Les conditions de travail : un marqueur des inégalités entre groupes socioprofessionnels en Europe

Cédric Hugrée, Etienne Pénissat, Alexis Spire

▶ **To cite this version:**

Cédric Hugrée, Etienne Pénissat, Alexis Spire. Les conditions de travail : un marqueur des inégalités entre groupes socioprofessionnels en Europe. Revue européenne des sciences sociales (Cahiers Vilfredo Pareto), 2019, L'Europe des inégalités, 57 (2), pp.163-190. 10.4000/ress.5844 . halshs-02907608

HAL Id: halshs-02907608
https://shs.hal.science/halshs-02907608

Submitted on 27 Jul 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Titre :
Les conditions de travail : un marqueur des inégalités entre groupes socioprofessionnels en Europe

Auteurs :
Cédric Hugrée, Cresppa-CSU, CNRS/Université de Paris 8, cedric.hugree@cnrs.fr
Etienne Penissat, CERAPS/Université de Lille, etienne.penissat@gmail.com
Alexis Spire, IRIS, CNRS/EHESS/INSERM, alexis.spire@gmail.com

Mots Clés :
Conditions de travail, Europe, Inégalités, Classes sociales

Résumé :
L'organisation du travail dans les entreprises et les conditions de travail apparaissent comme des dimensions importantes des inégalités européennes. Elles restent cependant largement méconnues comme des éléments fondant les rapports sociaux entre les groupes sociaux à l'échelle continentale. Dans quelle mesure l'appartenance à un même groupe socio-professionnel ou à un même espace national correspond-elle à une expérience commune des formes d'organisation du travail ?
L'article propose de répondre à cette question en s'appuyant sur l'exploitation de l'European Working Condition Survey 2015. L'analyse est focalisée sur deux dimensions des conditions de travail : les pénibilités et les risques physiques déclarés et l'organisation du temps de travail. Dans une première partie, nous montrons que la pénibilité au travail est une expérience partagée et déclarée par l'ensemble des membres des professions subalternes en Europe, par-delà les différences nationales. La seconde partie revient sur un trait plus particulier de l'expérience au travail des catégories supérieures : la capacité à pouvoir aménager l'organisation de son travail. La très forte autonomie des cadres des pays du Nord et de l'Ouest se distingue des contraintes qui pèsent sur les travailleurs subalternes mais également des cadres des pays de l'Est.

Summary
Work organisation in companies and working conditions appear to be important dimensions of European inequalities. However, they remain largely unknown as the basis for social relations between social groups on a continental scale. To what extent does membership of the same socio-professional group or national space correspond to a common experience of forms of work organisation?
The article proposes to answer this question on the basis of the European Working Condition Survey 2015. The analysis focuses on two dimensions of working conditions: declared physical risks and penalties and the organization of working time. In the first part, we show that strenuousness at work is an experience shared and declared by all members of subordinate professions in Europe, regardless of national differences. The second part returns to a more specific feature of the work experience of the higher categories: the ability to be able to organise the organisation of one's work. The very high degree of autonomy of managers in the North and West differs from the constraints faced by subordinate workers but also from managers in the East.

Les conditions de travail :
un marqueur des inégalités entre groupes socioprofessionnels en Europe

Le rôle des États et la division internationale du travail de production confèrent un poids encore important aux appartenances nationales dans les inégalités socio-économiques entre Européens. Si l'on retient des critères tels que les niveaux de revenus (Brousse, 2017) ou encore les conditions matérielles de vie (Blavier, Lebaron, 2017), les variations entre pays sont plus marquantes que celles entre groupes sociaux. Dans le domaine des loisirs et de la culture, il existe également de fortes disparités nationales mais les pratiques de certains groupes sociaux tendent à converger : les enseignants et les cadres du public sont fortement investis dans les sorties culturelles partout en Europe, tandis que les ouvriers non qualifiés en sont exclus (Hugrée, Pénissat, Spire, 2017). Mais qu'en est-il des inégalités liées à l'emploi et au travail ? En combinant des considérations relatives à la sécurité de l'emploi et au contenu du travail, la théorie des régimes d'emploi (*employment regime theory*) distingue trois catégories de pays en Europe : les systèmes inclusifs d'intégration professionnelle qui visent à garantir un niveau élevé de droits pour les individus en emploi, les systèmes dualistes qui protègent les droits des travailleurs stables par opposition aux salariés peu qualifiés relégués à la périphérie, et enfin les régimes de marché se réclamant du libéralisme et caractérisés par un faible niveau de régulation (Gallie, 2007). Cette typologie a ensuite été complétée pour y inclure les pays de l'Est plutôt rangés du côté des régimes de marché, et du Sud de l'Europe qui seraient plutôt associés aux systèmes inclusifs (Gallie, 2013).

Les pays européens peuvent aussi être analysés sous l'angle de la polarisation entre emplois qualifiés et non qualifiés, en tenant compte du type de régulation instaurée par l'État (Oesch, 2015) et des politiques menées en réaction aux différentes crises économiques. Trois configurations d'emplois peuvent en découler (Peugny 2018) : une polarisation avec un déclin des emplois intermédiaires (Autriche, France, Suède), une polarisation sans déclin des intermédiaires (Allemagne, Espagne, Grèce Italie) et une élévation vers haut avec un déclin des emplois intermédiaires (Danemark, Finlande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni).

Ces approches sont centrées principalement sur les conditions d'emploi à travers les droits, les qualifications et la nature des contrats ou la stabilité qui y sont attachés et visent à identifier des régimes ou des systèmes d'emploi différents selon les pays. Dans cet article nous proposons de déplacer l'observation des conditions d'emploi vers les conditions de travail

(pénibilités, environnements de travail, autonomie, organisation des horaires et des jours travaillés, etc.), en prenant les indicateurs de conditions de travail moins comme des outils pour dresser une typologie que comme des indices d'objectivation d'un espace social européen. Les conditions de travail constituent une portée d'entrée intéressante car la circulation du capital financier s'accompagne d'une diffusion des formes d'organisation du travail en Europe qui est susceptible d'impliquer une convergence des conditions de travail entre groupes socioprofessionnels, y compris pour des pays aux structures sociales différentes. Or, si les dirigeants européens affichent désormais une ambition sociale comprenant un objectif de qualité du travail (Gallie, 2007), l'organisation du travail dans les entreprises et les conditions de travail demeurent des dimensions importantes des inégalités européennes. L'ambition de cet article est de montrer qu'il existe une correspondance entre les caractéristiques des conditions de travail et les groupes sociaux et de déduire de ces caractéristiques les composantes d'un espace social européen des différents vécus du travail. Dans quelle mesure l'appartenance à un même groupe socio-professionnel correspond à une expérience commune des formes d'organisation du travail dans plusieurs pays ?

Pour traiter cette question de l'articulation entre différences nationales et inégalités sociales dans le vécu du travail, on s'appuiera sur l'European Working Condition Survey (EWCS) conduite en 2015 . Plusieurs études ont déjà mesuré l'intensification du travail en Europe (Gallie and Zhou, 2013 ; Amossé, 2014) et les effets qui peuvent en découler sur l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle (Gallie and Russel, 2009), notamment pour les emplois devenus les plus routiniers (McGinnity and Russell, 2013). Dans ce texte, nous avons choisi de focaliser notre analyse sur deux dimensions des conditions de travail qui ont également des conséquences sur les conditions de vie et la santé des travailleurs[1]: d'une part, les pénibilités et les risques physiques déclarés, et d'autre part, l'organisation du temps de travail. L'enquête retenue s'appuie sur un questionnaire harmonisé à l'échelle de l'ensemble des pays de l'Union Européenne mais les pénibilités déclarées reflètent aussi bien l'évolution de leur réalité quotidienne que celle de leur perception sociale que celle de leur réalité quotidienne (Paugam, 2000, p. 39-42, Amossé, 2014). Cette double dimension – objective et subjective – doit être prise en compte pour analyser les conditions de travail comme des *marqueurs sociaux* des inégalités entre groupes socioprofessionnels.

[1] Eurofound.: 5th European Working Conditions Survey. Publications Office of the European Union, Luxembourg (2012). http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf

Dans une première partie, nous montrerons que la pénibilité au travail est une expérience partagée et déclarée par l'ensemble des membres des professions subalternes en Europe, par-delà les différences nationales. La seconde partie reviendra sur un trait plus particulier de l'expérience au travail des catégories supérieures : la capacité à pouvoir aménager l'organisation de son travail. La forte autonomie des cadres des pays du Nord et de l'Ouest se distingue des contraintes qui pèsent sur les travailleurs subalternes mais également des cadres des pays de l'Est qui de ce point de vue semblent en position de subordination vis-à-vis des premiers.

Encadré 1 : la nomenclature ESeG

Pour décrire la position socioprofessionnelle des individus, nous avons implémenté dans l'enquête EWCS 2015 la nomenclature European Socio-economic Groups (ESeG) (Méron et al. 2016) qui a été validée par les directeurs de statistiques sociales des pays membres de l'Union Européenne en 2014 et qui figure sur le site internet d'Eurostat[2]. Cette classification socioprofessionnelle est le résultat d'une combinaison entre le niveau 2 de la nomenclature de métiers ISCO et le statut d'emploi (salarié / indépendant). A son niveau le plus fin, ESeG est composé de 24 catégories d'actifs et au niveau agrégé de 7 groupes. L'intérêt d'une telle nomenclature est de rendre compte efficacement des clivages entre actifs sur les marchés du travail des différents pays européens.

Dans plusieurs pays, les effectifs sont trop limités pour pouvoir raisonner sur le niveau le plus fin. Le niveau agrégé d'ESeG identifie les cadres dirigeants, les professions intellectuelles et supérieures, les professions intermédiaires, les employés qualifiés, les ouvriers qualifiés et les employés et ouvriers peu qualifiés.

Le monde des employés qualifiés étant vaste et hétérogène, nous avons distingué les personnels de soin et d'éducation (aides à domicile, aides soignantes, assistante maternelles, personnels des crèches, etc.) des autres employés qualifiés. En effet, ce groupe est, pour une série de dimensions (qualification, lieu de travail), relativement distinct des autres groupes (employés de bureau, guichetiers et réceptionnistes, policiers et militaires) qui composent la

[2] Les données sur les actifs occupés par groupes ESeG sont désormais accessibles sur le site d'Eurostat. Par exemple : https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_esegg&lang=en ou encore https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:European_socio-economic_group_(ESeG).png&oldid=416206#filehistory. Notons toutefois qu'aucun guide méthodologique n'a été encore élaboré, la nomenclature étant encore en cours de finalisation.

catégorie des employés qualifiés dans ESeG (Hugrée, Penissat, Spire, 2017). De ce fait, nous nous appuierons sur 8 groupes (cf. tableau 4, en annexe). En raison des contraintes liées à la taille des échantillons nationaux, nous mobiliserons le niveau détaillé pour décrire les conditions de travail de l'ensemble des actifs européens et le niveau agrégé dès lors que nous combinerons l'appartenance nationale et la position sociale.

1. Pénibilités au travail, le trait commun des travailleurs subalternes en Europe

Le continent européen est loin d'être un espace unifié et homogène : les critères économiques tels que le revenu font apparaître des écarts importants entre pays (Goos, Manning, Salomons, 2009). Mais dans le domaine des pénibilités physiques de travail, on peut dégager des marqueurs qui caractérisent l'expérience commune, dans l'ensemble de l'Europe, des travailleurs subalternes par rapport aux autres actifs.

1.1. Entre conditions objectives et perceptions subjectives, quantifier les pénibilités en Europe

Les différences entre régimes d'emploi au niveau européen sont généralement étudiées à l'aune de l'autonomie au travail (level of task discretion) ou de l'exposition au chômage (job insecurity), mais on peut également les approcher à partir des critères de pénibilité et de nuisances au travail.

Pour mesurer les pénibilités, Eurostat recense les accidents du travail par pays et en déduit des indicateurs en fonction d'une population de référence. Ces données ont l'avantage de reposer sur des situations enregistrées par des professionnels (assureurs, médecins, pouvoirs publics). Toutefois, malgré un effort d'harmonisation des définitions en Europe (Eurostat, 2012), elles sont très dépendantes des catégories juridiques, des techniques de collecte et plus encore des acteurs habilités à constater ces accidents du travail dans chaque pays. Par exemple, les différences sont importantes entre les pays où l'employeur a l'obligation légale de les notifier et ceux où ce sont les assureurs qui en ont la charge. De plus, les pénibilités qui ne débouchent pas sur des « accidents » restent invisibles. Une autre méthode repose sur les observations directes des situations de travail réalisées par des experts des conditions de travail tels que les ergonomes (Lancry, 2016 ; Darses et Montmolin, 2012). Elle reste

toutefois partielle, souvent concentrée sur les grandes entreprises (Gollac, 1997) et difficilement comparable à l'échelle européenne. La troisième méthode, la plus diffusée, consiste à exploiter les réponses à l'European Working Conditions Survey qui interroge les actifs sur une série large de questions harmonisées en rendant compte des conditions de travail et du rapport qu'entretiennent les actifs à celles-ci. L'augmentation forte des pénibilités au travail dans les années 1990 en France a notamment amené les sociologues à s'interroger sur le partage entre ce qui relevait des perceptions subjectives et des conditions objectives dans la mesure de ces pénibilités (Gollac, 1997, Paugam, 2000). En effet, les réponses aux questions peuvent varier d'un pays à l'autre en fonction de la manière dont différents acteurs tels que les syndicats, les médecins du travail ou les partis politiques ont pu imposer les pénibilités au travail comme des enjeux de l'action publique. Par exemple, les salariés seront d'autant plus enclins à déclarer des positions douloureuses au travail qu'ils auront été informés par les syndicats ou les pouvoirs publics que certaines positions sont mauvaises pour leur santé. Les perceptions des salariés de leurs propres conditions de travail ne sont donc pas indépendantes de l'attention qu'y prêtent les acteurs en charge de les réguler et de leur capacité à les constituer comme des enjeux légitimes. En tenant compte de ces éléments, l'enquête EWCS se présente comme un outil incontournable pour quantifier cette double dimension – objective et subjective - des pénibilités au travail. Répétées tous les 5 ans depuis 1990, elle couvre un échantillon représentatif d'environ 1 500 personnes actives dans chaque pays interviewées en face à face[3]. Les enquêtés peuvent ainsi exprimer dans des conditions proches et similaires leur appréciation de situations concrètes de travail, ce qui permet de comparer la pénibilité du travail à l'échelle européenne[4].

Les indicateurs de pénibilité physique d'EWCS font clairement ressortir la singularité des travailleurs subalternes à l'échelle du continent européen. En 2015, plus de la moitié des ouvriers qualifiés déclarent porter régulièrement des charges lourdes (56 % contre 30 % des actifs européens) et 6 sur 10 déclarer travailler régulièrement dans des positions douloureuses (43 % en moyenne). Rares sont les ouvriers qualifiés du continent à ne pas se plaindre de ces

[3] Dans cette étude, nous avons choisi de nous focaliser sur les actifs occupés âgés de 20 à 65 ans dans 26 pays européens : Autriche, Belgique, Bulgarie, Chypre, République Tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, Espagne, France, Allemagne, Hongrie, Irlande, Grèce, Italie, Pays-Bas, Portugal, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Pologne, Roumanie, Slovénie, Suède, Royaume-Uni, Slovaquie.

[4] Les pénibilités sont habituellement considérées comme effectives quand les enquêtés déclarent les subir au moins un quart du temps de travail.

pénibilités, notamment dans le secteur du bâtiment : sur l'ensemble des 26 pays européens, ils sont en effet 8 sur 10 à déclarer devoir porter régulièrement des charges et à devoir travailler souvent dans des positions douloureuses.

Les petits entrepreneurs européens semblent dans une position à peine plus enviable que les ouvriers qualifiés : près de la moitié d'entre eux (46 %) déclare devoir porter régulièrement des charges lourdes et ils sont 6 sur 10 (58 %) à affirmer que leur emploi requiert régulièrement de travailler dans des positions douloureuses. A l'échelle du continent, les agriculteurs (73 %) et les artisans (71 %) sont les plus touchés parmi les petits entrepreneurs que les commerçants (42 %). Les ouvriers et employés peu qualifiés constituent l'autre groupe déclarant de fortes pénibilités physiques, surtout concernant les positions douloureuses au travail.

Travailler dans des univers nocifs et potentiellement dangereux pour la santé est une autre caractéristique qui ressort des déclarations des enquêtés appartenant aux professions subalternes européennes. Les ouvriers qualifiés sont les plus nombreux à faire état de telles conditions de travail : 42 % déclare être exposés à de la fumée ou des poussières (contre 4 % pour les professions intellectuelles et scientifiques) et 60 % déclarent travailler régulièrement dans un environnement bruyant (contre 11 % pour les employés qualifiés). Les professions industrielles et agricoles, le plus souvent masculines, sont ici les plus concernées : parmi les ouvriers qualifiés en Europe, seuls les chauffeurs témoignent d'environnements de travail moins bruyant (36 %) et moins enfumés ou poussiéreux (entre 27 %). Les autres (ouvriers qualifiés de la construction, ouvriers qualifiés de l'artisanat et de l'alimentation, ouvriers qualifiés de la métallurgie et de l'électronique, conducteurs de machines) déclarent pour plus de la moitié d'entre eux travailler régulièrement dans des environnements de travail qui les obligent à élever la voix par parler à des collègues.

En Europe, les salariés subalternes et les petits entrepreneurs apparaissent ainsi largement et majoritairement exposés à des pénibilités corporelles régulières et à des environnements de travail fréquemment pollués. Les membres de ces différentes professions déclarent d'ailleurs plus rarement travailler dans des positions confortables et peu exigeantes physiquement. Le fait de pouvoir travailler assis distingue assez nettement les ouvriers et employés peu qualifiés de la plupart des autres professions : seulement 26 % d'entre eux déclarent travailler assis, alors que cette proportion atteint 80 % chez les professions intellectuelles et scientifiques. Les emplois d'agents d'entretiens en particulier demeurent ceux où l'on ne travaille qu'exceptionnellement assis : à l'échelle des 26 pays européens, seuls 6 % des membres de ces professions déclarent travailler assis plus d'un quart du temps. En fait, parmi les emplois

du bas de la hiérarchie socioprofessionnelle européenne, seuls les employés qualifiés semblent échapper au travail debout : les employés de bureau (ou les réceptionnistes et guichetières) s'avèrent à l'aune de ce seul critère proche des professions de bureau les plus qualifiées.

La France et la Grande-Bretagne sont les deux seuls pays en Europe où les indicateurs de pénibilité physique se sont dégradés entre 2010 et 2015. L'Hexagone occupe donc une position singulière : dans quasiment tous les groupes socioprofessionnels, l'expérience déclarée de pénibilités physiques est plus importante qu'ailleurs et les écarts avec la moyenne européenne sont particulièrement significatifs pour les personnels de soin et d'éducation et les ouvriers et employés peu qualifiés.

Sur les premiers indicateurs retenus pour décrire les inégalités sociales face à la dureté des conditions de travail, les salariés subalternes français apparaissent presque systématiquement en position plus défavorable que dans les autres pays européens comparables. La France affiche le taux le plus élevé de positions douloureuses déclarées par les ouvriers qualifiés et les ouvriers et employés peu qualifiés et c'est aussi le pays où les femmes peu qualifiées sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes à faire état de positions douloureuses régulières dans leur emploi ; 59 % des ouvriers qualifiés et 18 % des ouvriers et employés peu qualifiés sont exposés à la fumée, alors que c'est le cas de 38 % des ouvriers allemands et 7 % des peu qualifiés en Italie ; 36 % des personnels de soin et d'éducation doivent travailler régulièrement dans le bruit, alors que la moyenne européenne pour ce groupe de profession est de 22 %.

Cette singularité française dans l'exposition à la pénibilité peut s'expliquer de plusieurs façons. Elle pourrait tout d'abord provenir d'une sensibilité plus forte des répondants à la pénibilité au travail, en raison d'une présence plus systématique de structures dédiées à la surveillance des conditions de santé au travail (Menéndez, Benach, Vogel, 2009). En France les Comités d'Hygiène et de Sécurité au Travail (CHSCT) jouent un rôle important dans la sensibilisation des salariés aux risques professionnels et à la mise en place de politique de prévention. À l'échelle européenne, les salariés des pays du Nord et de l'Ouest sont plus souvent couverts par de telles institutions pour faire état de leurs conditions de travail (tableau 1). À l'inverse, en Hongrie, en Italie et en Espagne ce sont plus de la moitié des salariés en emploi qui travaillent en dehors du contrôle direct de ces institutions de prévention des risques liées aux conditions de travail en entreprise. Ces différences institutionnelles peuvent expliquer que les salariés des pays du Nord et de l'Ouest déclarent autant voire plus que ceux du Sud et de l'Est des pénibilités physiques au travail. Au sein de ce groupe de pays, il semble

toutefois difficile de considérer que la situation singulière de la France tiendrait uniquement à une forme de socialisation institutionnelle spécifique.

Tableau 1 : La présence d'un délégué ou comité de santé et de sécurité sur le lieu de travail (en %)

Pays	% de salariés déclarant un comité de santé et de sécurité sur leur lieu de travail
Allemagne	57
Espagne	52
France	65
Hongrie	40
Italie	49
Pologne	58
Suède	81
Grande-Bretagne	79
UE 26	60

Source : Enquête EWCS 2015
Champ : Salariés occupés, EU 27 (Hors Malte).

La spécificité de la France est aussi le produit d'une intensification du travail accrue pour les emplois du bas de la hiérarchie socioprofessionnelle. En effet, depuis 20 ans, la baisse du temps de travail hebdomadaire dans de nombreuses professions s'est traduite par une hausse des cadences de production dans l'industrie et une inflation des exigences des employeurs : la pénétration de la logique de performance a largement affecté les emplois les moins qualifiés et parmi eux les emplois féminisés (Merllié, Paoli, 2001 ; Gollac, Volkoff, 1996, Amossé, 2012, Kalugina, 2012), faisant des femmes « les principales victimes des formes les plus autoritaires du taylorisme » (Baudelot et al., 2003, p. 268). Ainsi, alors qu'hier le travail ouvrier apparaissait comme le nouveau lieu de l'intensification physique et temporelle du travail, les emplois les moins qualifiés des services, les plus précaires et les plus féminisés (agents d'entretien, employées des commerces et des services) sont aujourd'hui largement

touchés par le phénomène. Or, la France est un des pays en Europe où ces emplois se sont les plus développés ces vingt dernières années (Peugny, 2018). Entre 2004 et 2010, la réduction du contrôle du travail (job control) s'est ainsi combinée avec une intensification du travail et a favorisé le développement sans précédent d'emplois pénibles (Gallie, Zhou, 20013, p. 140-141)

Enfin, les stratégies d'ajustement des entreprises françaises face à la crise économique ont pu également avoir des effets sur les conditions de travail des salariés les moins qualifiés. Là où les entreprises allemandes y ont répondu par une forte modération salariale, les entreprises françaises ont vraisemblablement privilégié les plans de licenciements, avec un taux de chômage plus élevé en France que dans ces pays, et des réorganisations qui ont dégradé les conditions de travail (Amossé, Bryson, Forth, Petit, 2016, p. 219). Ce résultat confirme d'une certaine manière la corrélation déjà établie entre insécurité de l'emploi et faible qualité des conditions de travail (Paugam, Zhou, 2007, p. 202).

1.2.Une pénibilité au travail qui dépasse les clivages nationaux

Pour neutraliser les variations possibles des déclarations sur quelques questions, les situations de travail doivent pouvoir être analysées de façon globale, en tenant compte d'une pluralité de formes de pénibilités (Gollac et Volkoff, 1996). Dans cette perspective, nous avons procédé à une Analyse en composantes principales (ACP) des déclarations des enquêtés sur les environnements physiques et sur la sécurité au travail. L'enjeu est ici de synthétiser ces informations à l'échelle des 208 groupes socioprofessionnels nationaux (ie 8 groupes sociaux dans les 26 pays européens). Pour réaliser cet espace européen de l'expérience de la pénibilité physique au travail, nous avons ajouté aux traditionnels indicateurs de pénibilité physique du travail posté ou industriel le fait de déplacer des personnes et d'être exposé à des violences verbales régulières ou à des contraintes engageant la gestion des affects, de façon à tenir compte des spécificités des emplois occupés par des femmes. Enfin, à l'issue de l'analyse des relations entre les différentes expériences de la pénibilité au travail en Europe, nous avons ajouté en variables supplémentaires plusieurs variables sociodémographiques (proportions d'hommes, et de femmes), de conditions d'emploi (temps partiel, secteur et statut d'emploi, emploi face à un public) mais aussi des réponses à des questions qui permettaient aux enquêtés de faire état des ressentis physiques ou psychologiques sur la santé au travail.

L'analyse multivariée rend particulièrement visible un système européen d'inégalités socioprofessionnelles face aux pénibilités. Celui-ci s'organise essentiellement selon deux

dimensions qui cumulent 70 % de la variance totale[5]. Le premier axe rend visible l'importance (53 % de la variance) de l'opposition en Europe entre les groupes sociaux déclarant accumuler les pénibilités physiques au travail face à celles et ceux qui se considèrent préservés de ces nuisances. D'un côté, apparaissent les européens exposés aux formes de pénibilité les plus courantes dans les emplois industriels et liées à un environnement de travail insécurisant (à gauche du graphique 1) et de l'autre, celles et ceux qui sont protégés (à droite du graphique 1) de ces nuisances. De façon attendue, ce clivage oppose des groupes sociaux exerçant des métiers manuels (ouvriers qualifiés, petits entrepreneurs, ouvriers et employés peu qualifiés) à ceux qui exercent des métiers peu ou pas du tout manuels (employés de bureau) et donc plus intellectuels (cadres dirigeants, professions intellectuelles et scientifiques, professions intermédiaires). Autrement dit, la dureté physique et environnementale des conditions de travail demeure un horizon fortement partagé parmi le monde des ouvriers qualifiés, en particulier dans l'industrie.

Cette opposition concerne tous les pays européens et fait apparaître une forte proximité des indépendants avec les salariés les moins qualifiés, en particulier dans les pays du Sud et de l'Est. En effet, dans cette partie de l'Europe, les petits indépendants sont pour la plupart d'entre eux marqués par des conditions de vie précaires et fragiles et sont particulièrement exposés aux risques de la conjoncture économique (Hugrée, Pénissat, Spire, 2017 : 57). Pour ces groupes socioprofessionnels les moins qualifiés, les indicateurs de pénibilité physique au travail sont étroitement liés aux marqueurs de mauvaise santé tels que les douleurs musculaires dans les membres inférieurs ou dans les épaules, et à l'estimation par les enquêtés que leur santé est en danger au travail.

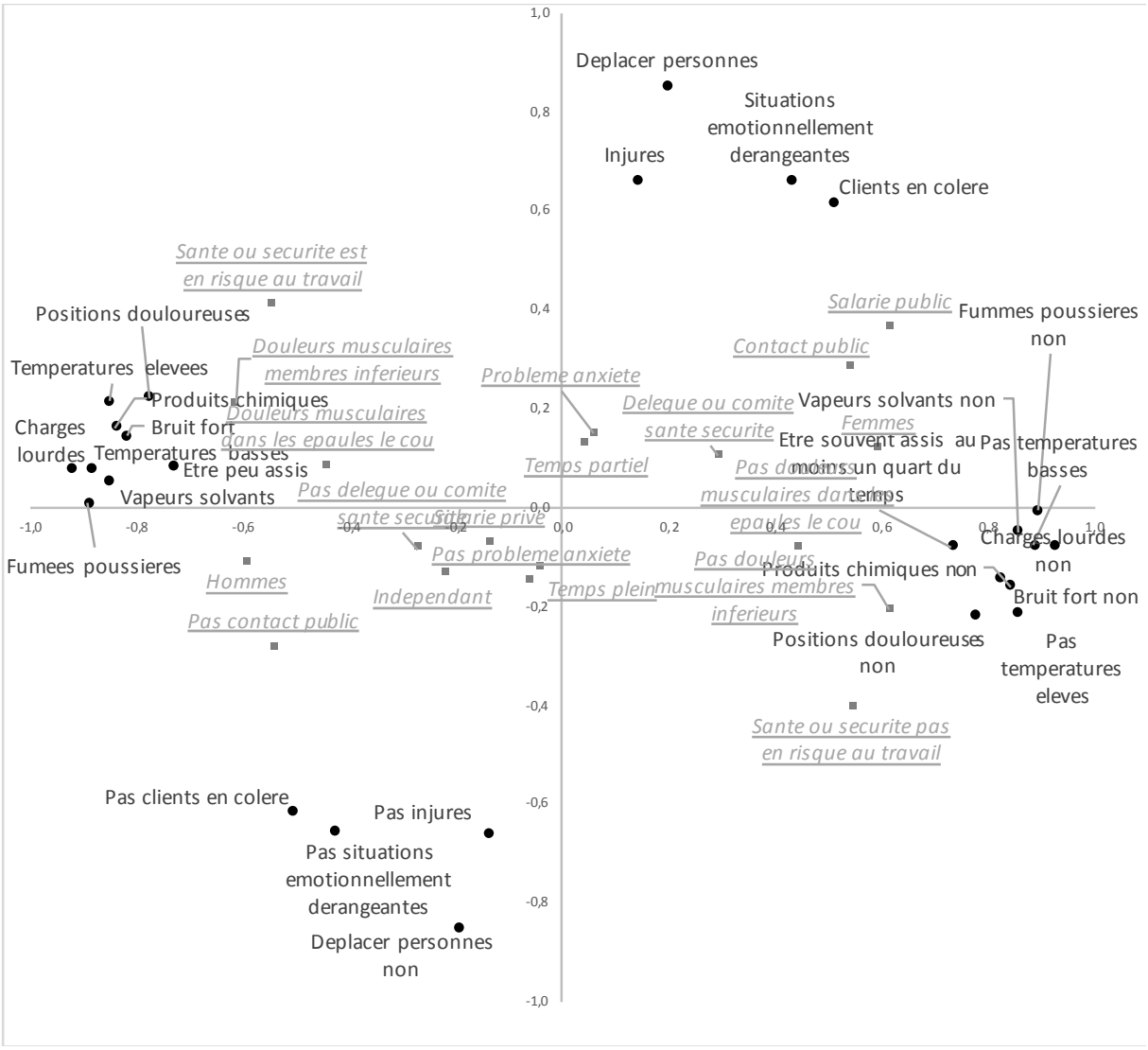
La seconde dimension de cet espace européen de l'expérience de la pénibilité physique au travail (16 % de la variance) rend davantage visible les formes de pénibilité qui combinent des contraintes physiques (déplacer régulièrement des personnes) et psychologiques (subir régulièrement des injures ou des situations émotionnelles dérangeantes ; être régulièrement confronté à des clients en colère). Elle sépare le monde des employés en deux entre les personnels de soin et d'éducation et les employés qualifiés exerçant principalement dans les bureaux. En outre, ce clivage réintroduit des disparités régionales : ce sont principalement les personnels de soin et d'éducation des pays du Nord et de l'Ouest de l'Europe qui se caractérisent par le contact auprès de différents publics et une composition plus souvent

[5] L'axe 3 accumule 8 % de la variance totale ; l'axe 4 accumule 6 % de la variance totale.

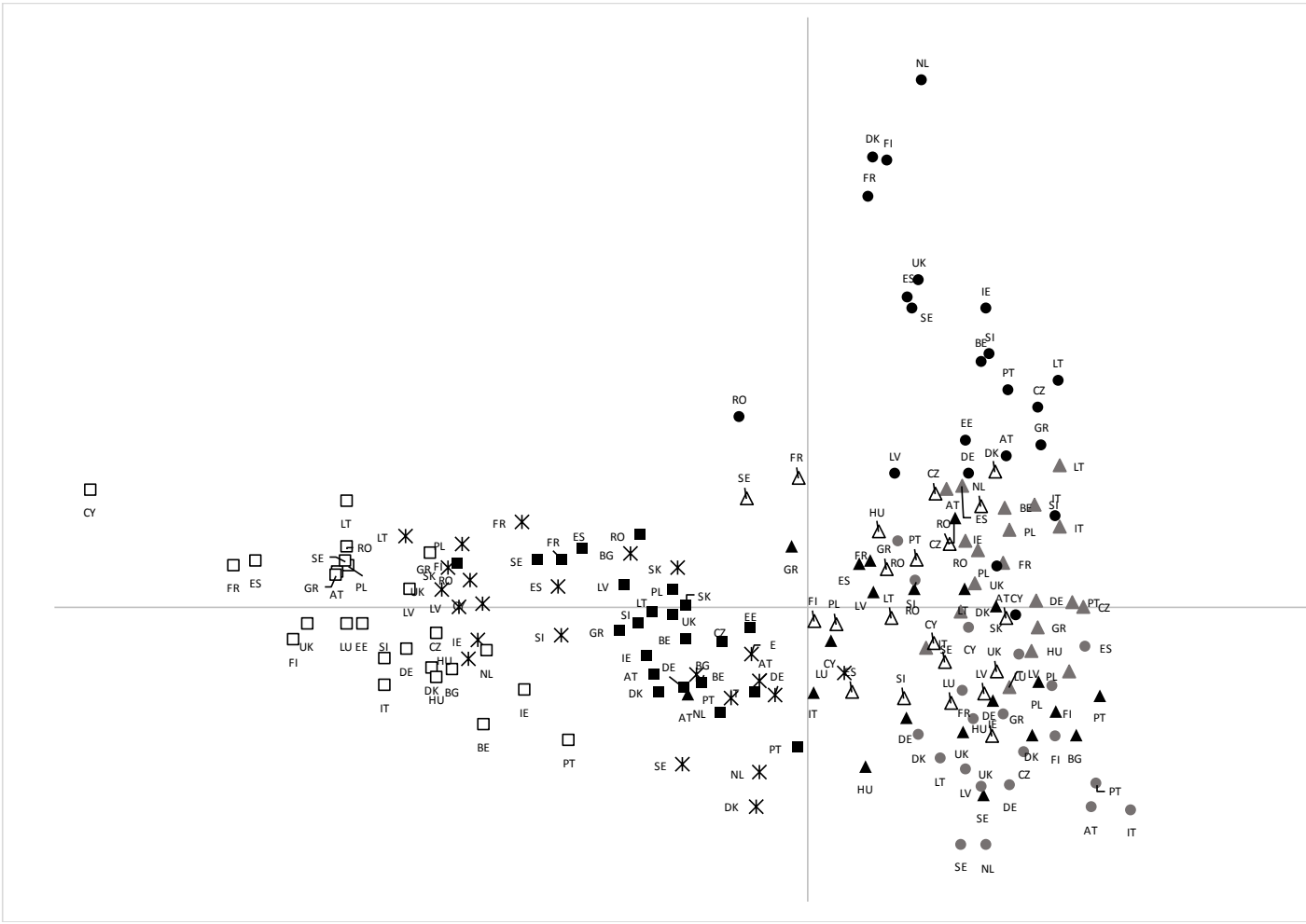
féminine. Dans ces pays, les personnels de soin et d'éducation représentent une part très importante de ces employés. Or, elles subissent des formes de pénibilités spécifiques liées au travail auprès des patients comme l'illustre le fait qu'elles déclarent plus souvent des problèmes d'anxiété.

A l'échelle européenne les pénibilités physiques et psychiques les plus saillantes constituent une dimension particulièrement clivante des groupes sociaux au-delà des appartenances nationales. Une échelle plus fine des positions sociales pour chaque pays rendrait probablement plus visible des appréciations différentes au sein de ces grands groupes socioprofessionnels. Les ouvriers agricoles et les agents d'entretien par exemple indiquent plus que les autres travailleurs peu qualifiés faire l'expérience des positions douloureuses et de devoir rester debout. Au-delà de ces fluctuations, la pénibilité au travail reste la caractéristique principale des professions subalternes dans tous les pays européens (Eseg_6, Eseg_7, Eseg_4) et marque, à l'échelle continentale, une opposition aux managers (Eseg_1), aux professions intellectuelles (Eseg_2) et aux professions intermédiaires (Eseg_3) qui ont pour point commun d'engager assez peu leur corps et leur intégrité physique au travail. Ces premiers indices d'expériences partagées de la pénibilité du travail en Europe sont la trace de rapports sociaux convergents entre des groupes sociaux. Cette convergence est une première étape de l'objectivation d'une condition commune des professions composant les classes populaires européennes qui, par-delà les différences nationales, semblent se caractériser à travers une même vulnérabilité au travail.

Graphique 1 : L'espace européen de la pénibilité au travail (variables)



Graphique 2 : L'espace européen de la pénibilité au travail (individus, groupes socioprofessionnels nationaux)



Lecture : Les individus statistiques de cette ACP sont des Pays_groupes socioprofessionnels, désignés par l'abréviation de leur pays selon la norme internationale et le code Eseg (cf. tableau ci-dessous). Pour une plus grande lisibilité, certains individus ont été supprimés du graphique.

Légende

AT	Autriche		1. Cadres dirigeants	Triangle Noir
BE	Belgique		2. Professions intellectuelles et scientifiques	Triangle Gris
BG	Bulgarie		3. Professions intermédiaires salariées	Triangle Blanc
CY	Chypre		4. Petits entrepreneurs	Croix
CZ	République Tchèque		5.1. Employés qualifiés	Cercle Gris
DE	Allemagne		5.2. Personnels de soin et d'éducation	Cercle Noir
DK	Danemark		6. Ouvriers qualifiés	Carré Blanc
EE	Estonie		7. Ouvriers et employés peu qualifiés	Carré Noir
ES	Espagne			
FI	Finlande			
FR	France			
GR	Grèce			

HU	Hongrie			
IE	Irlande			
IT	Italie			
LT	Lituanie			
LU	Luxembourg			
LV	Lettonie			
NL	Pays-Bas			
PL	Pologne			
PT	Portugal			
RO	Roumanie			
SE	Suède			
SI	Slovénie			
SK	Slovaquie			
UK	Royaume-Uni			

2. L'autonomie au travail : un privilège de cadres ?

Tandis que les critères de pénibilité au travail sont principalement déterminés par la catégorie sociale, les différences en matière de temps de travail apparaissent en première approche davantage dépendantes de contrastes nationaux. L'autonomie au travail des cadres a beaucoup augmenté mais elle peut toutefois s'accompagner d'une organisation plus stressante qui suppose davantage de pressions et d'objectifs (Paugam, 2000, p. 219-220).

2.1. Des cadres dirigeants assujettis à de forte amplitudes horaires de travail

Le temps de travail est un premier critère clivant de la structure sociale, même s'il est en partie lié à la ségrégation entre travailleurs à temps plein et à temps partiel (Spareboom, 2018). Au niveau européen, près de la moitié des cadres dirigeants (49 %) indiquent travailler plus de 41 heures par semaine, alors que cette proportion est seulement de 15 % chez les ouvriers et employés peu qualifiés. L'allongement du temps de travail des cadres dirigeants par rapport aux autres groupes socioprofessionnels témoigne d'un renversement notable amorcé dans les années 1970 : d'un côté, la durée légale du travail diminue en Europe notamment pour les classes populaires, de l'autre, les grandes et moyennes entreprises exigent un surinvestissement de leurs cadres, avec toutefois d'importantes différences nationales. Dans des pays comme la France, la Suède, mais également l'Espagne, les écarts de durée de travail sont élevés entre les cadres et les ouvriers qualifiés et/ ou les moins qualifiés (supérieur à 30 points) [6], alors qu'en Pologne, en Hongrie et en Italie, ces durées sont proches en haut et en bas de l'espace social.

À l'échelle européenne, les cadres dirigeants sont nombreux à déclarer des durées du travail supérieures à 41 heures par semaine, notamment les chefs d'entreprises (57%), les hôteliers-restaurateurs (73 %) et les cadres supérieurs (43 %). Chez les professions intellectuelles et scientifiques, la contrainte horaire semble moins forte. Elle reste néanmoins importante pour les ingénieurs et spécialistes des sciences (32 %), les médecins et autres professions de santé (27 %) et les cadres administratifs, financiers et commerciaux (32 %) alors qu'elle l'est beaucoup moins pour les enseignants (14 %). A l'inverse, les agents d'entretien sont ceux qui sont le plus concernés par les semaines de travail à temps partiel. Ces oppositions masquent

[6] Au vue du poids respectifs des groupes professionnels au sein de la catégorie des cadres dirigeants (données de la LFS 2014), en Espagne, cela devrait surtout concerner les petits patrons de l'hôtellerie et de la restauration relativement plus nombreux que dans les autres pays indiqués alors qu'en France et en Suède cela concerne surtout les cadres supérieurs dont le poids est important au sein de la catégorie.

aussi des différences genrées : les groupes de professions les plus concernés par les longues semaines de travail sont aussi ceux où les hommes sont les plus nombreux.

Les durées hebdomadaires de travail élevées se mesurent aussi au fait de travailler sur son temps libre (tableau 2). Ce second indicateur fait très bien ressortir l'organisation temporelle des cadres dirigeants et des professions intellectuelles et scientifiques, qui déclarent beaucoup plus souvent travailler sur leur temps libre que les ouvriers qualifiés, les employés qualifiés et les ouvriers et employés peu qualifiés. On retrouve là encore certaines spécificités par groupes de pays : les cadres dirigeants de France, de Suède et de Grande-Bretagne, se distinguent très nettement de leurs homologues espagnols : dans ces trois pays, ils sont les moins nombreux à déclarer travailler rarement sur leur temps libre (entre 34 % et 41 %). Il en va d'ailleurs de même des professions intellectuelles et scientifiques, surtout en France et en Grande Bretagne, même si les durées de travail déclarées sont sensiblement plus faibles que celles des cadres dirigeants.

Tableau 2 : Travailler rarement sur son temps libre (en %)

	DE	**ES**	**FR**	**HU**	**IT**	**PL**	**SE**	**UK**	**UE 26**
1. Cadres dirigeants	ns	69	41	ns	ns	ns	34	43	51
2. Professions intellectuelles et scientifiques	70	64	38	58	77	73	65	46	60
3. Professions intermédiaires salariées	90	81	72	88	94	90	74	66	80
4. Petits entrepreneurs	61	62	ns	60	68	62	ns	63	61
5.1. Employés qualifiés	91	91	81	86	94	ns	ns	77	87
5.2. Personnels de soin et d'éducation	90	90	85	ns	86	ns	82	78	85
6. Ouvriers qualifiés	93	87	88	87	92	81	92	84	89
7. Ouvriers et employés peu qualifiés	93	89	88	92	90	88	85	89	91

Source : Enquête EWCS 2015

Champ : Actifs occupés, EU 27 (Hors Malte)

Les plus grandes durées de travail hebdomadaires des cadres dirigeants et des petits entrepreneurs européens ont pour contreparties de moindres contraintes sur l'organisation de chaque journée et des possibilités d'aménager le temps de travail, comme en témoigne l'indicateur relatif aux pauses (tableau 3).

Tableau 3 : Pouvoir prendre une pause quand on veut (la plupart du temps ou plus, en %)

	DE	ES	FR	HU	IT	PL	SE	UK	UE 26
1. Cadres dirigeants	ns	62	80	ns	ns	ns	72	82	73
2. Professions intellectuelles et scientifiques	46	40	52	43	36	36	50	57	47
3. Professions intermédiaires salariées	42	41	67	49	50	60	57	69	55
4. Petits entrepreneurs	79	70	ns	78	73	69	ns	76	74
5.1. Employés qualifiés	45	51	87	62	56	ns	ns	56	56
5.2. Personnels de soin et d'éducation	23	43	46	ns	33	49	ns	27	34
6. Ouvriers qualifiés	25	37	48	33	29	37	45	39	35
7. Ouvriers et employés peu qualifiés	32	33	45	40	30	35	47	33	35

Source : Enquête EWCS 2015

Champ : Actifs occupés, EU 27 (Hors Malte)

La possibilité de pouvoir s'octroyer une pause révèle un clivage entre les cadres dirigeants et les ouvriers et employés peu qualifiés, particulièrement fort en Grande Bretagne et en France (tableau 5). En revanche, en Pologne, l'écart entre ces catégories professionnelles est plus resserré. C'est sans doute ici un indicateur supplémentaire de la position relativement atypique des classes supérieures de certains pays du Sud et de l'Est au sein de l'espace européen.

Les cadres dirigeants ne vivent pas ce fort investissement au travail comme une contrainte extérieure. : 54 % en Espagne et 44 % en France déclarent être en mesure de choisir leur organisation du travail contre seulement 3% et 2% des ouvriers qualifiés de ces mêmes pays. Parmi les cadres dirigeants, les chefs d'entreprise européens jouissent d'une singulière autonomie : leur horizon temporel n'est en effet pas tant fixé par des « horaires », que par des « délais » (de livraison, de fabrication, de rendu, de service, etc.) qui sont impératifs à respecter parce qu'ils engagent en partie l'avenir de l'entreprise. La logique du délai autorise beaucoup plus que celle de l'horaire, la possibilité de moduler le travail et son intensité.

Si les longues durées hebdomadaires de travail constituent une caractéristique commune aux cadres dirigeants, il n'en est pas de même concernant l'organisation du travail qui varie plus fortement selon les pays. Les cadres dirigeants du Nord et de l'Ouest de l'Europe indiquent des possibilités d'aménagement plus larges et plus satisfaisantes dans leur organisation du travail que leurs homologues des pays de l'Est ou du Sud. Tout se passe comme si les cadres,

et dans une moindre mesure les professions intellectuelles et scientifiques des pays de l'Est étaient davantage subordonnés et moins libres dans leur entreprise que ceux des pays du Nord et de l'Ouest.

2.2 Investissement temporel contre autonomie au travail : la singularité des cadres dirigeants du Nord et de l'Ouest de l'Europe

Pour synthétiser l'ensemble des contraintes liées à l'organisation du temps de travail des actifs européens, nous avons réalisé une seconde ACP à partir des 208 groupes socioprofessionnels nationaux présentés précédemment. Cette analyse porte cette fois-ci sur les variables relatives au rythme de travail et à la manière dont les Européens en emploi les déclarent. L'enjeu est ici de pouvoir rendre visibles, dans un même mouvement, les temps de travail réguliers, atypiques ou importants (travailler le dimanche, changer de jours de travail d'une semaine sur l'autre, travailler le même nombre d'heures par semaine, travailler plus de 41h/semaine), l'intensité du rythme au travail (travailler dans des délais serrés, avoir le temps pour faire son travail) et l'autonomie (prendre une pause quand on veut, gérer des problèmes personnels sur son temps de travail, choisir ou non ses horaires de travail, travailler sur son temps libre). Cette analyse multivariée dessine un espace européen des organisations temporelles du travail et de leurs vécus qu'il est possible de mettre en correspondance avec plusieurs indicateurs relatifs à la conciliation vie professionnelle et familiale (en gris sur le graphique 3) et où les positions sociales apparaissent centrales par rapport aux pays de résidence. Celui-ci s'organise essentiellement selon deux dimensions qui cumulent 60 % de la variance totale[7].

D'un côté, on trouve les actifs occupés dont l'organisation de la semaine de travail est régulière, (même nombre d'heures), aves des durées hebdomadaires inférieures à 41h mais fortement contrainte et non choisie ; de l'autre, les actifs occupés ont des horaires de travail irréguliers, sur des durées hebdomadaires souvent de grande ampleur les obligeant à travailler sur leur temps libre mais qui en retour sont davantage en capacité de choisir leurs horaires de travail. Leur investissement temporel se combine avec un fort investissement psychique et une forte charge mentale au travail. De fait, cet axe rend aussi visibles les emplois où la frontière entre le travail et la vie domestique n'apparaît pas nettement définie par opposition aux emplois où le partage entre le travail, les loisirs et la vie personnelle semble plus net. Schématiquement (Graphique 4), on retrouve une opposition entre d'un côté les travailleurs

[7] L'axe 3 accumule 13 % de la variance totale ; l'axe 4 accumule 8 % de la variance totale.

subalternes et de l'autre les cadres dirigeants, les petits indépendants et quelques membres des professions intellectuelles et scientifiques (notamment des pays scandinaves), qui du point de vue de l'organisation du travail partagent certaines caractéristiques avec eux. La seconde dimension de cet espace européen des rapports temporels au travail oppose ceux dont le travail est contraint par des objectifs à atteindre dans des délais serrés mais qui pour y faire face dans leur vie quotidienne, peuvent trouver des aménagements organisationnels, notamment en prenant des pauses facilement et en réglant des problèmes personnels sur leur temps de travail à ceux dont le travail est d'abord contraint par l'organisation du travail puisqu'ils subissent des formes de travail atypiques (travailler le dimanche, ne pas toujours travailler le même nombre de jours par semaine) et qu'ils ne peuvent pas s'octroyer de marges de liberté personnelle. De ce fait, les premiers, bien qu'ayant souvent des rythmes de travail intenses, se sentent bien plus en mesure de concilier leur vie professionnelle et familiale que les second mais aussi plus à l'aise pour pratiquer des activités sportives et de loisir.

Ces formes d'organisation du travail et de contraintes temporelles permettent d'identifier quatre grands pôles au sein des actifs occupés, avec des différences régionales plus marquées que pour les pénibilités physiques. Un premier pôle rassemble les personnels de soin et d'éducation, tout particulièrement ceux des pays de l'Est, ainsi que certains ouvriers et employés peu qualifiés de ces mêmes pays qui sont le plus exposés à une organisation du travail contrainte et non choisie ainsi qu'au temps partiel. Un second pôle rassemble une autre fraction des travailleurs subalternes européens : les employés qualifiés et à un degré moindre les ouvriers qualifiés partageant des organisations temporelles standards (pas de travail le dimanche) et régulières permettant une relative conciliation de la vie familiale et professionnelle. Ce sont particulièrement les employés et ouvriers qualifiés des pays du Sud qui structurent ce pôle. Un troisième pôle regroupe principalement les cadres dirigeants des pays du Nord et de l'Ouest de l'Europe. Pour ces cadres dirigeants, les contraintes d'intensité et de délais serrés à respecter vont de pair avec une réelle autonomie qui leur permet de disposer d'une gamme élargie d'aménagements décisifs et de pouvoir mieux concilier vie familiale, professionnelle et récréative. Ils s'opposent en cela aux petits indépendants européens dont le temps long passé à travailler ne leur offre pas les mêmes possibilités d'aménagement : leur emploi du temps est irrégulier, marqué par du travail le dimanche ce qui explique sans doute leur grande insatisfaction de la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. On mesure ici la singularité des petits indépendants en Europe qui sont à la fois proches des salariés subalternes en matière de pénibilité physique mais sont également contraints de passer beaucoup de temps au travail. Il faut souligner le caractère fortement

dispersé, sous l'angle de l'organisation du temps de travail, des professions intellectuelles et scientifiques en fonction des pays. Au nord de l'Europe, elles se rapprochent des cadres dirigeants cumulant un fort investissement au travail mais des avantages pour concilier vie professionnelle et familiale. A l'opposé, celles de l'Est et du Sud semblent plus contraints dans l'organisation de leur temps de travail.

La différence du rapport au temps de travail qu'entretiennent les cadres dirigeants du Nord et de l'Ouest de l'Europe et ceux du Sud et de l'Est est à mettre en relation avec les formes d'organisation du travail en Europe (Valeyre et al., 2009). Pour les premiers, les modèles d'organisation du travail de type « organisation apprenante » ou « lean production » se sont diffusés plus fortement qu'ailleurs. Ces modèles, même s'ils peuvent varier, s'appuient sur une forte autonomie des salariés, en particulier des cadres, dans la résolution des problèmes et la gestion des flux de production. Ils requièrent en revanche une forte implication au travail pour gérer les imprévus et respecter des délais serrés. Pour les seconds dominent encore des modèles d'organisation du travail « tayloriens » ou de « structure simple » qui reposent sur des tâches à faible contenu cognitif et monotones, peu d'autonomie et une supervision directe des supérieurs hiérarchiques sur les travailleurs subalternes. Ces différences sont également à mettre en relation avec la distribution des activités par grands secteurs d'emploi[8]. En Espagne et en Italie le secteur des services « classiques (commerces, transports, hôtellerie et restauration) est bien plus pourvoyeur en emplois qu'ailleurs en Europe (37 % et 32% contre 28% en Europe) et s'appuie sur des petits patrons ou gérants d'un côté, des employés peu qualifiés de l'autre. En Pologne, le poids de l'agriculture reste fort (11% des actifs, 4% en moyenne européenne), et comme en Hongrie le secteur industriel (nettement au-dessus des 20%, 18% en Europe) est déterminant dans l'emploi global. A l'inverse, en Suède, en Grande-Bretagne et en France, le secteur tertiaire qualifié (information et communication, sciences, finances et assurances, immobilier) et les services d'intérêts généraux (administration, éducation, santé) occupent la majeure partie des actifs : respectivement plus de 30% (contre 26% en moyenne) et plus de 18% des emplois (contre 16% en moyenne). De fait, ce sont des secteurs d'activité où les professions intermédiaires et cadres sont nombreux et bénéficient d'une forte expertise et par ce biais d'une forte autonomie au travail. Quant à l'Allemagne, elle se situe à l'intersection de ces configurations, avec un secteur industriel fort (plus de 20 % des actifs occupés) et un secteur des services qualifiés également (17%).

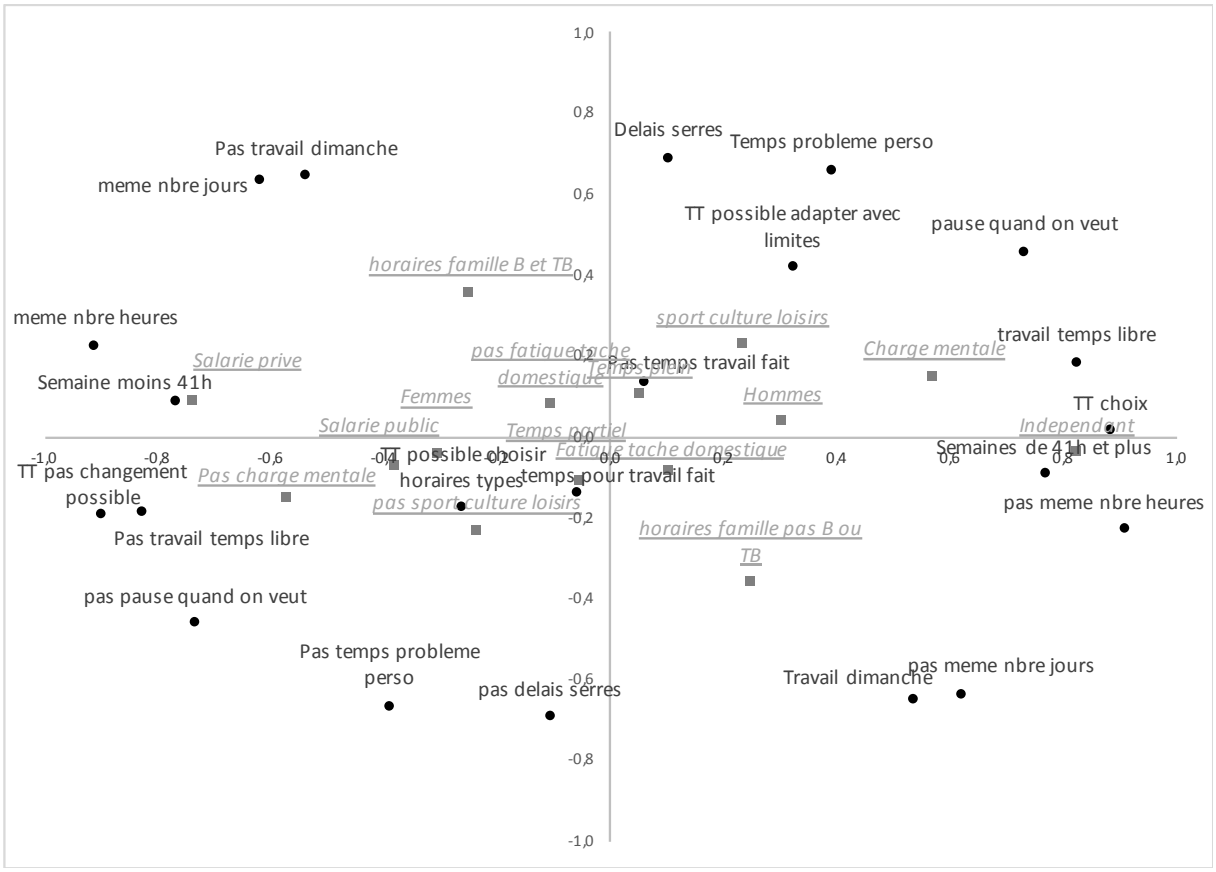
[8] Source : Labour Forces Survey 2014.

La plus grande satisfaction au travail des cadres du Nord de l'Europe va aussi de pair avec leur plus longue présence au travail : ils sont 60 % au Danemark, 48 % en Finlande et 43 % au Pays-Bas à déclarer être très satisfait de leurs conditions de travail, seulement 16 % en Grèce et 13 % au Portugal. Ces différences expliquent en partie la part importante des cadres dirigeants qui déclarent travailler sur leur temps libre. L'investissement au travail traduit la forte pression qui pèse principalement sur les cadres des moyennes et grandes entreprises du secteur privé, avec des objectifs de performance et des contraintes de rentabilité financière. Les cadres dirigeants en France (69 %), au Royaume-Uni (80%), en Suède (79%) et au Danemark (86 %) déclarent bien plus que les autres actifs européens avoir rarement le temps nécessaire pour faire leur travail et être soumis à des « délais serrés » pour accomplir leurs missions.

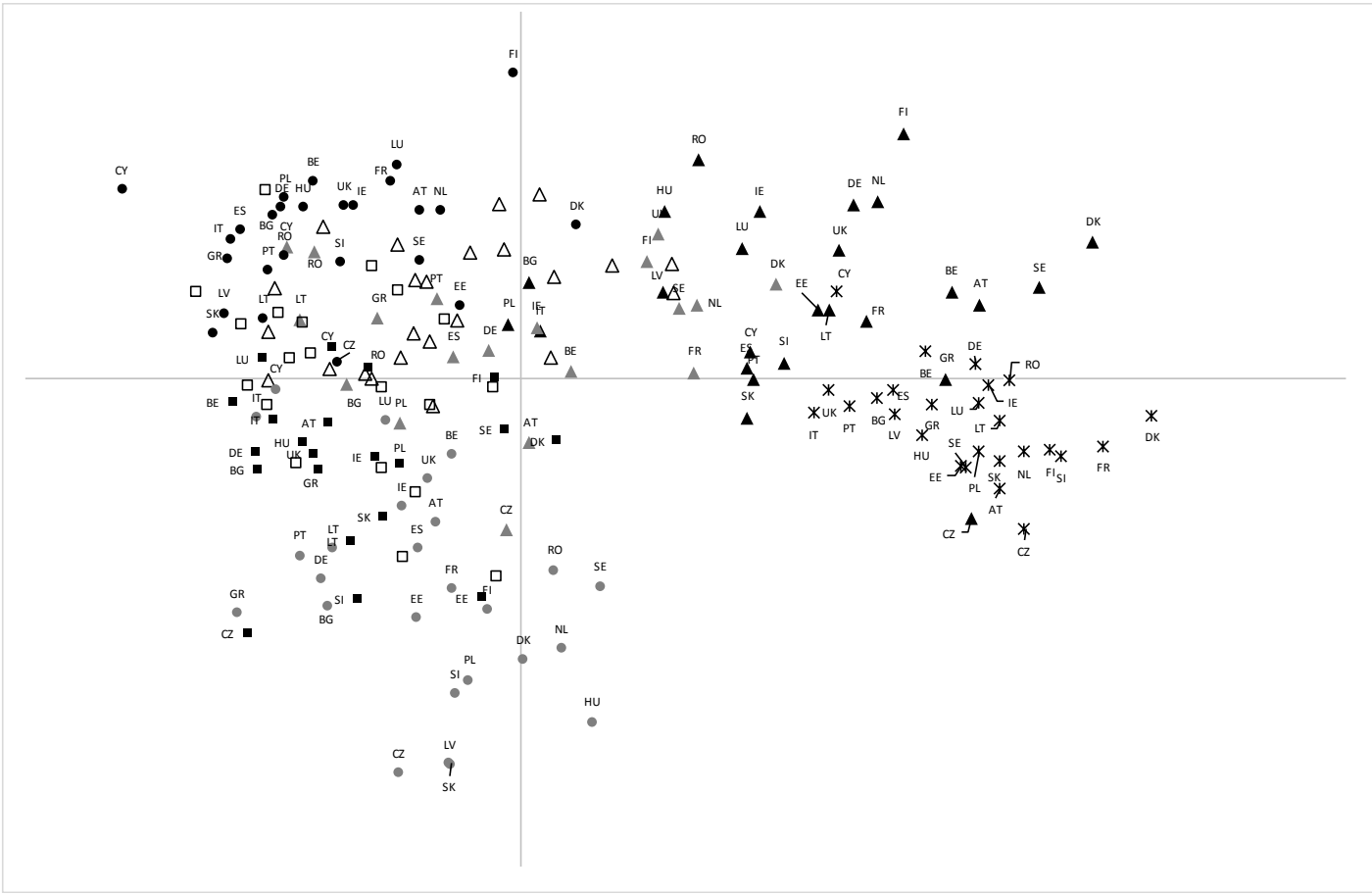
Cet engagement au travail des cadres des pays du Nord et de l'Ouest s'accompagne toutefois d'un certain confort au travail que ne connaissent pas les autres actifs européens. La pénibilité physique et l'exposition à des environnements de travail nocifs restent l'apanage des classes populaires. On sait par exemple que les cadres de la finance sont même plutôt préservés du stress et parviennent à se ménager une grande autonomie, tout en captant une part substantielle des bénéfices (Askenazy, 2016 :117). Concrètement, ils ont, plus que les autres actifs, la possibilité de choisir leurs horaires, de concentrer leur vie professionnelle sur moins de journées ou encore de travailler à domicile. Leur engagement au travail n'est d'ailleurs pas du tout synonyme de retrait des autres sphères de la vie sociale, notamment des loisirs et des activités culturelles ou associatives. De plus, ces cadres ont davantage les moyens d'embaucher des employées de services aux particuliers (domestiques, femmes de ménage, gardes d'enfants, etc.) ou de recourir à des services à domicile (livraisons des courses et des repas, par exemple). En France, ils recourent sept fois plus que les ouvriers et employées à des aides ménagères (Brousse, 2015). Ce rapport différencié au travail et et à la sphère domestique redessine l'économie des rapports de classe. L'aisance sociale et culturelle des classes supérieures, c'est-à-dire leur liberté d'investir les activités de loisirs ou le cercle familial, est déterminée par le travail que font pour eux les classes populaires, depuis les ouvriers de la restauration jusqu'aux employées à domicile. Cette liberté des classes supérieures des pays du Nord et de l'Ouest n'a pas d'équivalent à l'Est. Dans l'ancien bloc socialiste, les classes supérieures sont très dépendantes de normes et de modes d'organisation qui leur sont imposés.

Depuis plusieurs décennies, la domination des classes supérieures du Nord et de l'Ouest se construit en s'appuyant sur la méritocratie scolaire plus que sur la revendication d'une supériorité culturelle ou sociale. De manière complémentaire, l'engagement dans le travail peut constituer également un registre de légitimation de la domination sociale et économique des cadres dirigeants voire des professions intellectuelles supérieures.

Graphique 3 : L'espace européen des contraintes temporelles au travail (variables)



Graphique 4 : L'espace européen des contraintes temporelles au travail (individus, groupes socioprofessionnels nationaux)



Lecture : Les individus statistiques de cette ACP sont des Pays_groupes socioprofessionnels, désignés par l'abréviation de leur pays selon la norme internationale et le code Eseg (cf. tableau ci-dessous). Pour une plus grande lisibilité, certains individus ont été supprimés du graphique.

Légende

AT	Autriche		1. Cadres dirigeants	Triangle Noir
BE	Belgique		2. Professions intellectuelles et scientifiques	Triangle Gris
BG	Bulgarie		3. Professions intermédiaires salariées	Triangle Blanc
CY	Chypre		4. Petits entrepreneurs	Croix
CZ	République Tchèque		5.1. Employés qualifiés	Cercle Gris
DE	Allemagne		5.2. Personnels de soin et d'éducation	Cercle Noir
DK	Danemark		6. Ouvriers qualifiés	Carré Blanc
EE	Estonie		7. Ouvriers et employés peu qualifiés	Carré Noir
ES	Espagne			
FI	Finlande			
FR	France			
GR	Grèce			
HU	Hongrie			
IE	Irlande			
IT	Italie			
LT	Lituanie			

LU	Luxembourg			
LV	Lettonie			
NL	Pays-Bas			
PL	Pologne			
PT	Portugal			
RO	Roumanie			
SE	Suède			
SI	Slovénie			
SK	Slovaquie			
UK	Royaume-Uni			

Conclusion

L'observation des inégalités sociales par les conditions de travail permet de dresser un tableau des groupes sociaux en Europe qui ne correspond pas exactement aux tendances habituelles qui se dégagent des indicateurs tels que le niveau de revenu ou le confort matériel. Les critères tels que le port des charges lourdes ou l'exposition à des positions douloureuses font ressortir la France comme l'un des pays où les ouvriers et les employés, en particulier peu qualifiés, connaissent les conditions de travail les plus difficiles. Sous cet angle, la France s'approche plus des pays du Sud que de l'Allemagne voire même que du Royaume-Uni. Plus généralement, les critères de pénibilité au travail font ressortir des convergences entre les salariés du bas de l'échelle sociale qui, par-delà les variations nationales, constituent les caractéristiques principales des classes populaires en Europe. À l'autre bout de l'échelle sociale, d'autres critères relatifs à la gestion du temps de travail font également ressortir les avantages que connaissent les cadres dirigeants et les professions intellectuelles : avoir la maitrise de ses horaires de travail et de son emploi du temps, pouvoir s'arrêter quand on le souhaite ou encore pouvoir fixer soi même la frontière entre temps domestique et temps professionnels. Autant de caractéristiques qui définissent les classes supérieures par-delà les différences nationales, avec toutefois une position singulière des cadres des pays d'Europe du Nord et de l'Ouest qui disposent de la plus grande autonomie au travail. L'intérêt de pouvoir utiliser une nomenclature socioéconomique européenne comme ESeG est de rompre avec une approche nationale des groupes sociaux. Il n'en reste pas moins que l'apparente homogénéité des intitulés de professions et de groupes sociaux masque souvent une réelle hétérogénéité des structures sociales selon les régions de l'Europe, notamment pour les petits entrepreneurs et les professions regroupées sous la catégorie d'employés qualifiés dans ESeG. En les regroupant dans des entités plus vastes et en faisant ressortir l'opposition entre classes populaires et classes supérieures, on peut rendre visibles des formes d'inégalités et des convergences d'intérêts qui n'apparaissent pas aussi clairement avec les grilles de lecture traditionnelle.

Bibliographie

Amossé Thomas, 2014, « Les conditions de travail en Europe dans les années 2000 : de fortes inégalités sociales » in Thebaud-Mony Annie, Davezies Philippe, Vogel Laurent, Volkoff Serge, (dir.), *Les risques du travail. Pour ne pas perdre sa vie à la gagner*, Paris, La Découverte, p. 66-79.

Amossé Thomas, Bryson Alex, Forth John, Petit Héloïse, 2016. *Comparative Workplace Employment Relations*, London, Palgrave MacMillan.

Amossé Thomas, Ekaterina Kalugina, 2012, *More and Better Jobs in Europe. Really? A Micro-Statistical Analysis of Links between Work Quality and Job Dynamics in Ten European Countries (1995-2005)*, Document de travail n°162, CEE.

Askenazy Philippe, 2016, *Tous rentiers ! Pour une autre répartition des richesses*, Paris, Odile Jacob.

Brousse Cécile, 2015, « Travail professionnel, tâches domestiques, temps "libre" : quelques déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Économie et Statistique*, n° 478-480.

Christian Baudelot, Michel Gollac, en collaboration avec Cécile Bessière, Isabelle Coutant, Olivier Godedrot, 2002, *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France*, Paris, Fayard,.

Brousse, Cécile, 2017, « L'Union européenne, un espace social unifié ? » *Actes de la recherche en sciences sociales*, (4), 12-41.

Darses Françoise, de Montmollin Maurice, 2012, *L'ergonomie*, Paris, La Découverte.

Erikson Robert, Goldthorpe John H., Portocarero Lucienne, 1979, "Intergenerational class mobility in three Western European societies: England, France and Sweden", *The British Journal of Sociology, 30* (4), 415-441.

Erikson, Robert, Goldthorpe, John H., 1992, *The constant flux: A study of class mobility in industrial societies*. Oxford University Press, USA.

Eurostat, 2012, *Statistiques européennes sur les accidents du travail (SEAT)*, Commission Européenne ?

Gallie, Duncan, 2003, « The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? », *European Sociological Review,* 19 (1), 61-79.

Gallie, Duncan, 2007, "Production Regimes, Employment Regimes and the Quality of Work", in Gallie Duncan (ed.) *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford: OUP.

Gallie, Duncan, Russell Helen, 2009. "Work–family conflict and working conditions in Western Europe", *Social Indicators Research*, 93(3), pp. 445–467.

Gallie Duncan, 2013. “Economic Crisis, the Quality of Work and Social Integration: Issues and Context” in Gallie Duncan. (ed.) *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration: The European Experience*. Oxford: OUP.

Gallie Duncan, Zhou Ying, 2013 “Job Control, Work Intensity and Work Stress” in Gallie, Duncan (ed). *Economic Crisis, Quality of Work and Social Integration: The European Experience*. Oxford: OUP.

Giraud Baptiste, Penissat Étienne, 2017, « La dynamique des grèves et des conflits en France. Le point de vue sociologique » in Crouzatier-Durand Florence, Kada Nicolas, *Grève et droit public : 70 ans de reconnaissance*, Presse de l’Université de Toulouse 1, p. 95-111.

Gollac Michel, Volkoff Serge, « Citius, altius, fortius. L'intensification du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1996, n° 114, pp. 54-67.

Gollac Michel, 1997, « Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques », *Revue française de sociologie*, 38-1. pp. 5-36.

Goos, Marteen, Manning, Alan, Salomons, Anna. , 2009, “Job polarization in Europe”, *American economic review*, *99*(2), 58-63.

Greenan Nathalie, Seghir Majda, 2017, *Mesuring vulnerability to adverse working conditions: evidence from European countries*, Document de travail, CEET.

Hugrée Cédric, Penissat Étienne, Spire Alexis, 2017, « Les déterminants sociaux et nationaux des inégalités culturelles en Europe » *Actes de la recherche en sciences sociales*, (4), pp. 98-115.

Lancry, Alain, 2016, *L'ergonomie*, Paris Presses Universitaires de France.

Menéndez, Maria, Benach, Joan, Vogel, Laurent, 2009, *L’impact des représentants pour la sécurité sur la santé au travail. Une Perspective Européenne,* Bruxelles, *ETUI.*

Merllié Damien, Paoli Pascal, 2001, « Ten Years of Working Conditions in the European Union, Luxembourg », Dublin, Office for Official Publications of the European Communities, Eurofound.

Méron Monique, Amar Michel, Babet Charline, Bouchet-Valat Milan, Bugeja-Bloch Fanny, Gleizes François, Lebaron Frédéric, Hugrée Cédric, Penissat Etienne, Spire Alexis, *European Socio-economic Groups*, Document de travail, n°F1604, INSEE.

Oesch Daniel, 2015, “Welfare Regimes and Change in The Employment Structure: Britain, Denmark and Germany since 1990”, *Journal of European Social Policy*, 25, 1, p. 94-110.

Paugam Serge, 2000, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l’intégration professionnelle*. Paris, PUF.

Paugam, Serge, Zhou Ying, 2007, "Job insecurity". *Employment regimes and the quality of work*, 179-204.

Peugny Camille, 2018, « L'évolution de la structure sociale dans quinze pays européens (1993-2013) : quelle polarisation de l'emploi ? », *Sociologie* [En ligne], N° 4, vol. 9, consulté le 23 janvier 2019. URL : http://journals.openedition.org/sociologie/3691.

Spareboom Thea, 2018, « Ségrégation professionnelle selon la durée du travail en Europe », *Revue internationale du Travail*, 57, 1, p. 71-90.

Annexe

Tableau 4 : La structure socioprofessionnelle de 8 pays européens (en %)

	DE	ES	FR	HU	IT	PL	SE	UK
1_Managers	3	5	7	5	3	6	7	13
2_Professionals	16	18	18	17	16	19	31	26
3_Techniciens etc.	18	8	20	14	10	8	19	11
4_Petits indépendants	6	12	5	10	22	12	4	9
5.1_Employés qualifiés	12	9	8	8	10	6	2	6
5.2_Personnels de soin et d'éducation	5	8	9	5	6	5	12	11
6_Ouvriers qualifiés	16	14	15	21	13	18	11	11
7_Salariés peu qualifiés	23	25	18	22	19	26	14	15
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Source : Enquête EWCS 2015

Champ : Actifs occupés,