

L'amélioration de la qualité du travail, principalement pour les personnes appartenant à des catégories professionnelles plus faibles, contribuerait à rendre l'Europe nettement plus saine et plus productive

Problématique

Le travail est d'une importance capitale dans la vie de la plupart des Européens. Il permet d'avoir un revenu, des compétences, de la reconnaissance et un statut social. Un emploi et un travail de qualité contribuent à la santé et au bien-être des travailleurs, tandis que de mauvaises conditions de travail augmentent les maladies en les exposant à des difficultés matérielles (physiques, chimiques, biologiques) et psychosociales - sources de stress (1).

Les recherches démontrent qu'un travail stressant, défini par un travail exigeant permettant peu de contrôle et offrant peu de récompenses par rapport aux efforts fournis, affecte directement et négativement la santé et la productivité des travailleurs. Il est clairement démontré que la fréquence de l'exposition à des conditions de travail difficiles pour la santé suit un gradient social dans les populations actives en Europe : plus la position socio-économique est faible, plus le risque d'exposition à des conditions de travail difficiles est élevé. Ainsi, les catégories professionnelles plus faibles ont davantage de risques de présenter des problèmes de santé liés au travail que les catégories professionnelles supérieures (2).

Au regard de ces preuves ainsi que des coûts économiques et des pertes de productivité attribuables aux mauvaises conditions de travail, il est urgent d'investir dans des conditions de travail et d'emploi protégeant et contribuant à la promotion de la santé dans tous les secteurs professionnels, en donnant la priorité aux catégories professionnelles moins privilégiées ayant le plus de besoins. Ces investissements devraient être renforcés par des politiques sociales et d'emploi nationales, accompagnés d'actions et de régulations concertées au niveau international.

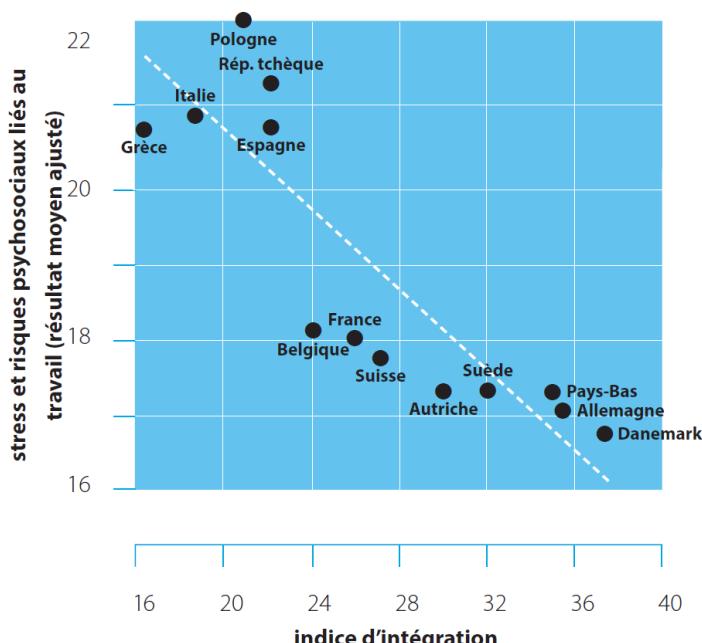


Schéma: Niveau de l'intégration nationale sur le marché du travail et résultat du stress au travail³.

Des recherches importantes au sein de DRIVERS révèlent une relation linéaire entre les investissements dans des politiques nationales actives en faveur du marché du travail (plus particulièrement celles visant l'intégration des groupes vulnérables sur le marché du travail) et la qualité du travail. Cela semble indiquer que les pays européens ayant des politiques actives en faveur du marché du travail plus développées présentent également des environnements de travail plus favorables à la santé (3). Il est inquiétant de constater que les recherches montrent que les indicateurs de qualité du travail présentent presque tous des niveaux plus faibles dans les pays du Sud et de l'Est que dans les pays du Nord et de l'Ouest (3-5).

Solutions

Aucun secteur ne peut s'attaquer seul à la problématique de l'emploi inéquitable. Celle-ci nécessite l'implication de nombreux acteurs, notamment les employeurs, les syndicats, les responsables politiques et les professionnels de la santé et de la sécurité au travail. Ils doivent travailler ensemble afin d'améliorer les conditions de travail en général, mais se concentrer proportionnellement davantage sur les groupes qui en ont le plus besoin. Il n'existe pas de solution unique : une approche aux multiples facettes et coordonnée est nécessaire.

En premier lieu, les difficultés au travail devraient être systématiquement analysées au moyen d'outils approuvés scientifiquement. Là où c'est possible, les analyses devraient être soutenues par une réglementation nationale et des investissements dans les aptitudes et la formation. Les analyses devraient être menées par des associations et des réseaux professionnels établis au niveau européen (par ex. MODERNET, des experts de la santé et de la sécurité au travail et des inspecteurs du travail) en collaboration avec des organisations telles que EU-OSHA, Eurofound et Eurostat (6).

En second lieu, des interventions au niveau organisationnel devraient être menées afin d'améliorer les conditions de travail. Cela nécessite une action collaborative des principaux acteurs tels que BusinessEurope, la Confédération européenne des syndicats et du réseau « European Network of Healthy Enterprises », en coopération avec des programmes en cours et prévus par EU-OSHA. Les recherches suggèrent que les interventions doivent s'attaquer aux multiples sources de difficultés et adopter une approche participative impliquant des employeurs, des directeurs, des experts professionnels et des employés (7).

En troisième lieu, il faudrait introduire des politiques en faveur du marché du travail qui aident à réintégrer les groupes vulnérables sur le marché du travail. Ces politiques représentent des investissements qui offrent davantage un rendement important qu'un fardeau sur les dépenses publiques.

Enfin, il faut développer des politiques au niveau de l'UE afin de réduire les écarts importants observés dans la qualité du travail dans différentes régions d'Europe. Celles-ci devraient se baser sur des modèles de bonnes pratiques utilisés dans des pays ayant déjà établi des réglementations particulièrement efficaces et exiger la consultation et le soutien d'experts des institutions européennes.

Opportunités pour agir

- Mettre en valeur les aspects équitables de l'emploi juste dans la stratégie européenne pour l'emploi. Cela implique de prendre en compte les conditions d'emploi, la gestion du stress et la négociation collective des conditions et des salaires dans le « semestre européen ».
- Encourager la participation et la représentation des travailleurs au niveau du conseil d'administration afin d'améliorer l'emploi juste. Cela peut se faire par le biais de la directive sur les droits des actionnaires ou par l'introduction d'un cadre législatif pour l'implication des travailleurs sur le lieu de travail.
- Améliorer la coopération en matière de prévention et de dissuasion du travail non déclaré. Réviser la directive sur le détachement des travailleurs peut aider à prendre en main, régulariser et améliorer les conditions particulièrement injustes.
- Donner la priorité à l'emploi juste dans le plan d'investissement de l'UE, par exemple en incluant les indicateurs sociaux et relatifs à l'emploi dans les critères de sélection en vue d'un financement (8).

- Proposer une directive sur les blessures au dos et autres troubles musculo-squelettiques afin de soutenir la mise en œuvre du cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail (2014-2020). Ce dernier devrait porter une attention particulière aux catégories professionnelles plus faibles.
- La stratégie de l'UE pour 2020 présente des objectifs et processus liés à la performance industrielle, à l'emploi et à la formation. L'objectif de réduire la pauvreté en augmentant l'emploi devrait souligner l'importance d'un *emploi de qualité*. Les mécanismes inter-étatiques et de représentation, comme les commissions économique et de l'emploi de l'UE et le Parlement européen, devraient prendre en compte les nouvelles preuves afin de pouvoir appliquer et mettre en œuvre des pratiques efficaces et des investissements en vue d'un travail de qualité.
- Financer des recherches sur les interventions sur le lieu de travail et l'emploi juste par le biais d'Horizon 2020, plus particulièrement des recherches portant sur les catégories professionnelles plus faibles, les pays et les situations d'emploi où la nécessité d'agir est criante mais où l'ensemble des preuves est faible.

Notes

Ce résumé fait partie d'un ensemble de documents produits par le projet DRIVERS (9). DRIVERS est coordonné par EuroHealthNet et est financé par le septième programme-cadre de l'Union européenne (FP7/2007-2013) conformément à la convention de subvention n°278350. Ce document a été traduit de l'anglais. Pour des raisons techniques, seules les versions originales ont été approuvées par le consortium DRIVERS.

Références

1. Gallie D, editor. *Economic crisis, quality of work, and social integration: The European experience*. Oxford: Oxford Univ. Press; 2013.
2. Hoven H, Siegrist J. Work characteristics, socioeconomic position and health: a systematic review of mediation and moderation effects in prospective studies. *Occup Environ Med* 2013; 70(9):663–9.
3. Wahrendorf M, Siegrist J. Proximal and distal determinants of stressful work: framework and analysis of retrospective European data. *BMC Public Health* 2014; 14(849).
4. Lunau T, Wahrendorf M, Dragano N, Siegrist J. Work stress and depressive symptoms in older employees: impact of national labour and social policies. *BMC Public Health* 2013; 13(1):1086.
5. Eurofound. *Quality of employment conditions and employment relations in Europe*. Dublin: Eurofound; 2013.
6. EU-OSHA. *Analysis of determinants of workplace occupational safety and health practice in a selection of EU Member States*. Luxembourg; 2013.
7. Montano D, Hoven H, Siegrist J. A meta-analysis of health effects of randomized controlled worksite interventions: Does social stratification matter? *Scand J Work Environ Health* 2014; 40(3):230–4.
8. European Commission. *An Investment Plan for Europe*. Brussels: European Commission; 2014.
9. DRIVERS for Health Equity (2014-2015). 7th Framework Programme. Available from: <http://health-gradient.eu>.