiques constituant ici encore l'exception), mais certains éléments laissent penser que cette situation ne va pas tarder à évoluer.

Dans l'ensemble, nous disposons de très peu d'informations sur les travailleurs temporaires dans les États membres. Lorsque les pays communiquent des statistiques relatives à ce type de travail, il n'est jamais

(³) La principale incertitude est due à la difficulté conceptuelle de définir le travail temporaire au Royaume-Uni. Dans le rapport d'enquête présenté par la Fondation, deux définitions du travail temporaire au Royaume-Uni ont été parallèlement utilisées: l'une, basée sur l'enquête sur les forces de travail (Eurostat), qui n'inclut que les personnes employées par un bureau de travail temporaire pour leur travail principal (254 000; 0,9 %); l'autre, englobant les personnes travaillant pour un bureau de travail temporaire dans le cadre d'un contrat d'indépendant ou d'un travail complémentaire (557 000). Cette dernière fournit l'estimation la plus précise du nombre de travailleurs impliqués dans ce type de travail.

certain que ces chiffres reflètent la véritable nature et le développement de cette forme de travail en mutation rapide. Il est toutefois possible de dégager certaines estimations prudentes, basées sur différentes sources d'information. Ces chiffres sont présentés au tableau 5.

#### *Conditions de travail des travailleurs intérimaires*

Le fait de changer de lieu de travail a souvent des conséquences sur les conditions de travail et la santé du travailleur intérimaire. La nature intrinsèque du travail temporaire implique des risques potentiels en ce qui concerne le travail et la santé. Le rapport national sur la France fournit une excellente illustration de la nature transitoire de ce type de travail:

«La durée moyenne des missions des travailleurs intérimaires est égale à 1,9 semaine, chaque travailleur intérimaire remplissant en moyenne 6 missions par an. Cette même année (1999), l'affectation temporaire a concerné 1 787 000 personnes, lesquelles ont rempli au moins une mission au cours de ladite année. On peut donc affirmer que, en moyenne, chaque travailleur intérimaire a travaillé, en 1999, durant une période équivalant à trois mois à temps plein.»

Il est clair que ce type d'emploi peut être à la source de difficultés tant dans la vie active que dans la vie non active. Dans de nombreux pays, le cadre externe adéquat — par exemple les règles juridiques en vigueur et les conventions collectives — ne couvre pas les personnes travaillant sur la base de contrats à court terme. En outre, le manque de clarté en matière de responsabilité en ce qui concerne les conditions de travail, la santé et la formation des travailleurs temporaires laisse le champ libre à la négligence. Les rapports nationaux regorgent d'éléments démontrant que les travailleurs temporaires sont désavantagés par rapport aux autres travailleurs, comme l'illustrent les exemples suivants (la majorité de ces sujets ont été abordés dans plus d'un rapport national):

- les accidents de travail sont souvent sous-estimés dans les rapports (rapport sur le Royaume-Uni);
- le temps de travail est purement et simplement déterminé par les employeurs, les employés ayant très peu de contrôle sur la cadence de travail (rapport sur la France);
- discrimination salariale: en moyenne, deux tiers du salaire et des indemnités perçus par les employés ou travailleurs à temps plein ne sont pas versés parce que le client ne paie pas le bureau de travail temporaire (rapport sur le Royaume-Uni);
- les congés payés et les subventions sont déterminés uniquement en fonction de la durée du contrat (rapport sur le Portugal);
- la formation est minimale ou carrément absente (rapport sur l'Allemagne).

Le travail temporaire n'implique toutefois pas par essence une position marginalisée au sein du marché du travail. Dans certains pays, comme la Suède, le cadre juridique offre aux travailleurs intérimaires une excellente protection; ils travaillent par le biais de contrats à durée indéterminée et bénéficient, en moyenne, d'une bonne formation. Ils reçoivent un soutien acceptable de la part de leur employeur et se sentent considérés et utiles. Certains éléments tendraient même à prouver que, en ce qui concerne certains métiers, le travail temporaire pourrait offrir «plus

d'influence sur les tâches, des horaires appropriés et un meilleur salaire».

## **Conclusion**

Au cours de ces dix dernières années, la politique européenne de l'emploi s'est axée sur la création d'emplois et la réduction du chômage. Les stratégies mises en place pour atteindre ces objectifs ont été diverses, allant de tentatives d'accroissement de la flexibilité du marché du travail par le biais de contrats non permanents et du travail à temps partiel à la création de nouveaux emplois dans de «nouveaux» secteurs. Les résultats de l'enquête de la Fondation montrent qu'il ne s'agit là que d'une partie de la problématique et qu'il est essentiel de prendre conscience de l'importance à accorder à la qualité de travail en tant que pierre angulaire d'une vie active satisfaisante. La création d'emplois de qualité supérieure permettant un meilleur équilibre entre la vie active et la vie privée permettra d'augmenter les opportunités, pour les individus, d'occuper un emploi et, donc, de demeurer dans le milieu du travail. La priorité devrait être donnée à l'adaptation des conditions de travail aux besoins, tant des individus que des entreprises, afin de parvenir à atteindre un équilibre parfait entre la sécurité et la flexibilité positive du marché du travail.

Nos résultats semblent mettre en évidence l'existence d'un compromis entre autonomie de travail et conditions de travail. Le travailleur indépendant constitue ici un excellent exemple: ces travailleurs jouissent d'un grand contrôle sur leur rythme de travail et d'une autonomie considérable, mais ont peu de contrôle sur leurs conditions de travail et l'évolution de leur carrière. Si l'on examine les résultats concernant la santé, il apparaît clairement qu'un faible taux d'absentéisme ne signifie pas nécessairement que les personnes sont en meilleure santé: les travailleurs autonomes constituent également dans ce cas un excellent exemple.

La position des personnes travaillant par le biais de contrats de bureau de travail temporaire justifie que l'on s'y attarde quelque peu. Bien que les sources d'information à ce sujet soient relativement minces, les éléments que nous avons pu recueillir semblent indiquer que ce type de travail pourrait (ce n'est pas toujours le cas) engendrer des conditions de travail et des conditions d'emploi moins favorables. Il faut cependant garder à l'esprit que la situation en matière de travail temporaire est extrêmement variée: il existe de profondes différences entre les pays en ce qui concerne les caractéristiques individuelles et structurelles de ce type de travailleurs. Peut-être est-ce la diversité même de ce type d'emploi qui a entraîné son expansion rapide — et explique également l'existence des risques potentiels. Dans de nombreux pays, le manque de réglementation juridique adéquate, d'informations récentes et de mécanismes de contrôle a contribué à conférer à ce type de travail une image d'«incertitude», qu'elle soit fondée ou non.

Enfin, il existe un domaine important dans lequel les travailleurs sous contrat de travail atypique souffrent d'un net désavantage: la formation et la formation tout au long de la vie. Les résultats de l'enquête présentés dans la présente publication montrent que les travailleurs à temps partiel, les employés non permanents et les indépendants bénéficient d'opportunités de formation restreintes par rapport aux employés permanents à temps plein. Dans une perspective à long terme, cela pourrait conduire à reléguer ces travailleurs atypiques dans une position précaire et marginalisée au sein du marché du travail.

## Enquête de la Fondation sur le travail atypique

### Littérature primaire

En 2000, à la suite des enquêtes menées en 1990 et 1995, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a effectué sa troisième enquête européenne sur les conditions de travail dans les quinze États membres de l'UE. Cette enquête a été réalisée sur un échantillon de 21 500 personnes. Les sections de la présente publication relatives au statut d'emploi, aux conditions de travail, aux problèmes de santé et à leurs conséquences fournissent une vue d'ensemble de certains des développements clés dans ces domaines, en rapport avec les différents types de travail. Sauf spécification expresse contraire, tous les chiffres proviennent de la troisième enquête. La littérature primaire utilisée dans la présente publication est la suivante: le rapport rédigé par Anneke Goudswaard et Frank Andries, *Employment status and working conditions in the Third European survey on working conditions* (sections sur le statut d'emploi et les conditions de travail), et le rapport rédigé par Joan Benach, David Gimeno et Fernando G. Benavides, *Types of employment and health indicators in the European Union* (section sur les aspects relatifs à la santé), tous deux commandés par la Fondation en 2001. La dernière section reprend un rapport portant sur un autre projet relatif au travail temporaire, *Temporary agency work*

*in the European Union*, de Donald Storrie, lequel s'attache aux caractéristiques structurelles du travail temporaire dans les États membres, les conditions de travail et les problèmes de santé spécifiques de ce groupe de travailleurs ainsi que l'attitude et le rôle des partenaires sociaux en ce qui concerne ce type de travail.

### Littérature secondaire

La littérature secondaire utilisée pour rédiger la présente publication est énumérée ci-dessous. De plus amples renseignements concernant lesdites publications de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail sont disponibles sur le site Internet de la Fondation ([www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie)).

*Flexibility and working conditions — A qualitative and comparative study in seven EU Member States* (rapport), 2000.

*Precarious employment and health-related outcomes in the European Union* (rapport et résumé), 1999.

*Precarious employment and working conditions in the European Union* (rapport et résumé), 1998.

*The working conditions of the self-employed in the European Union* (résumé), 1997.

*Dix ans de conditions de travail dans l'UE* (résumé), 2001.

## RENSEIGNEMENTS COMPLÉMENTAIRES

Toutes les informations relatives aux publications de la Fondation et aux enquêtes sur les conditions de travail mentionnées dans la présente publication sont disponibles sur le site Internet de la Fondation ([www.eurofound.ie](http://www.eurofound.ie)). Pour tout renseignement complémentaire sur les recherches de la Fondation dans ce domaine, veuillez contacter:

Le centre d'information

Tél. (353-1) 204 41 40 Fax (353-1) 282 64 56 E-mail: [information@eurofound.eu.int](mailto:information@eurofound.eu.int)

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

La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source et envoi d'un exemplaire à la Fondation.

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

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande

Tél. (353-1) 204 31 00

Fax (353-1) 282 64 56/282 42 09

E-mail: [postmaster@eurofound.eu.int](mailto:postmaster@eurofound.eu.int)

EF/01/59/FR



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES  
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0127-7



9 789289 701273