
Nouvelles générations à risque : évolution du travail et impact sur la santé en Italie

—
Sous la direction
de Daniele Di Nunzio

Rapport 129
Institut syndical européen

Bruxelles, 2013
© Éditeur responsable: ETUI aisbl, Bruxelles
Tous droits réservés
Imprimé par Imprimerie Pauwels sprl en Belgique

logo FSC

D/2013/10.574/13
ISBN: 978-2-87452-293-2
ISBN: 978-2-87452-294-9 (pdf)

L'ETUI bénéficie du soutien financier de l'Union européenne. L'Union européenne ne peut être tenue responsable de l'utilisation qui pourrait être faite de l'information contenue dans cette publication.

Table des matières

Préface	5
<i>Laurent Vogel</i>	
1. Le projet de recherche.....	7
2. Les conditions de travail et l'évolution des processus de production.....	9
<i>Daniele Di Nunzio</i>	
2.1 Flexibilité et fragmentation des processus de production	9
2.2 Centralisation et concentration des pouvoirs de décision	10
2.3 Standardisation centralisée vs réglementation démocratique.....	12
2.4 Individualisation et répartition inégale des risques : marginalité, exclusion et nouvelle exploitation.....	13
3. Les risques d'accident et de maladie chez les jeunes travailleurs.....	17
<i>Davide Dazzi</i>	
3.1 Les jeunes : données en matière de sinistralité et de technopathies	18
3.2 Les jeunes et la perception du risque.....	19
4. Les difficultés professionnelles des jeunes	23
<i>Francesca Dota</i>	
4.1 Le marché du travail des jeunes : évolutions récentes	23
4.2 Une génération de travailleurs « instables ».....	26
5. L'enquête empirique.....	33
<i>Daniele Di Nunzio</i>	
5.1 Facteurs de risque et de bien-être au travail : théorie et méthode de la recherche empirique.....	33
5.2 Les conditions de travail des jeunes : principaux résultats	37
5.2.1 La charge de travail.....	37
5.2.2 L'autonomie et l'influence sur le travail	40
5.2.3 Affiliation aux syndicats et aux réseaux de soutien.....	44
5.2.4 Reconnaissance économique et professionnelle	47
5.2.5 Connaissances et qualification.....	48
5.2.6 Réflexivité.....	50
5.2.7 Implication personnelle	51
5.2.8 Environnement de travail	52
5.2.9 État de santé physique et psychologique.....	53

5.3	Les profils les plus risqués.....	55
5.3.1	Les risques pour les professions les moins qualifiées.....	55
5.3.2	Les risques des travailleurs sous contrat à durée déterminée.....	57
5.3.3	Les variables individuelles du risque : la faiblesse de l'héritage familial, la faiblesse du niveau d'études, les très jeunes, les femmes.....	59
5.3.4	Les variables contextuelles du risque : les petites entreprises et les régions du Sud.....	61
6.	Un nouveau modèle de développement : la place centrale de la personne et la protection de la santé et de la sécurité des jeunes travailleurs.....	63
	<i>Daniele Di Nunzio</i>	
	Bibliographie	70

Préface

Laurent Vogel,
ETUI

L'évolution des conditions de travail et d'emploi en Europe est marquée depuis une trentaine d'années par la précarisation du travail. Elle se manifeste à travers la diversification des modalités de contrat : travail à temps partiel, travail intérimaire, contrats à durée déterminée et multiples formes de stage ou de mise au travail dans des conditions très défavorables. Le contenu même du travail n'échappe pas aux transformations qui résultent d'une maîtrise réduite de l'activité et d'objectifs de production en contradiction avec la qualité du travail, la santé et la sécurité. Cette précarisation est souvent liée à un affaiblissement des syndicats, les principaux canaux de représentation collective et de lutte pour l'amélioration des conditions de travail.

Le rapport coordonné par Daniele Di Nunzio dont nous publions la synthèse explore les diverses dimensions de la précarité au travail des jeunes en Italie. Il s'inscrit dans le contexte d'une société où les politiques publiques ont systématiquement promu la famille. En Italie, davantage que dans d'autres pays européens, celle-ci est investie d'un rôle de « filet social » particulièrement important, au détriment de politiques publiques du logement, d'assistance aux personnes âgées ou de soutien aux étudiants. Elle est au centre d'une vision conservatrice et patriarcale de la société qui déborde largement le clivage politique entre la gauche et la droite.

Si certains aspects de la publication soulignent des spécificités italiennes, la méthodologie suivie par l'équipe de recherche de l'IRES (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali) et les questions politiques que pose ce travail s'intègrent pleinement dans les analyses et débats européens.

Partout en Europe, la précarisation affecte de façon plus marquée les jeunes générations de travailleurs. Les données de l'enquête européenne sur les conditions de travail relèvent en 2010 que seulement 50 % des salariés de moins de 25 ans disposent d'un contrat à durée indéterminée (contre 80 % pour l'ensemble des salariés). Dix pour cent des salariés de moins de 25 ans n'ont tout bonnement pas de contrat (contre 5,6 % pour l'ensemble des salariés), 25 % ont un contrat temporaire (contre 12 % dans l'ensemble des salariés) et près de 4 % travaillent comme intérimaires (contre 1,5 % de l'ensemble des salariés).

D'autres dimensions de la précarité peuvent jouer un rôle au moins aussi important : la menace de perdre son emploi, les processus de déqualification liés à la recherche du premier emploi ou d'un nouvel emploi après une période de

chômage, la faiblesse des droits collectifs, etc. La crise actuelle a renforcé la pression exercée par le chômage de masse. En avril 2013, avec plus de 24 %, le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans dans la zone euro représentait le double du taux moyen pour la population active. Des pics dépassent 60 % en Grèce et 55 % en Espagne. L'expérience de la précarité a un impact sur les conditions générales d'existence qui ne se limite pas aux conséquences matérielles de revenus insuffisants ou intermittents.

La précarisation est un facteur d'accélération des inégalités sociales auquel n'échappe aucun pays d'Europe. De façon immédiate, on pourrait penser que la précarité constitue une expérience commune partagée par toute une génération. Cette vision est quelque peu naïve. La signification à long terme de la précarité est très variable en fonction de la place occupée dans la hiérarchie sociale. Si l'on considère les parcours sociaux à plus long terme, il apparaît que les jeunes venant de milieux modestes risquent d'être plus durablement confrontés à la précarité que les jeunes issus de milieux plus nantis. La précarité se transmet donc d'une génération à l'autre. Elle contribue également à reproduire la domination masculine tant dans la sphère de la famille que dans celle du travail rémunéré.

Cette évolution a amené différents auteurs à évoquer la formation d'un « précaire » qui ne bénéficierait plus des protections que le mouvement ouvrier était parvenu à conquérir pour les salariés presque tout au long du XX^e siècle. Le cycle de luttes sociales et politiques qui s'est enclenché à l'hiver 2010 dans les pays des deux rives de la Méditerranée exprime la révolte d'une jeunesse urbaine confrontée à la précarisation du travail dans un contexte d'inégalités sociales grandissantes. Cette expérience commune constitue un élément potentiel de convergence même si la question du travail a été peu posée dans les revendications. Il y a là un paradoxe révélateur : le travail précaire est indéniablement un élément constitutif d'une identité sociale et politique, mais qui n'apparaît pas explicitement comme tel en raison de son caractère transitoire.

Ces mobilisations impliquent des défis importants pour le mouvement syndical. Elles ne peuvent lui donner une vigueur nouvelle qu'à condition que celui-ci parvienne enfin à se renouveler de façon profonde. Non seulement dans ses formes d'organisation et de communication, mais également dans la définition d'un projet de société et la recherche d'alliances. La dernière section de ce rapport a le mérite de proposer, sur la base des résultats de l'enquête, quelques éléments importants pour l'élaboration d'une politique syndicale dans l'Europe du XXI^e siècle.

1. Le projet de recherche

Dans ce rapport, nous présentons les résultats d'une recherche réalisée par l'Institut italien de recherche économique et sociale (Istituto di Ricerche Economiche e Sociali-IRES Nazionale) avec la collaboration de l'IRES d'Émilie-Romagne. Ce projet a bénéficié du soutien financier du ministère italien du Travail, de la Santé et des Politiques sociales¹.

L'objectif de la recherche consiste à analyser les conditions de travail des jeunes², en relation avec l'évolution des processus de production, pour comprendre leur état de santé et identifier les facteurs de risque. La protection de la santé des jeunes représente l'un des principaux défis posés par certaines évolutions majeures qui concernent tous les travailleurs. Les difficultés éprouvées par les nouvelles générations sont particulièrement importantes en Italie (Livi Bacci 2008 ; Istat 2011) et témoignent d'un certain nombre de difficultés générales qui touchent au modèle global de développement. Comme la recherche nous le montrera, la fragmentation des filières productives, la centralisation des pouvoirs de décision et l'individualisation du risque caractérisent les systèmes de production au niveau international et, en Italie, ces dynamiques sont accentuées par une concurrence qui ne joue pas sur l'innovation et la qualité, mais sur la réduction des coûts. Ce phénomène pénalise surtout les acteurs les plus faibles, à commencer par les nouvelles générations qui entrent dans un monde du travail où les droits et les protections subissent une érosion progressive, alors que le pouvoir de négociation individuel et collectif s'affaiblit par rapport aux employeurs, tout comme le pouvoir de contrôle s'affaiblit face au marché. Par conséquent, pour les jeunes comme pour une part croissante des travailleurs, les conditions de travail sont difficiles, les risques se propagent et les opportunités de bien-être se font rares.

-
1. Pour une lecture complète des résultats de la recherche, cf. Di Nunzio (2011). Le rapport présente uniquement l'opinion du groupe de recherche qui l'a réalisé et pas nécessairement le point de vue du ministère du Travail, de la Santé et de la Politique sociale.
 2. La recherche porte sur les travailleurs âgés de 15 à 34 ans. Dans le texte, le terme « jeune » est utilisé de façon élargie pour se référer à tout l'échantillon, tout en sachant que dans les statistiques officielles ce terme se réfère à toute personne de moins de 25 ans. Ce choix a pour objectif de rendre la lecture de la publication plus aisée. Par ailleurs, il est un fait qu'en Italie la nouvelle génération éprouve des difficultés importantes pour accéder à un certain degré d'autonomie, y compris bien au-delà de l'âge de 25 ans.

La recherche a été menée, entre 2009 et 2011, par un groupe de recherche³ qui a passé en revue la littérature, a analysé les données statistiques, a établi deux groupes de discussion et a mené une enquête par questionnaire auprès de 1 000 travailleurs de moins de 35 ans.

Dans le *chapitre 2*, Daniele Di Nunzio décrit les principaux changements dans les processus de production et leur impact sur les conditions de travail et de santé.

Dans le *chapitre 3*, Davide Dazzi présente les données provenant de sources secondaires sur les accidents et les maladies des jeunes travailleurs, en analysant leur culture du risque.

Dans le *chapitre 4*, Francesca Dota analyse les données statistiques sur les conditions d'emploi des jeunes pour mettre en évidence l'instabilité professionnelle qui caractérise ces conditions.

Dans le *chapitre 5*, Daniele Di Nunzio présente les résultats de l'enquête empirique : le *point 5.1* présente le modèle théorique. Le *point 5.2* présente les résultats de la recherche empirique effectuée en Italie, par le biais d'un questionnaire téléphonique, auprès d'environ 1 000 travailleurs âgés de 15 à 34 ans. Le *point 5.3* identifie les profils particulièrement exposés au risque chez les jeunes travailleurs.

Dans le *chapitre 6*, Daniele Di Nunzio présente les conclusions et les lignes d'orientation d'une action pour un nouveau modèle de développement centré sur la personne du travailleur.

La préface de Laurent Vogel replace les résultats de la recherche dans le cadre plus large des défis européens et de l'action syndicale.

3. Le travail a été mené grâce à la collaboration de l'ensemble du groupe de recherche. Nous remercions Diego Alhaique, Francesca Cuppone et Giuliano Ferrucci pour leur contribution scientifique.

2. Les conditions de travail et l'évolution des processus de production

Daniele Di Nunzio

Dans ce chapitre, nous décrivons les évolutions des processus de production et leur impact sur les conditions de travail. Les processus de production se caractérisent par une augmentation de la flexibilité de la part des entreprises soucieuses d'accroître leur compétitivité sur le marché mondialisé. Cette flexibilité est obtenue à travers une fragmentation croissante des filières, qui s'accompagne d'une centralisation des pouvoirs de décision et d'une tendance à la standardisation, ce qui permet une individualisation des risques, qui se trouvent ainsi répartis inégalement entre les travailleurs, et s'accompagne d'une dégradation des conditions de travail, surtout pour les acteurs les plus marginaux au sein des réseaux de production et des contextes sociaux.

2.1 Flexibilité et fragmentation des processus de production

Au cours des trois dernières décennies, les économies capitalistes avancées ont connu des mutations économiques et sociales profondes, qui ont comporté une augmentation de la flexibilité dans le cadre des processus de production de biens et de services, et qui sont principalement dues : a) à la nécessité pour les entreprises de s'adapter à la compétitivité croissante d'un marché globalisé ; b) à la nécessité de suivre les exigences nouvelles des consommateurs et du marché, avec la préférence donnée aux processus de production *on demand* et *just in time* ; c) à la nécessité d'introduire les innovations technologiques et de processus, qui se développent toujours plus rapidement (Accornero 2005 ; Gallino 2007 ; Huws *et al.* 2009).

On a ainsi assisté à l'affirmation d'un nouveau modèle de production « allégée » (Schonberger 1986 ; Chandler *et al.* 1986 ; Coriat 1991), dans lequel le système d'organisation du travail suppose un engagement de ressources constamment sous tension. La flexibilité est à la base de nouveaux modèles d'entreprises « modulaires », entendues comme un espace organisé où peuvent coexister plusieurs réalités sociétales (Piotto 2010), à l'intérieur d'architectures en réseau où les limites des entreprises s'estompent (Castells 1996 ; Sennett 1998).

L'orientation vers la flexibilité s'est développée à quatre niveaux différents : a) entre les entreprises ; b) entre l'entreprise et les travailleurs ; dans l'organisation du travail, en considérant aussi bien le temps de travail (c) que les modalités et les fonctions (d) (Flecker *et al.* 2009)⁴.

- a. Les rapports entre les entreprises sont devenus toujours plus intermittents et dynamiques, les externalisations augmentent et le lien entre l'entreprise et un contexte territorial et productif bien déterminé s'est affaibli.
- b. On a pu observer une fragmentation et une flexibilisation des rapports entre l'entreprise et ses travailleurs, qui se sont manifestées par le développement des contrats à durée déterminée et des relations de travail « atypiques », de fréquents processus de *downsizing* (réduction des effectifs) mis en place avec le surgissement de la crise actuelle. Les droits fondamentaux sanctionnés par les conventions collectives ont été contournés par le recours accru à des formes de contrats dans lesquels les travailleurs individuels sont facilement isolés et occupent une position subalterne dans le rapport de force avec leur employeur. On assiste à la multiplication des collaborations, des stages, des associés en participation, ainsi que des travailleurs indépendants assujettis à la TVA, où le plus souvent, le statut professionnel devient une forme d'emploi faiblement protégé, y compris pour des fonctions à niveau élevé de connaissances⁵. Dans le même temps, le travailleur sous contrat à durée indéterminée voit son pouvoir contractuel se réduire par rapport à l'employeur, sous la menace des licenciements, des délocalisations et des externalisations.
- c. Au niveau de l'entreprise, l'organisation du travail est elle-même soumise à une forte évolution caractérisée par la déstructuration du travail posté et l'intensification des cadences.
- d. Les modalités du travail changent fréquemment, tout comme les compétences nécessaires pour l'effectuer.

2.2 Centralisation et concentration des pouvoirs de décision

La flexibilité qui caractérise les processus de production se trouve associée à une tendance à la centralisation des pouvoirs de décision, à l'externalisation et à l'individualisation du risque qui provoquent de nouvelles formes d'exploitation le long de la chaîne de valeur⁶. La tendance générale des entreprises consiste à se focaliser sur le *core business* de leur processus de production ou de services, et à externaliser les autres activités vers des entreprises

4. Pour une analyse approfondie des processus de restructuration en Europe, consultez les résultats du projet de recherche WORKS - Work Organisation and Restructuring in the Knowledge Society, <http://worksproject.be>

5. Pour un examen plus approfondi des conditions difficiles des travailleurs indépendants, cf. Di Nunzio, Leonardi, Ferrucci (2011) ; Allegri et Ciccarelli (2011).

6. Porter (1985) identifie les fonctions essentielles suivantes de la chaîne de valeur : recherche et développement ; conception des produits, des services et des processus ; production ; marketing ; distribution ; services à la clientèle.

spécialisées (Huws *et al.* 2009 ; Flecker *et al.* 2009). De cette manière se crée une filière où, au niveau le plus élevé (les entreprises qui assurent les nœuds centraux du processus), opèrent des travailleurs hautement qualifiés qui accomplissent des tâches à contenu élevé de connaissances et qui bénéficient de garanties importantes, alors qu'au niveau le plus bas, dans les nœuds secondaires, le personnel accomplit un travail toujours plus physique ou moins qualifié, et bénéficie de moins de droits. Par conséquent, les entreprises occupant une position centrale dans les filières cherchent à exercer le contrôle et le pouvoir de décision : a) sur les entreprises de la filière pour pouvoir gérer au mieux tout le processus de travail ; b) sur les travailleurs individuels et sur l'ensemble de la main-d'œuvre ; c) sur l'organisation du travail, aussi bien en termes d'horaires que de modalités. Dans ce scénario, les acteurs les plus puissants – en termes économiques, politiques et/ou quantitatifs – cherchent à s'imposer sur une filière productive toujours plus fragmentée. C'est ainsi que pour de nombreux travailleurs (surtout les moins qualifiés et ceux qui ont le plus besoin d'un revenu) et pour de nombreuses entreprises (surtout les plus petites et moins innovatrices), les possibilités de gouverner les processus de travail et leur propre projet existentiel se réduisent en même temps que leur marge d'autonomie (Di Nunzio *et al.* 2009).

Ainsi, la centralisation des pouvoirs de décision va de pair avec la décentralisation des activités d'exécution (Castells 2002), en créant des formes nouvelles de concentration (Sennett 1999) du pouvoir dans les centres entrepreneuriaux qui élaborent des stratégies contraignantes pour tous les nœuds, alors que le contrôle se fait toujours moins visible et plus anonyme.

Ce processus s'inscrit dans le scénario plus vaste de la dématérialisation de la production que Gallino (2011) définit comme le *finanzcapitalism* et qui comporte l'imposition d'une « mégamachine sociale » capable de tirer la plus grande part de valeur des individus et des écosystèmes par le biais du pouvoir financier.

C'est ainsi que l'on assiste à une séparation croissante entre les activités économiques, organisées à l'échelle mondiale, et les institutions politiques et sociales qui fonctionnent dans un cadre plus limité, local, national ou macro-régional (Beck 2006 ; Castells 1996 ; Giddens 1984 ; Sassen 2007 ; Touraine 2005). La mondialisation peut ainsi être considérée comme une forme de capitalisme où l'économie est dirigée toujours davantage par la force impersonnelle du marché plutôt que par des choix politiques et sociaux, si bien que de nombreux individus ont le sentiment d'avoir perdu le contrôle de leur propre existence comme des processus de la vie collective (Touraine 2005).

2.3 Standardisation centralisée vs réglementation démocratique

La fragmentation croissante et la tendance à la centralisation s'accompagnent d'un processus parallèle de standardisation et de rationalisation propre à l'époque moderne (Weber 1922 ; Touraine 1992). Ce phénomène est inhérent à la gestion de la flexibilité croissante de la chaîne de valeur et à l'augmentation de la complexité des processus de travail (Di Nunzio 2012).

L'exigence de standardisation des processus de travail suppose l'extension de modèles d'organisation et de procédures uniformes de gestion des risques tout au long du processus de travail, qui peuvent – et qui devraient – favoriser l'extension des protections et de la participation tout au long de la chaîne de valeur et qui renforcent encore la nécessité et l'opportunité d'une réglementation au niveau normatif, aussi bien dans le cadre national qu'international.

En ce sens, il est plus actuel que jamais de comprendre comment diriger la diffusion de l'organisation rationnelle du travail. Celle-ci est caractérisée par une forte standardisation des procédures, qui prétend offrir aux travailleurs et aux dirigeants des avantages en termes d'efficacité, de prévisibilité et de contrôle, mais qui souvent se traduit par de nouvelles formes de subordination et d'aliénation (Ritzer 1997).

C'est ainsi que les directions d'entreprises cherchent à autoproduire des règles avec l'objectif de définir leurs modalités d'organisation en dépassant la réglementation publique pour centraliser le processus de rationalisation. Pour ce qui concerne le rapport entre les modèles d'organisation et les modèles de gestion de la santé et de la sécurité, la tendance est manifestement à leur intégration formalisée et réglementée, aussi bien à l'intérieur de chaque site d'entreprise que dans l'ordre juridique italien et international. Cette évolution soulève la question du rapport entre les systèmes de Total Quality Management⁷ et les modèles de gestion du risque prévus par les lois, comme celles introduites en Italie par le décret législatif sur la santé et la sécurité au travail (D.Lgs. 81/08, art. 30). L'objectif consiste à conjuguer les exigences d'efficacité d'une entreprise et la protection des conditions de travail, le respect des droits des travailleurs et des réglementations publiques⁸.

7. Le Total Quality Management est une approche née au Japon, qui s'est diffusée ensuite aux États-Unis, puis dans le reste du monde, en particulier durant les années 80, et qui vise à atteindre une qualité maximale du processus de production et du bien produit. Les finalités principales de cette approche sont d'optimiser les efforts en vue de satisfaire le client à travers l'implication et la mobilisation des salariés et la réduction des gaspillages (cf. Deming 1993).

8. Un cas qui illustre bien l'importance de ces défis – pour atteindre un modèle organisationnel intégré capable de conjuguer qualité élevée du processus de travail et bonnes conditions de travail – est celui des évolutions constatées chez Fiat au cours des dernières années au travers du programme World Class Manufacturing (Schonberger 1986 ; Todd 1995).

2.4 Individualisation et répartition inégale des risques: marginalité, exclusion et nouvelle exploitation

La réduction du pouvoir, individuel et collectif, de négociation des travailleurs face aux centres décisionnels entrepreneuriaux entraîne une intensification de leur exploitation, parce qu'ils sont soumis au chantage permanent du chômage et sont dans l'impossibilité de contrôler les processus de production dans leur articulation complexe. L'action syndicale et la réglementation démocratique publique perdent du terrain face à la volonté des nœuds centraux entrepreneuriaux de détenir la plus grande partie du profit et du contrôle.

C'est ainsi que s'affirme une répartition inégale du risque, en créant différents niveaux d'inclusion et d'exclusion du système de protection au long des filières, avec un élargissement progressif de la part des *outsiders* par rapport à celle des *insiders*⁹. Pour les acteurs les plus marginaux et les plus isolés, la tendance à l'externalisation et à l'individualisation des risques – qui tendent à peser sur le travailleur ou l'entreprise pris isolément – se fait sentir de manière toujours plus intense.

La cause de cette inégalité dans la distribution des risques peut se retrouver dans la répartition différente des droits et des protections entre les travailleurs puisque, comme l'affirme Ulrich Beck « les capacités à faire face à des situations de risque, à les éviter ou à les compenser, sont probablement réparties de manière inégale à l'intérieur de la stratification économique et culturelle ».

Comme le montre une recherche récente, financée par la Commission européenne (Di Nunzio *et al.* 2009), sur 58 études de cas d'entreprises internationales, les stratégies de restructuration d'entreprise en cours en Europe vont précisément dans la direction de la centralisation des décisions, de la rationalisation du processus et de l'externalisation des risques, le long d'une « chaîne de valeur » toujours plus fragmentée, avec des conséquences négatives pour les travailleurs: a) une réduction de l'influence de chaque travailleur sur le processus de travail; b) une intensification de la charge de travail; c) une augmentation de l'incertitude en raison de la moindre prévisibilité, aussi bien de la charge de travail que du poste de travail; d) une individualisation du rapport de travail et une carence du soutien syndical. La tendance générale est dès lors celle d'une dégradation des conditions de travail et d'une augmentation de son exploitation, surtout pour les acteurs les plus vulnérables: ceux qui ont un rôle marginal dans le contexte socioprofessionnel et qui travaillent dans les zones « périphériques » de la chaîne de valeur.

9. Sur le concept d'individualisation du risque et de répartition inégale du risque cf. Beck, Giddens, Lash (1994) et Beck (1986).

Tableau 2.1 **Impact de la restructuration sur la santé des travailleurs: les principaux changements dans les processus de travail et leur impact sur les six dimensions du modèle de Kristensen**

Changement durant la restructuration	Six dimensions					
	Exigences du travail	Influence sur le travail	Soutien social	Reconnaissance et récompenses	Prévisibilité	Signification
Orientation vers le marché du client		-			-	- & +
Standardisation, formalisation et centralisation	-	-	- & +		+	-
Surveillance accrue		-				
Intensification du travail	-					
Spécialisation de relèvement des compétences	-	+	-	- & +		- & +
Travail en équipe			- & +			
Flexibilité accrue			-		-	
Restructuration du temps de travail	- & +				- & +	
Changement dans les dimensions de la main-d'œuvre	-				-	
Fréquence élevée des changements organisationnels	-	-	-		-	-
Changements dans les relations industrielles		-	-			

- = nouveaux problèmes ; + = possibilités nouvelles

Source: Di Nunzio D., *et al.* (2009) p. 71

Désormais, de nombreuses enquêtes d'ampleur internationale témoignent du lien existant entre les formes « atypiques » de travail et la dégradation des conditions de santé, soit sous la forme d'une exposition accrue au risque d'accident, soit par la possibilité plus grande d'apparition de maladies¹⁰.

Selon Gallino (2009) et Standing (2011), le travail atypique entraîne une violation d'une multiplicité de garanties et de droits fondamentaux qui, selon l'OIT, définissent le « travail décent » : a) la sécurité de l'emploi (protection dans les phases de l'engagement et du licenciement) ; b) la sécurité professionnelle (la valorisation de la profession et des compétences) ; c) la sécurité sur le lieu de travail (la protection de la santé contre les accidents et les maladies professionnelles) ; d) la sécurité du revenu (la création et le maintien de ressources adéquates) ; e) la sécurité en termes de prévoyance (la possibilité de conserver un niveau de revenus appropriés y compris après la sortie du marché du travail) ; f) les garanties de représentation (syndicalisation et droit de grève).

Dans l'ensemble, en analysant en profondeur la littérature sur le sujet, Haigh et Mekel (2004) identifient les différences suivantes entre les conditions de sécurité des travailleurs « atypiques » et celles des travailleurs bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée : a) les travailleurs temporaires travaillent

¹⁰. Beck (1986), p. 46.

souvent dans des environnements caractérisés par la forte présence de risques (même dans les services où, par exemple, ils sont employés dans les environnements les plus bruyants), et ils accomplissent leurs tâches dans des positions plus inconfortables et plus fatigantes, avec des mouvements répétitifs, avec une charge de travail plus élevée; b) ces travailleurs sont moins insérés dans le système de surveillance sanitaire et bénéficient d'une couverture réglementaire moindre en matière de santé et de sécurité; c) ils connaissent de plus mauvaises conditions de santé et de sécurité et risquent davantage des accidents; d) ils ont moins de contrôle que les travailleurs à durée indéterminée sur l'horaire de travail et sur l'organisation du travail; e) ils ont moins accès aux informations et à la formation, que ce soit en relation à leur profession qu'aux thèmes spécifiques de la santé et de la sécurité; f) ils sont moins insérés dans le contexte du travail, tant du point de vue des relations individuelles (relations avec les supérieurs et avec les collègues), que du point de vue des relations collectives (ils présentent des taux moins élevés de syndicalisation); g) ils ont moins de possibilités de carrière; h) ils manifestent une moindre satisfaction à l'égard de leur propre travail et une plus grande incertitude quant à leur avenir.

L'acquisition elle-même d'une culture efficace de la santé et de la sécurité de la part du travailleur – caractérisée par un ensemble de convictions, de normes, d'attitudes, de pratiques sociales et de techniques que l'individu assimile au travers de son expérience de vie et de travail (Douglas 1992; Turner 1992) – semble être placée sous tension par les processus de flexibilisation. En général, les recherches montrent que les rôles centraux dans la chaîne de valeur comportent un niveau élevé de connaissance des risques et une prise de conscience plus complète des conditions de santé et de l'attention à donner à la thématique de la sécurité, alors que ceux qui occupent des rôles plus marginaux manifestent une capacité moindre à identifier et à affronter les dangers.

Par conséquent, plus un travailleur occupe une position centrale dans le processus de travail, plus ses connaissances et son attention en matière de risques sont importantes, alors qu'au contraire, pour les travailleurs plus marginaux (par exemple, ceux engagés par des entreprises extérieures, dans des professions secondaires et peu qualifiées ou avec des contrats temporaires), la connaissance et l'attention au risque sont inférieures. En effet, pour les travailleurs atypiques et sous contrat temporaire, comme pour ceux qui travaillent dans des entreprises secondaires de la filière, leur intégration moindre dans les processus de travail et dans les groupes de travail, leur moindre implication dans les activités syndicales, la fragmentation de leur parcours professionnel, entraînent une moindre conscience des risques du travail et une difficulté à les affronter de manière appropriée (Di Nunzio 2009a et 2009b).

En outre, les travailleurs plus marginaux dans les processus de travail sont moins intéressés par les thèmes de la sécurité, parce que leurs besoins les plus urgents sont liés à la nécessité de gagner davantage (leurs salaires sont généralement nettement inférieurs à la moyenne) et à la peur de perdre leur emploi (à cause du caractère temporaire du contrat et de la nécessité de son renouvellement), si bien que l'attention apportée à sa propre santé passe au

second plan. Dans ce sens, on retrouve de toute évidence le fonctionnement d'un processus qui, pour reprendre les théories de Foucault, peut être défini comme processus d'autodiscipline (Foucault 1975). Pour la plus grande partie des travailleurs instables, la crainte de perdre leur emploi ou de ne pas faire carrière est tellement forte qu'elle devient la principale source de régulation des attitudes et des comportements de ces travailleurs vis-à-vis de leurs fonctions dans l'entreprise, en créant une forte dépendance par rapport à l'employeur, même dans des conditions très difficiles.

C'est pourquoi les travailleurs atypiques ont tendance à vouloir se montrer infatigables, flexibles, motivés, disponibles par rapport aux demandes de l'employeur, même lorsque celles-ci dépassent les accords. Ils sont capables de s'adapter aux mutations dans les horaires et dans la charge de travail, ils se tiennent à distance des organisations syndicales pour ne pas créer de problèmes à l'entreprise, même lorsque leurs droits sont bafoués (Pedaci 2008). Les conséquences négatives de la flexibilité sur la personnalité du travailleur sont également notables, en raison des répercussions de la fragmentation de la carrière professionnelle sur les traits permanents du caractère de l'individu. La flexibilité, surtout avec l'effritement de la perception temporelle, semble faire obstacle à la structuration d'une narration cohérente de soi-même, qui est à la base du processus d'acquisition de son identité, construite notamment au travers du travail et de la reconnaissance de la part des autres (Sennett 1998).

Pour ce qui concerne le contexte italien, une enquête de 2003 a démontré que, pour les travailleurs atypiques (collaborateurs indépendants, intérimaires, employés à durée déterminée ou à temps partiel, apprentis et jeunes en formation professionnelle), les taux de mortalité et de sinistralité sont en Italie au moins deux fois supérieurs à ceux des travailleurs stables et permanents, suite à la généralisation d'une tendance à assigner aux travailleurs atypiques les tâches les plus dangereuses ou à effectuer dans des environnements insalubres, que le personnel régulier de l'entreprise refuserait (Eurispes-Ispesl 2003). C'est pourquoi la Commission européenne avait déjà indiqué en 2002 (Commission européenne 2002) que les travailleurs sous contrat atypique et les travailleurs précaires constituaient un groupe sensible du point de vue de la lutte contre les accidents du travail, parce que le type de contrat et le niveau d'expérience dans l'entreprise présentaient une corrélation négative avec la sécurité et la santé au travail.

Pour ce qui concerne l'ensemble des facteurs de risque propres à la fragmentation des filières, l'analyse des données sur les accidents montre clairement que s'affirme une répartition inégale du risque, non seulement selon les professions et les secteurs (avec des professions et des secteurs présentant un taux de sinistralité plus élevé, principalement dans l'agriculture et l'industrie manufacturière), mais aussi qu'il existe des contextes plus risqués que d'autres (les petites entreprises, certaines régions du sud de l'Italie), tout comme il existe des travailleurs plus exposés que d'autres (les femmes, les jeunes, les travailleurs extracommunautaires, les travailleurs sous contrat temporaire, les travailleurs irréguliers) (Di Nunzio 2010).

3. Les risques d'accident et de maladie chez les jeunes travailleurs

Davide Dazzi

Face à un monde du travail en pleine évolution (Accornero 2003; Polany 1974), où la compétitivité dépend de la capacité et de la rapidité d'adaptation aux besoins changeants du marché, les entreprises se trouvent confrontées à l'exigence d'une flexibilité accrue. La structure productive industrielle se fait moins verticale, en recourant à l'externalisation (*outsourcing*), cependant que le marché du travail se déstructure en se flexibilisant et que l'organisation du travail se déréglemente par la multiplication des dérogations. La santé et la sécurité au travail n'ont pas échappé à ces transformations significatives (Rubini 2001; Dazzi et Felicioni 2008). Dans le cadre des changements organisationnels et législatifs, le spectre des risques a évolué lui aussi: outre une recrudescence des « risques traditionnels », on observe l'émergence de problématiques nouvelles. Les travailleurs d'aujourd'hui sont contraints de suivre les mutations du marché sans pouvoir espérer réellement une position de travail durable et sûre, en rompant l'équilibre qualitatif entre la vie professionnelle et la vie sociale, et en ne respectant plus le compromis fordiste et keynésien entre subordination et sécurité (Accornero 2005).

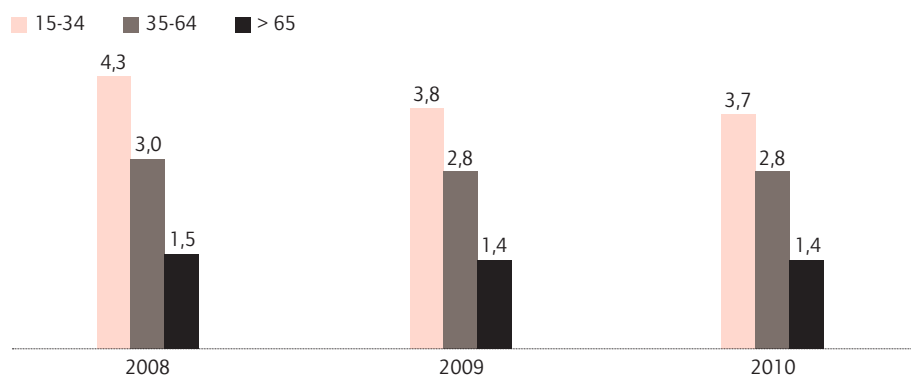
Dans cet état d'incertitude, les jeunes travailleurs sont les premiers à en payer les conséquences en se trouvant inexorablement entraînés dans un processus continu d'individualisation (Paci 2007; Chicchi 2009), sans renforcement des capacités (Borghi 2010). La fragmentation croissante du travail et l'extension de la zone d'instabilité professionnelle (Altieri, Dota et Ferrucci 2009) lèsent non seulement la dimension professionnelle, celle du travailleur, mais aussi la capacité d'exercer sa véritable « citoyenneté sociale » (Leonardi 2008).

Nous proposons ci-après une approche méthodologique qui compare les données objectives (relevées par l'Institut national d'assurance-accidents du travail - Inail) et les données subjectives, telles qu'elles sont produites par la perception des travailleurs par rapport à leurs conditions de vie et de travail. La différence entre ces deux approches (objective-perceptive) trouve son explication dans la nature différente des informations fournies: si les données objectives examinent les conditions du travail « du dehors », les données perpectives proposent un point d'observation « du dedans ».

3.1 Les jeunes : données en matière de sinistralité et de technopathies

Les données de sinistralité sont des éléments quantitatifs sur lesquelles toute tentative d'exploration du thème de la santé et la sécurité doit se baser pour garantir la scientificité empirique de l'analyse. Si les chiffres absolus montrent une prépondérance d'accidents dans la tranche d'âge 35-49 ans (en 2010 : 44,2% du total des accidents dans l'industrie et les services), le rapport entre le nombre d'accidents et le nombre de travailleurs occupés par classe d'âge donne un autre résultat¹¹. Comme le montre le graphique ci-après, les moins de 35 ans affichent un taux de sinistralité toujours plus élevé que les autres classes d'âge : en 2010, le taux de fréquence des accidents pour les travailleurs de moins de 35 ans était de 3,7%, contre 2,8% pour la catégorie 35-64 ans, et 1,4% pour les plus de 65 ans.

Figure 3.1 Taux de sinistralité pour 100 travailleurs par classe d'âge, 2008-2010



Source : traitement par nos soins à partir de données Istat et Inail

Ce bref examen statistique en matière d'accident montre un niveau de risque objectivement élevé pour les travailleurs de moins de 34 ans et de manière encore plus nette pour les travailleurs de moins de 25 ans. Comme toujours, les explications sont complexes mais le processus de précarisation n'y est certainement pas étranger (Vogel, 2006). Il n'est pas fortuit que l'on relève un nombre élevé d'accidents chez les travailleurs dits *parasubordinati*¹² et les travailleurs temporaires en regard des classes d'âge plus jeunes, là où ces

11. Le choix d'utiliser comme dénominateur les travailleurs occupés Istat et les travailleurs non occupés Inail découle de la nécessité de pouvoir comparer avec les résultats du relevé Istat, *Salute e sicurezza* II trimestre 2007, publié le 29 décembre 2008 et de la préférence pour une donnée obtenue par échantillonnage (Istat) par rapport à une donnée de nature administrative (Inail).

12. Cette forme récente d'emploi possède des caractéristiques intermédiaires entre le travail salarié et le travail indépendant. Ce travail indépendant, avec une responsabilité individuelle et une extrême individualisation des salaires, des primes et du temps de travail comprend la signature d'un contrat pour l'exécution d'un projet spécifique.

formes contractuelles sont les plus répandues (Altieri, Dota et Ferrucci 2009). La prépondérance des accidents chez les plus jeunes s'inscrit donc dans une logique probabiliste et en même temps, elle permet de supposer une corrélation entre emploi contractuellement atypique et risque d'accident (European Agency for Safety and Health at Work 2006).

3.2 Les jeunes et la perception du risque

Sur la base de l'examen d'une enquête présentée en décembre 2008¹³ par l'institut national de statistiques (Istat), on peut noter que les risques physiques (exposition à la poussière, aux gaz, aux émanations, aux fumées et aux substances chimiques, entre autres) sur le lieu de travail sont perçus davantage à partir de 35 ans pour redescendre ensuite après 55 ans. Les travailleurs plus jeunes montrent donc un niveau de perception du risque physique inférieur à ceux de la tranche 35-55 ans. Cette faible perception du risque ne doit pas être confondue avec une condition objective de travail ; elle indique le niveau d'acquisition des instruments cognitifs et comportementaux permettant d'interpréter la relation entre l'individu et l'environnement de travail. Il est intéressant de noter, quoi qu'il en soit, que pour les travailleurs de la première catégorie d'âge, le niveau de perception est toujours inférieur à celui des travailleurs de la tranche 35-54 ans, l'écart étant encore plus important pour le facteur spécifique « risque d'accident ».

Tableau 3.1 **Travailleurs déclarant être exposés à des facteurs de risque, par classe d'âge (%)**

Age	Poussières, gaz, émanations	Bruit, vibrations	Positions, charges, mouvements	Risques d'accident	Total des facteurs de risque physique	Charge de travail excessive	Abus de pouvoir, discrimination	Menaces ou violences physiques	Total des facteurs de risque psychologique
15-24	14,9	13,9	18,5	19,8	33,6	8,01	2,9	0,7	10,0
25-34	15,2	13,5	19,5	19,7	35,1	12,01	3,9	1,3	14,7
35-44	16,7	15,7	21,8	22,7	39,4	15,04	4,9	1,8	18,6
45-54	17,1	15,9	21,8	22,4	40,1	17,06	5,7	1,9	20,9
55-64	14,3	12,7	17,6	18,0	34,0	14,07	4,5	1,9	17,8
65 et +	11,0	6,7	13,3	15,1	26,3	8,08	1,3	1,7	10,9
Total	16,0	14,6	20,4	21,1	37,4	14,05	4,6	1,6	17,4

Source: Istat, 2^e trimestre 2007

13. Conformément aux objectifs de la Stratégie européenne pour la santé et la sécurité (2002-2006), l'Istat a introduit au second trimestre de 2007 un document ad hoc dans l'instrument préexistant d'enquête auprès de la main-d'oeuvre, afin de relever la perception des travailleurs en matière d'exposition à des facteurs de risques pour la santé.

L'enquête Istat permet en outre d'aller au-delà de la dimension physique du risque, en examinant également les facteurs de nature psychologique. Parmi les différents facteurs qui peuvent compromettre l'équilibre psychologique des individus, l'enquête Istat se focalise en particulier sur la charge de travail excessive, les phénomènes d'abus de pouvoir ou de discrimination, les menaces ou les violences physiques. Pour les facteurs de risque psychologique également, les données montrent un niveau de perception inférieure dans les classes de travailleurs plus jeunes : seuls 10 travailleurs sur 100 âgés de 15 à 24 ans déclarent être exposés à des facteurs de risque psychologique contre 20,9 % des travailleurs de la tranche 45-54 ans.

En passant en revue les différents facteurs de risque pour la santé psychologique, on note que « la charge de travail excessive » est le facteur perçu par le plus grand nombre de travailleurs dans leur ensemble. La répartition par classes d'âge donne l'image de jeunes travailleurs qui ne perçoivent pas leur propre charge de travail comme un facteur de risque important (8 %), ce qui est très en dessous de la moyenne globale (14 %). Un tel résultat pourrait s'expliquer soit par une charge de travail réellement moins importante pour les plus jeunes, soit par une distorsion de la réalité induite par une résignation progressive à des conditions de travail défavorables.

La première hypothèse est contredite par différentes données provenant des enquêtes sur les conditions de travail menées par la Fondation de Dublin¹⁴ selon lesquelles, en Italie, l'autonomie en termes de choix des horaires, de méthodes et de rythme de travail est systématiquement inférieure pour les moins de 30 ans par rapport aux autres classes d'âge, alors que c'est précisément pour les travailleurs les plus jeunes que l'on enregistre les exigences les plus fortes en termes d'intensité de travail : rythme de travail élevé et délais courts¹⁵. L'absence de contrôle sur son propre travail et de coparticipation à l'organisation des activités réduit le niveau de satisfaction des travailleurs, surtout pour les plus jeunes : toujours selon la Fondation de Dublin, seuls 20,1 % des moins de 30 ans « peuvent influencer des décisions importantes pour le travail », « toujours » ou « presque toujours », contre une moyenne de 32,2 %.

En outre, l'enquête de la Fondation de Dublin montre clairement que les facteurs de risque de nature psychologique sont bien moins souvent perçus par les travailleurs comme dangereux pour leur santé que les facteurs physiques, ce qui met en évidence l'échec des récentes campagnes de sensibilisation en faveur d'une conception plus large du bien-être au travail.

La flexibilisation interne et externe de l'entreprise entraîne un processus de fragmentation, non seulement de la structure productive, mais aussi du réseau relationnel et social. Le travail tend à perdre sa dimension collective et sa place

14. Depuis 1990, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail mène, tous les cinq ans, une enquête sur les conditions de travail dans les États européens. Cet organisme européen est situé à Dublin.

15. Ce n'est qu'en 2010 que les moins de 30 ans sont dépassés par la tranche des 30-49 ans.

centrale dans la vie sociale et, par conséquent, sa capacité explicative de la société (Ires Emilia-Romagna 2010). Ce processus d'effilochage progressif entraîne une individualisation des parcours professionnels et de vie, où le risque est vécu comme quelque chose de personnel et renvoyant à la responsabilité individuelle. Même le concept de « culture de la sécurité », expression utilisée souvent de manière abusive, risque de devenir un instrument de déresponsabilisation des entreprises vis-à-vis de l'individu, si un rééquilibrage des rapports de force n'intervient pas au préalable. Tous les sujets, en effet, ne disposent pas des mêmes instruments individuels ou contractuels leur permettant d'exercer leur droit à la santé sur le lieu de travail: dans une telle logique, les jeunes travailleurs représentent des protagonistes relativement faibles. Pour être réaliste, toute analyse des conditions de travail doit partir de ce présupposé et adopter dès lors une approche plus large dans son travail d'enquête.

La faiblesse de la position du jeune travailleur peut être mise en évidence par la confrontation des données objectives et perceptives en matière de conditions de travail et d'emploi. Si l'on considère le taux de sinistralité, celui-ci apparaît plus important pour les travailleurs plus jeunes. Le fait est habituellement expliqué par l'absence d'expérience professionnelle ou de dispositions comportementales permettant de travailler en sécurité et par une plus grande propension au risque. Tous ces arguments ne sont que partiellement convaincants (Vogel 2006).

Comme le montre clairement l'analyse des conditions d'emploi, la précarité contractuelle et économique concerne surtout les travailleurs de moins de 34 ans (Altieri, Dota et Ferrucci 2009). En plus de créer un climat permanent d'incertitude et d'insécurité quant aux perspectives d'avenir, la précarité entrave l'accumulation des connaissances et des expériences comportementales nécessaires pour travailler en sécurité. Il est incontestable que la fragmentation contractuelle affaiblit le pouvoir de construction d'une identité professionnelle, y compris en termes de santé et de sécurité. Ce phénomène s'accroît encore lorsque l'on envisage le passage d'un secteur à un autre, d'une activité à une autre, présentant des composants de risque fort diversifiés.

La condition de précarité professionnelle ne se résume pas à la fragmentation des prestations de travail: elle va de pair avec des conditions économiques difficiles et instables. La discontinuité contractuelle, conjuguée au caractère provisoire de la situation de revenus, empêche toute projection vers l'avenir, en plaçant le jeune travailleur dans une situation où il doit différer ou renoncer à des choix durables (sur le plan familial ou celui du logement). Cette tendance est confirmée par une recherche nationale de l'IRES (Altieri 2008), selon laquelle à peine 35 % des travailleuses intérimaires dans la tranche d'âge 30-39 ont des enfants, contre 54 % pour les femmes du même âge mais qui bénéficient d'un contrat de travail salarié classique. L'impossibilité de construire son présent en suivant ses propres inclinations dans une condition professionnelle caractérisée par une charge de travail croissante et une autonomie organisationnelle réduite met à rude épreuve l'équilibre psychologique des jeunes travailleurs, en augmentant leur sentiment de malaise sur le lieu de travail.

En outre, le décalage entre les données objectives et les données perceptives sur les conditions de travail suggèrent un certain nombre de réflexions sur le processus progressif de résignation. La comparaison entre les différentes ressources statistiques disponibles montre qu'à un taux de sinistralité plus élevé chez les plus jeunes, ne correspond pas à une perception plus élevée du risque. Tout en vivant dans des conditions objectivement dégradées, les jeunes perçoivent l'environnement de travail comme moins risqué que leurs collègues adultes. L'écart entre la dimension objective et la dimension subjective-perceptive va de pair, chez la plupart des jeunes, avec une sorte d'acceptation du caractère inéluctable du mal-être au travail. L'instabilité prolongée et leur situation incertaine semblent avoir un impact sur le niveau perceptif des travailleurs plus jeunes, qui considèrent que ce mal-être constitue un élément inhérent au travail. Pour l'exprimer dans un langage propre au marché du travail, on pourrait parler de « travailleurs découragés » chez qui le processus de découragement a pour conséquence un abaissement des attentes en matière de conditions de santé et de sécurité, abaissement considéré comme secondaire ou comme lié au maintien de son emploi.

4. Les difficultés professionnelles des jeunes

Francesca Dota

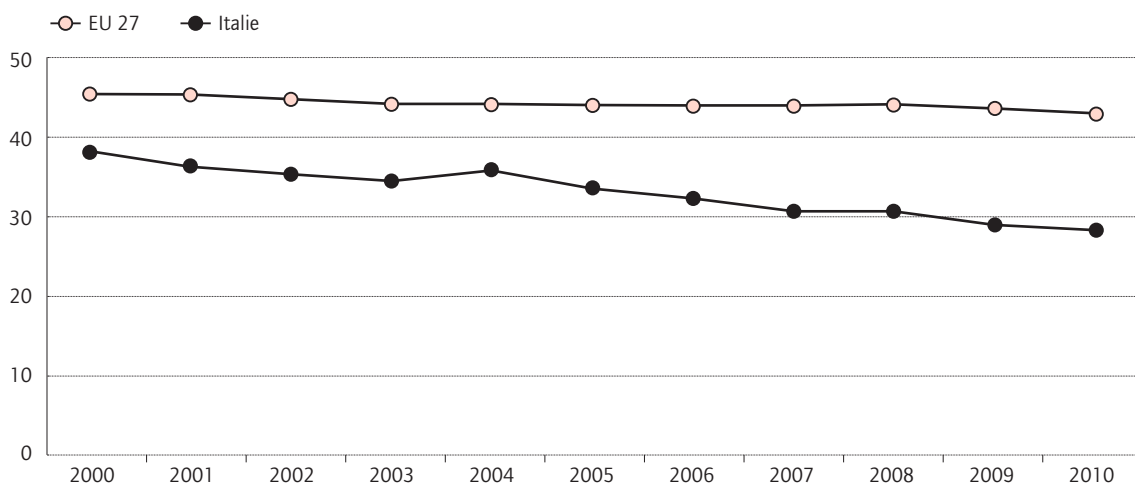
4.1 Le marché du travail des jeunes: évolutions récentes

Les jeunes italiens occupent une position marginale sur le marché du travail, caractérisée par le faible niveau de participation à la vie active et un risque de chômage plus élevé que parmi la même génération d'Européens.

En Italie, le taux de participation des 15-24 ans au marché du travail est passé de 38,4% en 2000 à 28,4% en 2010. La chute progressive de l'offre de travail pour les jeunes s'explique largement par l'allongement progressif des parcours de formation, lui-même dû aux réformes scolaires et universitaires introduites dans la dernière décennie (Cnel 2010). En tout cas, la propension à poursuivre ses études est souvent associée aux faibles opportunités de travail offertes aux jeunes.

Entre 2000 et 2003, le taux d'activité des jeunes est passé de 38,4% à 34,6%. Entre 2003 et 2004, ce pourcentage est remonté à 36,1%, suite à l'adoption de la loi Biagi (décret lég. 276/2003). Cette loi, qui s'inscrivait dans la voie de la flexibilisation du marché du travail lancée par le « paquet Treu » en 1997, a favorisé l'entrée dans le monde du travail de nombreux jeunes par le biais de nombreuses formes nouvelles de travail temporaire.

Figure 4.1 Taux d'activité des 15-24 ans, Italie - EU27, 2000-2010



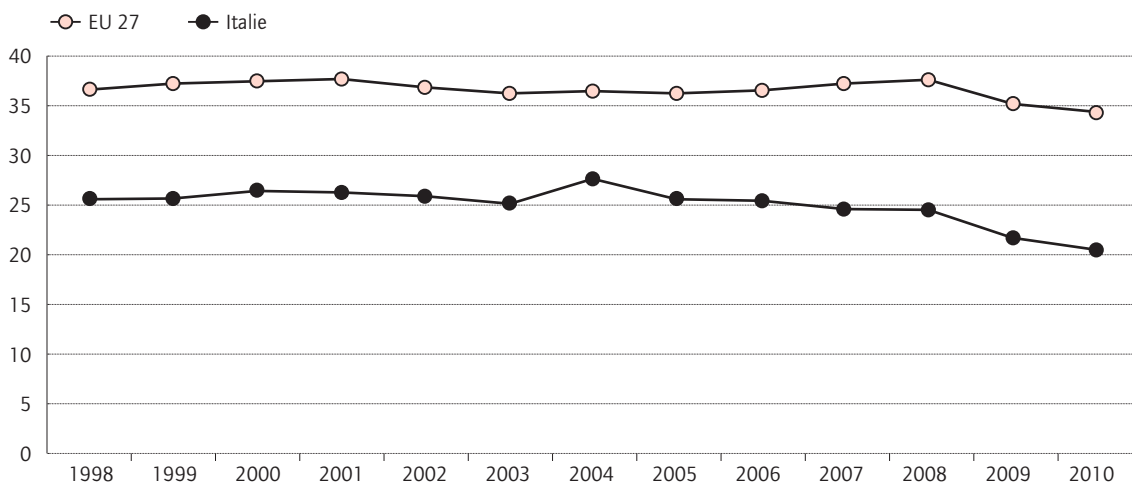
Source: Eurostat 2011

La baisse du taux d'activité des jeunes constitue un phénomène positif s'il s'explique par l'allongement des études : le relèvement du niveau moyen de formation des travailleurs est un facteur susceptible d'accroître la productivité et la compétitivité de l'ensemble du système économique et productif (Cnel 2010). Cependant, de nombreux jeunes restent sans emploi tout en n'étant pas inscrits dans un parcours de formation (NEET-Neither Education nor in Employment or Training). En 2009, un peu plus de 2 millions de jeunes Italiens (21,2 % de la population âgée de 15 à 29 ans) ne travaillaient pas et ne suivaient aucune formation (Istat 2010). Chez les jeunes âgés de 20 à 24 ans, les NEET représentent environ le quart de l'effectif (contre 16 % en moyenne dans les pays de l'OCDE). Une installation durable dans une telle situation est négative : plus elle se prolonge, plus l'insertion sur le marché du travail ou la réinsertion dans le système de formation sont difficiles. À cet égard, l'Italie se distingue tristement, puisque la part des jeunes NEET en 1997 se trouvant dans cette situation pendant cinq années successives frôlait les 30 % alors que ce pourcentage se situait autour de 10 % dans la plupart des pays européens (Cnel 2010).

Ces dernières années, ce taux d'inactivité a continué à progresser rapidement en raison de la crise. Chez les jeunes de moins de 24 ans, il atteignait 71,6 % en 2010, tandis que pour les jeunes adultes, de 25 à 34 ans, le taux d'inactivité se situait à 25,7 % cette même année (Istat 2011).

L'analyse des tendances de la participation des jeunes au marché de l'emploi permet également de mettre en évidence la condition particulièrement fragile des jeunes Italiens par rapport aux jeunes de la même génération ailleurs en Europe. En Italie, les jeunes se distinguent par leur faible taux d'occupation, très inférieur à la moyenne européenne. Seule l'année 2004 a vu un rattrapage partiel lorsque, en raison de la réforme Biagi et de l'essor du travail temporaire qui en a résulté, le taux d'occupation des jeunes a grimpé à 27,6 %. Cependant, après ce pic relatif de 2004, le taux d'emploi des jeunes italiens a commencé à se réduire progressivement, en suivant l'évolution du cycle économique, jusqu'à l'effondrement enregistré entre 2008 et 2010, lorsque le taux d'emploi des jeunes est descendu de 24,4 % à 20,5 %.

Figure 4.2 Taux d'emploi des 15-24 ans, Italie - EU27, 1998-2010

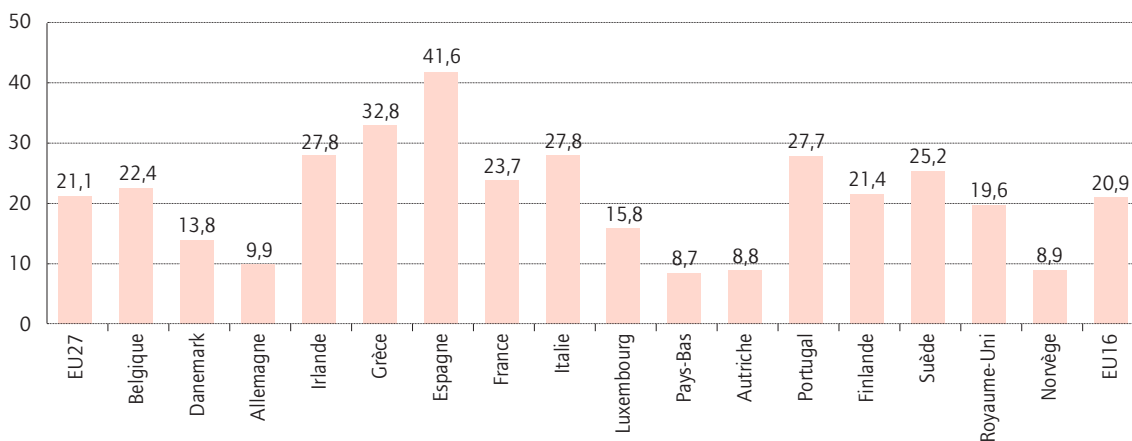


Source: Eurostat 2011

La déréglementation progressive du marché du travail, tout en ayant favorisé l'entrée d'un plus grand nombre de jeunes dans le monde du travail, les a exposés à une condition de fragilité accrue, étant donné que les premières pertes d'emplois au lendemain de la crise ont concerné principalement les emplois temporaires, occupés majoritairement par les jeunes.

La position désavantageuse des jeunes sur le marché de l'emploi est encore plus évidente lorsque l'on analyse le taux de chômage. Dans le panorama européen, l'Italie continuait en 2010 de se distinguer par un taux élevé de chômage des jeunes, précédée seulement par l'Espagne (41,6%) et la Grèce (32,8%). Chez les jeunes Italiens, le risque de rester chômeur est trois fois plus élevé que pour le reste de la population, il est plus élevé par rapport à leurs contemporains européens pour lesquels la probabilité d'être chômeur n'est que deux fois plus importante que celle du reste de la population active (Cnel 2010).

Figure 4.3 Taux de chômage des jeunes (EU16), 2010

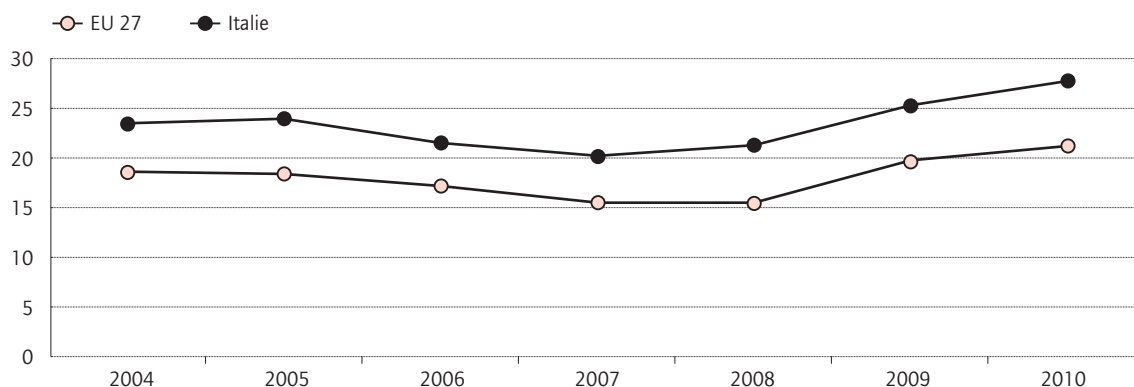


Source: Eurostat 2011

Au cours de ces 15 dernières années, la flexibilisation du marché du travail et l'allongement des parcours de formation ont réduit le taux de chômage des jeunes qui a continué à diminuer jusqu'en 2007, grâce aussi à la phase d'expansion du cycle économique, avant d'augmenter à nouveau. Entre 2004 et 2007, le taux de chômage des jeunes a ainsi baissé de plus de 3 %, en passant de 23,5 % à 20,3 %, avant de retrouver rapidement des valeurs proches de celles de la décennie précédente, à savoir 27,8 % en 2010 (alors que la moyenne EU27 se situait à 21,1 %).

La phase de récession que traverse actuellement l'Italie a dès lors réduit les possibilités d'entrée sur le marché du travail pour les jeunes, mais aussi rendu plus probable le risque qu'ils en sortent en perdant leur emploi.

Figure 4.4 Taux de chômage des 15-24 ans, Italie - EU27, 2004-2010



Source : Eurostat 2011

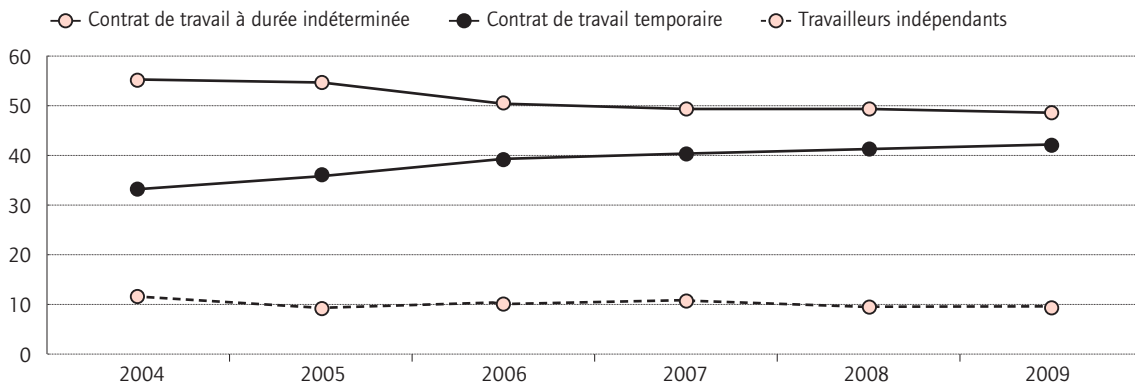
4.2 Une génération de travailleurs « instables »

L'Italie a connu au fil des ans une augmentation du recours au travail à durée déterminée et une érosion progressive du travail à durée indéterminée : entre 2001 et 2008, la part des engagements à durée déterminée est passée de 30,8 % à 42,6 %, alors que le pourcentage des nouveaux postes de travail à durée indéterminée est descendu de 60 % à 47,4 % (Unioncamere-Excelsior 2009).

Le développement du travail temporaire a concerné principalement les jeunes, pour qui la condition de flexibilité, propre à la phase d'entrée dans la vie active, s'est transformée en une flexibilité systémique les exposant au risque de la marginalisation économique et sociale et de l'érosion des capacités et du savoir-faire acquis durant leur parcours professionnel.

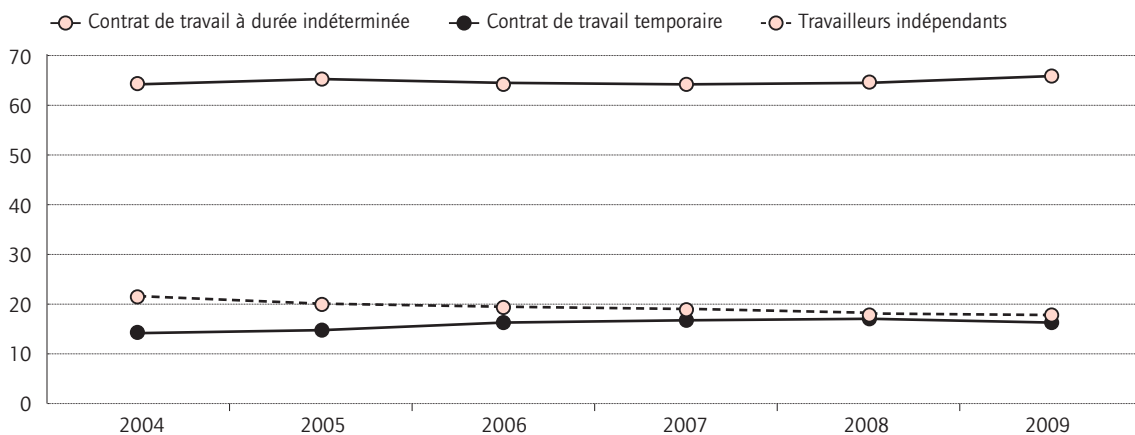
En 2004, au moins un jeune sur trois (33,1%) travaillait dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou en collaboration occasionnelle, alors qu'en 2008, plus de quatre jeunes sur 10 (41,2%) se trouvaient dans cette situation. Chez les travailleurs âgés de 25 à 34 ans, la part des travailleurs temporaires est passée de 14% en 2004 à environ 17% en 2008. La probabilité de travailler avec un contrat de travail temporaire est plus élevée chez les jeunes de moins de 25 ans: chez eux, la proportion des travailleurs temporaires est cinq fois plus élevée que pour les adultes de plus de 35 ans et plus de deux fois plus élevée que pour la tranche d'âge des 25 à 34 ans.

Figure 4.5 **Travailleurs de 15-24 ans par type de contrat de travail, 2004-2009 (%)**

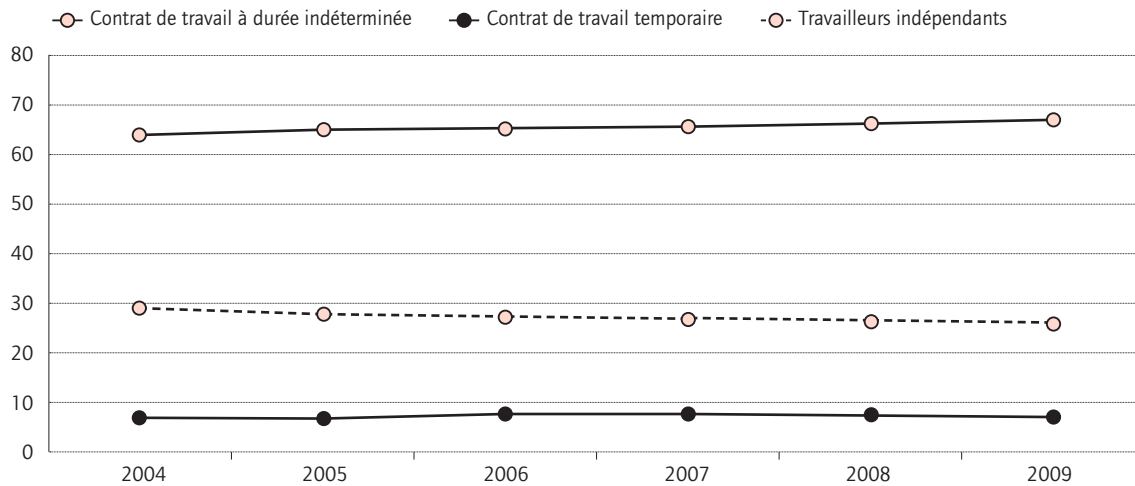


Source: calculs IRES à partir de données Istat Rcfl

Figure 4.6 **Travailleurs de 25-34 ans par type de contrat de travail, 2004-2009 (%)**



Source: calculs IRES à partir de données Istat Rcfl

Figure 4.7 **Travailleurs de plus de 35 ans par type de contrat de travail, 2004-2009 (%)**


Source: calculs IRES à partir de données Istat RcfI

En occupant davantage des emplois temporaires, les jeunes sont également plus exposés au risque de rester sans emploi. A la suite à la crise, le taux d'emploi s'est réduit de 8,7% (ce qui correspond à une perte de 53 000 postes de travail) entre 2008 et 2009 parmi les travailleurs temporaires de moins de 25 ans. Pour les travailleurs âgés de 25 à 34 ans, le recul frôle les 11% (soit une perte de 106 000 postes de travail), et il n'est que de 6,8% chez les plus de 35 ans.

Les plus jeunes ont davantage subi les effets négatifs de la crise même en occupant une position de travail stable, ce qui démontre leur condition de faiblesse, qui les distingue des travailleurs adultes : chez les travailleurs stables de moins de 25 ans, en effet, le recul de l'emploi a été de 12,6% (soit 91 000 postes de travail), un chiffre très supérieur à celui enregistré pour les jeunes adultes de 25 à 34 ans (-3,8%) et alors que l'on observe une tendance opposée chez les plus de 35 ans, où l'emploi fait mieux que résister (+ 2,2%).

 Tableau 4.1 **Travailleurs occupés par type de contrat. Années 2008-2009 (n. et %)**

	Variation absolue			Variation %		
	15-24	25-34	>=35 ans	15-24	25-34	>=35 ans
Durée indéterminée	-91	-139	232	-12,6	-3,8	2,2
Temporaires	-53	-106	-82	-8,7	-10,9	-6,8
Indépendants	-15	-81	-44	-10,8	-7,9	-1,0
Total	-160	-326	106	-10,8	-5,8	0,6

Source: calculs IRES à partir de données Istat RcfI

En 2009, 14,2% des travailleurs italiens occupés se trouvaient dans une situation d'instabilité professionnelle, et ce chiffre était plus élevé dans la composante la plus jeune de la force de travail. Le taux d'instabilité¹⁶ atteignait 48,3% chez les plus jeunes et 20,4% chez les jeunes adultes (contre 9% chez les plus de 35 ans). Si pour les jeunes de moins de 25 ans, l'instabilité professionnelle est un phénomène traditionnellement lié à la phase d'entrée sur le marché du travail, pour les jeunes adultes, en particulier pour les femmes, l'instabilité professionnelle, si elle se prolonge dans le temps, risque de devenir une modalité « normale » de positionnement sur ce marché. Chez les femmes, l'instabilité professionnelle est plus répandue, en touchant au moins une travailleuse sur deux chez les jeunes (15-24 ans), contre 45% environ chez les travailleurs masculins de cette catégorie d'âge, et une travailleuse sur quatre chez les jeunes adultes (25-34 ans) contre 16,3% chez les hommes.

Tableau 4.2 **Travailleurs stables et instables par classe d'âge et par sexe (n. et %)**

	Travailleurs stables						Travailleurs instables						Total					
	Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total		Hommes		Femmes		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
15-24	496	54,8	268	46,8	763	51,7	409	45,2	304	53,2	713	48,3	905	100,0	572	100,0	1 476	100,0
25-34	2 671	83,7	1 768	74,2	4 440	79,6	522	16,3	616	25,8	1 138	20,4	3 193	100,0	2 384	100,0	5 578	100,0
35-64	9 130	93,0	5 796	88,0	14 926	91,0	689	7,0	790	12,0	1 478	9,0	9 818	100,0	6 586	100,0	16 404	100,0
Total	12 297	88,4	7 832	82,1	20 129	85,8	1 619	11,6	1 710	17,9	3 329	14,2	13 916	100,0	9 542	100,0	23 458	100,0

Source : calculs IRES à partir de données Istat Rcfl, moyenne 2009

Le taux d'instabilité professionnelle est globalement plus prononcé dans le Mezzogiorno (19,7% contre 11,4% au Nord), et ce taux augmente sensiblement si l'on ne considère que les travailleurs de moins de 34 ans (31,2%, contre 28,2% dans le centre du pays et 22,7% dans le Nord).

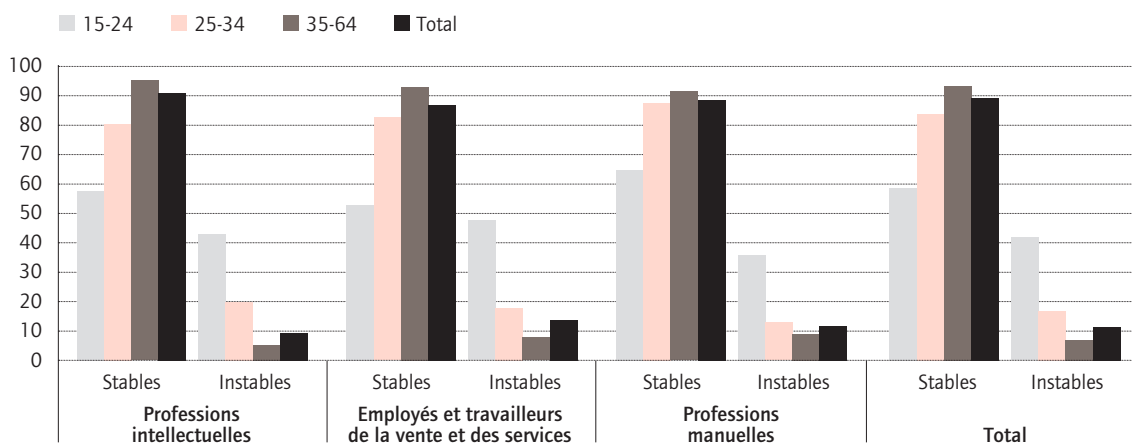
D'autre part, les taux d'instabilité sont plus élevés chez les travailleurs les plus qualifiés : chez les universitaires de moins de 35 ans, le taux d'instabilité est de 33%, contre 25,5% chez les diplômés de l'enseignement secondaire supérieur et 23,6% des travailleurs ayant un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur.

Si l'on observe les professions, on constate que chez les jeunes (jusqu'à 24 ans), les parcours caractérisés par une plus grande instabilité concernent principalement les employés et les travailleurs de la vente et des services, alors que chez les jeunes adultes (25-34 ans), le phénomène touche surtout les professions intellectuelles. Cela signifie qu'un investissement accru dans la formation et

16. Le taux d'instabilité correspond au rapport entre le nombre de travailleurs instables (occupés ou sans emploi depuis moins de 12 mois après l'échéance de leur contrat) et le nombre total de travailleurs occupés et instables sans emploi depuis moins de 12 mois après l'échéance de leur contrat (Altieri 2009).

l'enrichissement du capital humain ne trouve pas une réponse adéquate sur le marché du travail, où le travail instable est prépondérant, même au-delà de 35 ans et avec un niveau élevé d'instruction.

Figure 4.8 **Travailleurs stables et instables par type de professions et par âge (%)**



Source: calculs IRES à partir de données Istat Rcfl, moyenne 2009

Les jeunes travailleurs, en outre, ajoutent au caractère temporaire de leur emploi un recours accru au temps partiel qui atteint 33,2% chez les jeunes travailleurs atypiques de moins de 35 ans (salariés à durée déterminée et free-lance), contre 20,9% pour le total de la main-d'œuvre.

Tableau 4.3 **Travailleurs occupés par âge, modalités horaires et relations d'emploi (n. et %)**

	Plein temps			Temps partiel		
	≤ 34	≥ 35	Total	≤ 34	≥ 35	Total
Salarié à durée indéterminée	62,5	67,5	66,1	55,7	66,9	63,1
Salarié à durée déterminée	17,1	4,9	8,4	25,8	10,8	15,8
Collaborateur free-lance	2,0	0,7	1,0	7,4	4,0	5,1
Indépendant au sens strict, aidant dans le cadre familial, associé de coopérative	18,4	26,9	24,5	11,1	18,3	15,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Total V.A.	5 560,0	13 903,0	19 463,0	1 065,0	2 123,0	3 188,0

Source: calculs IRES à partir de données Istat Rcfl, moyenne 2009

Un engagement horaire réduit signifie un revenu inférieur, autre facteur défavorable venant s'ajouter à la discontinuité contractuelle et professionnelle persistante.

Selon une analyse des données Istat consacrées au salaire mensuel net des travailleurs (année 2009), les travailleurs à durée déterminée gagnent moins que les travailleurs à durée indéterminée, avec un revenu moyen de 939 euros contre 1 280 euros pour les travailleurs stables (soit un écart de 26%). Les travailleurs salariés à durée déterminée de 25 à 35 ans gagnent jusqu'à 14 % de moins que leurs contemporains bénéficiant d'un contrat de travail ordinaire (968 euros contre 1 126 euros).

L'instabilité professionnelle, qui implique déjà en soi une condition de discontinuité professionnelle, contractuelle et de revenu, présente également un désavantage du point de vue salarial. Cette situation a inévitablement des conséquences sur les conditions de vie des jeunes travailleurs, en réduisant leur capacité immédiate d'épargne et leur possibilité d'acquérir une autonomie par rapport à leur famille d'origine. En ce sens, la précarité professionnelle peut avoir des retombées sociales considérables, à cause de la forte segmentation intergénérationnelle du marché du travail qui fait peser un risque sérieux sur la cohésion entre les différents segments du système social et sur l'existence même du modèle typiquement italien de *welfare* familial.

5. L'enquête empirique

Daniele Di Nunzio

5.1 Facteurs de risque et de bien-être au travail : théorie et méthode de la recherche empirique

L'époque moderne est caractérisée par une tension constante entre deux interprétations différentes du concept de travail et, par conséquent, entre deux interprétations différentes du concept de santé au travail :

- d'un côté, il y a l'idée que le travail est un instrument inhérent aux intérêts « collectifs » (d'une entreprise, d'un territoire, d'un État) auxquels la santé de l'individu peut être subordonnée, y compris au travers d'un échange économique défini par des rapports de force ;
- d'un autre côté, il y a l'idée que le travail est une activité caractéristique de l'homme au travers de laquelle il se réalise en contribuant à l'amélioration de soi-même et des structures productives et sociales : la santé de l'individu est considérée comme un bien inaliénable ne pouvant être subordonné, ce qui se traduit par la recherche du bien-être individuel.

C'est dans cette confrontation et dans la synthèse entre ces deux paradigmes – qui se trouve constamment sous tension et perpétuellement redéfinie – que trouvent leur origine les rapports de travail, et les structures sociales à l'intérieur desquelles les individus ont des opportunités plus ou moins grandes de protéger leur santé, de se réaliser, d'autodéterminer leur propre existence, ou au contraire de subir des formes de subordination.

L'affirmation progressive de la santé comme droit fondamental universel a contribué à l'affirmation du travailleur, en plaçant la personne humaine au centre des processus productifs et des contextes sociaux. En même temps, les études médicales, les approches socio-économiques, les interventions politiques et législatives ont donné une importance croissante aux garanties et aux droits de l'individu qui, pour « être bien », doit être protégé et pouvoir se réaliser dans toutes les dimensions de son existence : physique, économique, sociale, culturelle, psychologique et affective¹⁷.

Avec le temps, on a pris conscience que la santé n'est pas un bien mesurable et qu'elle ne se limite pas à l'absence de maladie, mais constitue « un état complet de bien-être physique, mental et social », selon la définition

17. Pour une analyse approfondie de l'histoire de la santé et de la sécurité : Di Nunzio (2011) ; Grieco, Iavicoli et Berlinguer (1998) ; Carnevale et Baldasseroni (1999) ; Alhaique (2010).

historique de l'Organisation mondiale de la santé (OMS)¹⁸. Au fil des années, les recherches scientifiques ont montré que la santé du travailleur est un facteur étroitement interconnecté à tous les domaines dans lequel il évolue : professionnel, familial, social, etc. Par conséquent, le « bien-être » ne peut être garanti que par l'affirmation de la personne, c'est-à-dire à travers « l'expression de ses potentialités et la satisfaction de ses attentes », toujours selon la formulation de l'OMS¹⁹.

Dans cette recherche, nous tentons de fournir une interprétation la plus complète et la plus actuelle possible du bien-être au travail et de ce qu'il conditionne, en considérant l'ensemble des études sur la santé et la sécurité et en prêtant une attention particulière aux plus récentes qui approfondissent les thèmes de l'intégrité psycho-physique et de la valorisation du soi²⁰.

Dans la présente recherche, nous proposons la définition suivante des potentialités et des attentes :

- les **potentialités** sont : les attitudes, inclinations et prédispositions de l'individu ainsi que ses capacités, ses dons, ses qualifications et ses qualités aux niveaux physique, psychologique, social, spirituel et économique ;
- les **attentes** sont : les besoins et les désirs de l'individu par rapport à son propre projet existentiel, en considérant également les attentes de la société à son égard.

Les opportunités des individus d'être en « bonne santé » – c'est-à-dire d'exprimer leurs potentialités et de satisfaire leurs attentes – ont été analysées en relation à l'expérience professionnelle, en considérant les différentes dimensions qui en déterminent la qualité.

La qualité de la vie professionnelle a donc été étudiée en considérant l'impact sur les conditions de santé physique et psychologique du travailleur – au travers de la manifestation de pathologies comme en termes de niveau de bien-être – déterminé par les facteurs suivants :

- **la charge de travail** : les obligations professionnelles en termes quantitatifs et qualitatifs par rapport au temps disponible. Il s'agit autant de la

18. OMS, *Préambule à la constitution de l'OMS*, 22 juillet 1947.

19. L'OMS définit le bien-être comme « l'état optimal de santé des individus et des groupes » en considérant que deux aspects fondamentaux caractérisent cet état : la réalisation des potentialités maximales d'individus aux niveaux physique, psychologique, social, spirituel et économique. « Il se rapporte à deux aspects majeurs, soit la réalisation du plein potentiel de l'individu tant au niveau physique, psychologique, social, spirituel et économique ; et la satisfaction des attentes associées au rôle de l'individu dans divers milieux, notamment la famille, la collectivité, le lieu de culte et le lieu de travail » (Smith *et al.* 2006).

20. Dans l'étude de la littérature sur la santé et la sécurité qui a précédé l'enquête empirique, une attention particulière a été accordée aux réflexions les plus récentes qui approfondissent les thèmes de l'intégrité psycho-physique et de la valorisation du soi. En particulier, il est fait référence aux études qui analysent le lien entre l'état de santé du travailleur et l'organisation du travail, parmi lesquels certains des modèles les plus pertinents au plan international : le modèle de Karasek (1979) ; le modèle de Siegrist (1996) et le modèle de Kristensen (1999).

masse de travail à accomplir que de sa complexité du point de vue opérationnel et cognitif;

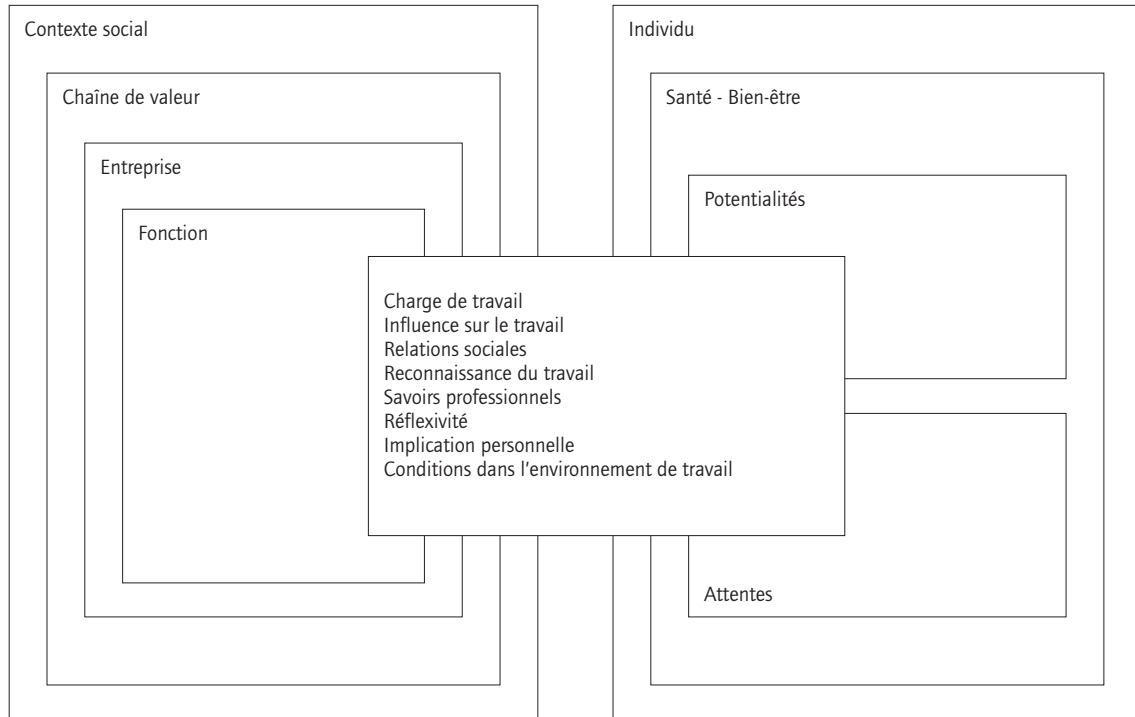
- **l'influence sur le travail**: la capacité d'exercer une certaine influence, tant au niveau individuel que collectif (par exemple au travers de la représentation syndicale), sur son travail, sur la complexité de la vie de l'entreprise, sur son parcours professionnel;
- **les relations sociales**: la qualité des relations sociales, tant formelles qu'informelles, c'est-à-dire le rapport entre le travailleur individuel et les autres acteurs qui participent au processus de travail (collègues, subalternes ou supérieurs, syndicat, médecins, etc.). Le rapport entre le travailleur et les acteurs extérieurs à l'entreprise (comme le rapport entre la vie professionnelle et la vie familiale);
- **la reconnaissance de son propre travail**: la possibilité de voir justement reconnu le travail accompli et ses mérites propres, du point de vue économique (par exemple les salaires et primes), contractuel et professionnel (comme la cohérence entre la qualification contractuelle et la carrière) ou social (la reconnaissance de la part de la collectivité);
- **les savoirs professionnels**: la possibilité de valoriser ses propres savoirs relativement à la profession exercée, ses progrès et les compétences acquises, tant théoriques que pratiques;
- **la réflexivité**: la possibilité pour le travailleur d'analyser de manière critique sa condition de travail, pour pouvoir agir avec un certain degré de conscience et de prévisibilité, tant par rapport à sa situation actuelle (par exemple, les informations sur ses droits et devoirs ou sur l'entreprise), que sa situation future (capacité prévisionnelle), s'agissant par exemple de l'organisation du travail, du roulement des équipes, de la charge de travail, des congés, de l'avenir professionnel et comme bénéficiaire de la sécurité sociale;
- **l'implication personnelle**: la possibilité d'une implication personnelle en considérant les facteurs qui rendent le travail plus ou moins signifiant du point de vue individuel: les intérêts, les désirs, les besoins;
- **les conditions de l'environnement de travail**: la présence ou non de facteurs de risque physiques, chimiques, biologiques.

Nous avons examiné la relation entre ces facteurs et les variables structurelles propres au contexte social et productif (la fonction exercée; le contexte de l'entreprise; la chaîne de valeur; le contexte social) et la relation avec le parcours personnel.

La qualité de la vie professionnelle a donc été analysée en considérant l'impact de tous ces aspects sur la santé.

Ces huit facteurs de risque et de bien-être ont été utilisés dans la recherche afin de comprendre les conditions de vie et de travail des jeunes et leurs opportunités de pouvoir se réaliser.

Figure 5.1 **Le bien-être du travailleur: les dimensions d'analyse et d'intervention**



Le modèle a été rendu opérationnel par l'entremise d'une enquête empirique conduite sur la base d'un questionnaire standardisé. Pour pouvoir toucher un nombre significatif de travailleurs nous permettant d'effectuer des analyses descriptives, explicatives et comparatives de la qualité du travail, une enquête a été menée à l'aide d'un questionnaire soumis par téléphone (suivant la méthodologie Cati²¹) à un échantillon de 1 000 travailleurs (au final, 964 interviews valables) âgés de 15 à 34 ans. Ces derniers disposaient d'un contrat standard ou atypique et travaillaient dans des PME ou de grandes entreprises du secteur manufacturier et du secteur tertiaire.

L'enquête a porté sur un échantillon représentatif du monde des jeunes travailleurs italiens²², extrapolé sur la base des critères de représentativité suivants : le sexe, la classe d'âge, le type de contrat et le secteur.

21. Le terme CATI (Computer-Assisted Telephone Interviewing) indique une modalité de relevé direct des unités statistiques, réalisée au travers d'interviews téléphoniques, où l'intervieweur lit les questions à l'interviewé et enregistre les réponses sur un ordinateur au moyen d'un logiciel approprié.

22. Les données auxquelles il est fait référence pour l'estimation des distributions de la population ont été élaborées à partir de la base de données RCFL de l'Istat, moyennes 2008.

L'échantillon était composé comme suit :

- 53,9 % d'hommes et 46,1 % de femmes ;
- une petite partie (3,7 %) des personnes interrogées étaient âgées de 15 à 19 ans, 24,8 % avaient de 20 à 24 ans, 31,1 % de 25 à 29 ans, et la partie la plus nombreuse était représentée par les 30-34 ans qui constituaient 40,4 % de l'échantillon ;
- 21 % travaillaient dans l'industrie manufacturière, 8,1 % dans la construction, 70,1 % dans les services ;
- 50,2 % bénéficiaient d'un contrat à durée indéterminée, alors que 39,3 % avaient un contrat à durée déterminée (y compris les apprentis et les travailleurs détachés) et 10,4 % d'autres formes contractuelles atypiques (ce qui inclut les collaborateurs occasionnels et les collaborateurs liés à un projet spécifique) ;
- la répartition des professions dans l'échantillon évolue de manière très semblable à celle de la population globale représentée, à l'exception des professions d'employés qui sont surreprésentées dans l'échantillon. 53 % de l'échantillon sont constitués par des professions techniques, des employés qualifiés dans le commerce et les services, des ouvriers spécialisés et autres ouvriers. Les artisans et professions qualifiées représentent 36,2 % de l'échantillon ; 7,4 % seulement des interviewés exercent des professions intellectuelles et à forte spécialisation, et à peine 3,4 % occupent une fonction dirigeante ;
- s'agissant du niveau d'études, on observe que 20,2 % sont faiblement qualifiés (pas au-delà de l'enseignement secondaire inférieur), 55,6 % ont un niveau moyen (enseignement secondaire supérieur), 24 % ont un niveau élevé (enseignement universitaire ou de troisième cycle).

Ci-après, nous commenterons les résultats des interviews selon une articulation thématique qui parcourt les facteurs de risque proposés dans le modèle. Finalement, nous identifierons les profils de risque les plus élevés, en examinant les variables individuelles et contextuelles les plus importantes.

5.2 Les conditions de travail des jeunes : principaux résultats

5.2.1 La charge de travail

La charge de travail a été analysée en examinant autant la durée de travail que son intensité. L'enquête européenne sur les conditions de travail (enquête « Eurofound ») atteste d'une augmentation de l'intensité de travail pour les travailleurs de l'Union européenne à laquelle est associée une présence plus grande de risques psycho-physiques. Pour la plus grande partie des travailleurs européens, le rythme de travail dépend de la demande des consommateurs et des clients, et dès lors est soumis au rythme externe du marché. Le pourcentage des travailleurs ayant un horaire flexible augmente constamment : environ 50 % des travailleurs européens ne travaillent pas le même nombre d'heures tous les jours, environ 40 % n'ont pas d'horaire fixe de début et de fin de travail, et environ 30 % ne travaillent pas le même nombre de

jours chaque semaine. La moyenne européenne des heures de travail a diminué constamment depuis 15 ans, suite aussi bien à l'augmentation du travail à temps partiel qu'à la réduction effective du nombre des personnes qui effectuent de longs horaires de travail. Cependant, 17% des travailleurs européens sont soumis à des horaires de travail particulièrement longs (environ 48 heures par semaine) (Parent-Thirion *et al.* 2007).

Notre enquête montre une déstructuration de l'horaire de travail : 11% de l'échantillon travaillent plus de 40 heures par semaine, 37% connaissent le travail posté, 54% le travail du week-end, 42% le travail des jours fériés, et il arrive à 20% d'entre eux de travailler de nuit.

Tableau 5.1 **Typologie des horaires atypiques de travail (%)**

	Travail posté	Travail du week-end	Travail des jours fériés	Travail de nuit
Jamais	62,6	45,9	58,2	80,0
Parfois	22,0	32,1	26,8	12,4
Souvent	15,1	21,9	14,9	7,6
Total	99,7	99,9	99,9	100,0

Les processus de restructuration d'entreprise comportent fréquemment une augmentation de l'intensité du travail et, dans de nombreux cas, celle-ci constitue un objectif qui pousse les entreprises à modifier leur organisation afin d'augmenter les niveaux de productivité (Di Nunzio *et al.* 2009). À l'inverse, une bonne organisation du travail, y compris en termes d'innovation dans les technologies et les équipements utilisés, apparaît comme un facteur fondamental pour réduire la charge de travail et améliorer les conditions de santé.

Dans notre recherche, la charge de travail et son intensité ont été analysées en considérant les risques ergonomiques et les difficultés liées aux horaires et à l'organisation du travail.

Les interviewés travaillent selon des modalités plutôt risquées du point de vue physique : près de la moitié travaillent dans des positions inconfortables, plus d'un sur trois soulève des charges lourdes ou accomplit des efforts physiques considérables, plus d'un sur 10 admet travailler dans des conditions dangereuses.

Tableau 5.2 **Exposition à des facteurs de risques ergonomiques (%)**

	Jamais	Parfois	Souvent
Travailler dans des positions malcommodes	57,4	33,3	9,2
Soulever de lourdes charges ou accomplir des efforts physiques considérables	64,7	26,1	9,1
Travailler dans des conditions dangereuses	82,0	13,9	3,9

Si l'on examine les modalités organisationnelles imposées aux travailleurs, la moitié de l'échantillon (48 %) travaille avec des délais stricts et courts, n'a pas assez de temps pour accomplir son travail (47,5 %), près de deux travailleurs sur trois jugent le rythme de travail excessif (60,5 %) et doivent résoudre des problèmes ou des situations imprévues (62,8 %), bien plus d'un travailleur sur trois effectue un travail qui devrait être effectué par d'autres (41,7 %), ce qui indique une situation de nette subordination dans les rapports de travail.

Tableau 5.3 **Facteurs de risques inhérents à l'intensité du travail (%)**

	Jamais	Parfois	Souvent
Devoir respecter des délais stricts et courts	52,0	38,4	9,4
Subir un rythme de travail excessif	39,5	47,0	13,2
Ne pas avoir assez de temps pour accomplir le travail assigné	52,5	40,0	7,0
Résoudre des problèmes et/ou des situations imprévues	37,2	51,5	11,3
Accomplir des tâches répétitives et ennuyeuses	45,3	40,7	13,6
Effectuer le travail qui incomberait à d'autres	57,7	37,5	4,2

En considérant l'ensemble de ces facteurs, on a créé deux indices cumulés : « exposition à des facteurs de risque ergonomiques »²³ et « intensité du travail »²⁴.

Les professions à travail physique lourd enregistrent une exposition élevée au facteur de risque ergonomique, alors que les professions conceptuelles subissent une intensité de travail plus importante. Il faut noter, du point de vue de l'intensité du travail, que la distance qui sépare les professions intellectuelles, les professions d'employés et des services et les professions ouvrières n'est pas très élevée. C'est un signal de l'intensification générale du processus de travail qui caractérise le système productif italien.

23. L'indice d'exposition aux facteurs de risque ergonomique et de sécurité est un indice cumulatif qui additionne les scores assignés en fonction des réponses (jamais = 0 ; parfois = 1 ; souvent = 2) fournies par les interviewés sur les points suivants : a) travailler dans des positions malcommodes ; b) soulever des charges pesantes ou accomplir des efforts physiques considérables ; c) travailler dans des conditions dangereuses. L'indice numérique a un éventail qui va de 0 à 6.

24. L'indice d'exposition à une intensité excessive de travail est un indice cumulatif qui additionne les scores assignés en fonction des réponses (jamais = 0 ; parfois = 1 ; souvent = 2) fournies par les interviewés sur les points suivants : a) avoir des échéances rigoureuses et serrées ; b) subir un rythme de travail excessif ; c) ne pas avoir assez de temps pour accomplir le travail assigné ; d) résoudre des problèmes et/ou des situations imprévues. L'indice numérique a un éventail qui va de 0 à 8. L'Eurofound, en enquêtant sur l'intensité du travail, reprend seulement trois items, à savoir si le travailleur : a) a des échéances rigoureuses et serrées ; b) subit un rythme de travail excessif ; c) n'a pas assez de temps pour accomplir le travail assigné (Parent-Thirion *et al.* 2007, p. 57).

Tableau 5.4 **Intensité du travail par typologie professionnelle (score moyen)**

Profession de l'interviewé	Exposition à des facteurs de risque ergonomique et de sécurité	Exposition à une intensité de travail excessive	Intensité du travail Eurofound
Dirigeants, entrepreneurs/forces armées	0,7	3,4	2,5
Professions intellectuelles, scientifiques et hautement spécialisées	0,7	3,5	2,5
Professions techniques	0,6	2,2	1,4
Employés	0,5	2,6	1,8
Professions qualifiées dans les activités commerciales et les services	1,2	2,6	1,9
Ouvriers spécialisés, artisans, agriculteurs	2,8	2,9	2,2
Ouvriers non spécialisés	2,5	2,5	2,0
Professions non qualifiées	2,2	2,5	2,0
Total	1,2	2,6	1,8

5.2.2 L'autonomie et l'influence sur le travail

Notre enquête a examiné l'autonomie dont bénéficie le travailleur en considérant les possibilités de contrôler le processus de travail ainsi que la liberté de gérer le temps de travail.

Les interviewés semblent être dotés d'une faible autonomie au travail. Plus précisément, deux travailleurs sur trois ne peuvent ni choisir ni changer les méthodes de travail (63,8%) ou l'ordre des tâches assignées (68,9%), plus de la moitié de l'échantillon ne peut pas changer la vitesse d'exécution du travail (53,1%) et ne peut pas non plus décider de la date de ses vacances (57%) et seulement un sur trois gère avec une certaine liberté sa participation au travail posté (35,2%). Un travailleur sur quatre (24,8%) n'a pas la possibilité de faire une pause quand il en a besoin, facteur qui expose à un risque élevé d'accident et de stress.

Tableau 5.5 **Degré d'autonomie au travail (%)**

Peut prendre une pause quand il en a besoin	75,2
Peut choisir de modifier la vitesse d'exécution du travail	46,9
Peut décider avec une certaine liberté de la date de ses vacances	43,0
Peut choisir ou changer les méthodes de travail	36,2
Peut gérer avec une certaine liberté la participation au travail posté	35,2
Peut choisir ou changer l'ordre des tâches assignées	31,1
A une certaine liberté de choix de ses collègues de travail	21,9

Pour mieux comprendre quelles sont les variables qui conditionnent le degré d'autonomie, deux indices ont été créés: a) l'autonomie dans l'organisation du travail (liberté de choisir ses collègues, de choisir ou changer la vitesse à laquelle s'accomplit le travail, les méthodes de travail et l'ordre des tâches assignées)²⁵; b) l'autonomie dans les horaires de travail (liberté de faire une pause, de prendre ses vacances et de gérer la participation au travail posté)²⁶. Notre objectif était de fournir une interprétation plus structurée que celle proposée dans l'enquête Eurofound, qui synthétise dans l'indice unique aussi bien les aspects liés à l'autonomie sur les horaires que ceux relatifs à l'influence sur les processus²⁷.

Si l'on examine la typologie des contrats, nous observons que les travailleurs à durée indéterminée jouissent d'une plus grande autonomie aussi bien pour les horaires que pour les processus, alors que les travailleurs atypiques et, surtout, les travailleurs à durée déterminée ont une autonomie moindre.

Tableau 5.6 **Degré d'autonomie par type de contrat (score moyen)**

	Moyenne	
Indice d'autonomie sur les horaires de travail	Durée indéterminée	1,8
	Durée déterminée	1,3
	Atypique	1,6
	Total	1,6
Indice d'autonomie dans les processus	Durée indéterminée	1,7
	Durée déterminée	0,9
	Atypique	1,3
	Total	1,3
Indice d'autonomie « Eurofound »	Durée indéterminée	2,5
	Durée déterminée	1,6
	Atypique	2,1
	Total	2,1

25. L'indice d'« autonomie des processus » est un indice cumulatif qui additionne les scores assignés en fonction des réponses (oui = 1; non = 0) aux items de la question « dans le cadre de votre travail, pouvez-vous » : a) choisir ou changer l'ordre des tâches assignées ; b) choisir ou changer vos méthodes de travail ; c) choisir ou changer la vitesse d'exécution du travail ; d) avoir une certaine liberté dans le choix des collègues avec qui effectuer le travail. L'indice numérique a donc un éventail qui va de 0 à 4.
26. L'indice d'« autonomie des horaires » est un indice cumulatif qui additionne les scores assignés en fonction des réponses (oui = 1; non = 0) aux items de la question « dans le cadre de votre travail, pouvez-vous » a) prendre une pause quand vous en avez besoin ; b) gérer avec une certaine liberté la participation au travail posté ; c) décider avec une certaine liberté de la date de vos vacances. L'indice numérique a donc un éventail qui va de 0 à 3.
27. Eurofound, en examinant le degré d'autonomie des travailleurs, considère: a) si le travailleur peut choisir ou changer l'ordre des tâches assignées ; b) s'il peut choisir ou changer les méthodes de travail ; c) s'il peut choisir ou changer la vitesse d'exécution du travail ; d) s'il peut choisir les collègues avec qui exécuter le travail ; e) s'il peut prendre une pause quand il estime en avoir besoin (Parent-Thirion *et al.* 2007, p. 51). Dans notre recherche, l'indice « autonomie – Eurofound » est un indice cumulatif qui additionne les réponses (oui = 1; non = 0) aux items susmentionnés. L'indice numérique a un éventail qui va de 0 à 5.

Des travailleurs atypiques ont donc une autonomie inférieure aux travailleurs à durée indéterminée, ce qui montre que la flexibilité cache souvent une forte subordination du travailleur à l'entreprise plutôt que d'offrir des opportunités de contrôle sur son propre travail.

Si nous approfondissons l'analyse, nous observons que plus de la moitié des travailleurs atypiques ne peuvent changer la vitesse à laquelle s'effectue le travail, choisir avec une certaine liberté la participation au travail posté, ni même décider de la date de leurs vacances ; 70,7 % ne peuvent pas changer l'ordre des tâches assignées et 35,6 % les méthodes de travail.

Le rythme propre au contrat à durée déterminée expose également les travailleurs à une grande subordination, en restreignant notablement les marges d'autonomie.

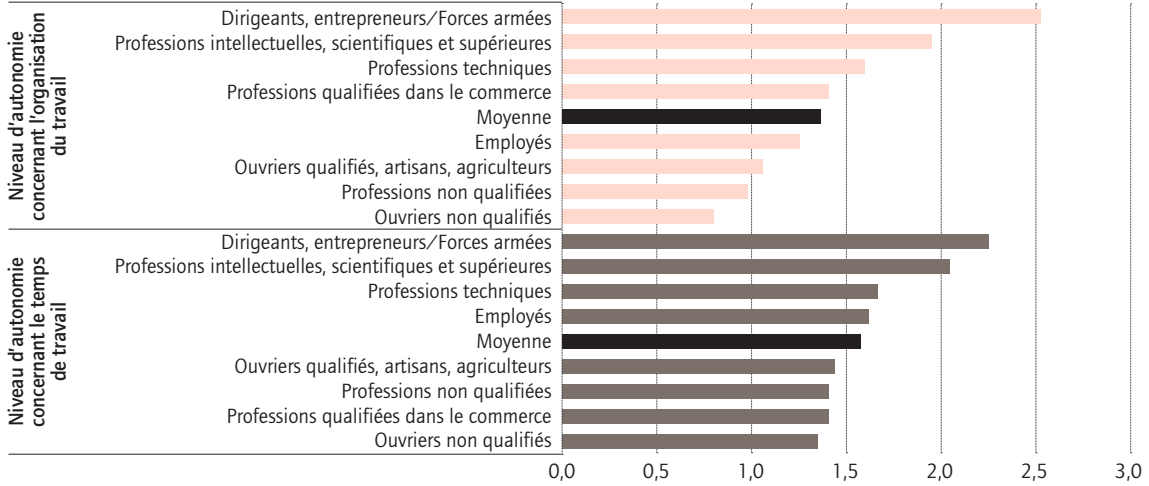
Le désir des jeunes d'obtenir un contrat à durée indéterminée n'a donc rien d'étonnant. À la question « qu'est-ce qui compte le plus dans le choix d'un travail », la plupart répondent « avoir un contrat à durée indéterminée » (71,4 %). Un peu plus d'un cinquième des travailleurs préférerait au contraire faire un travail qui leur plaît sans tenir compte de la forme du contrat (22 %) ; la proportion de ceux qui accepteraient un salaire élevé pour un contrat temporaire est négligeable (6,4 %).

Tableau 5.7 **L'autonomie au travail par type de contrat (%)**

	Durée indéterminée	Durée déterminée	Atypique	Total
Peut prendre une pause quand il en a besoin	77,1	71,7	79,4	75,2
Peut gérer avec une certaine liberté la participation au travail posté	43,2	31,3	45,3	38,7
Peut décider avec une certaine liberté de la date de ses vacances	57,3	25,2	43,3	43,2
Peut choisir ou changer l'ordre des tâches assignées	41,4	17,6	29,3	30,7
Peut choisir ou changer les méthodes de travail	44,6	24,9	34,3	35,8
Peut choisir de modifier la vitesse d'exécution du travail	57,5	33,8	44,4	46,8
A une certaine liberté de choix de ses collègues de travail	27,9	14,1	20,4	21,6

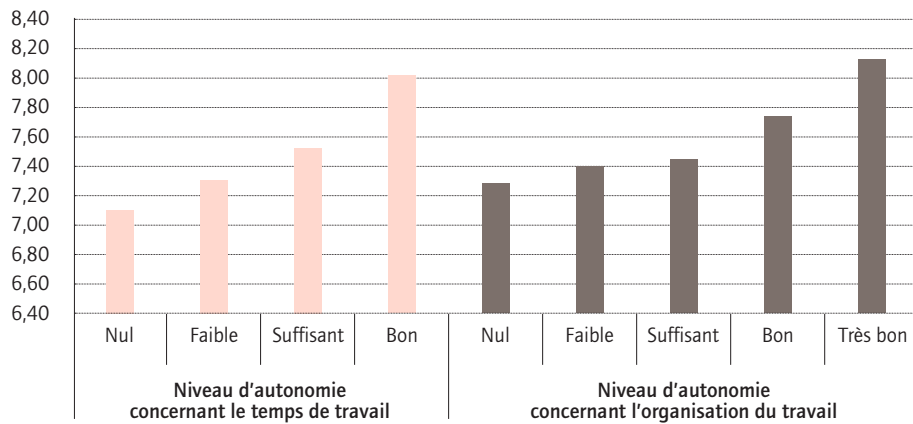
Si l'on examine la typologie professionnelle, ce sont les dirigeants, les professions intellectuelles et les professions techniques qui bénéficient de la plus grande autonomie. À l'inverse, les employés, les professions non qualifiées, les ouvriers non spécialisés et les ouvriers spécialisés ont moins d'autonomie. Il est évident que les professions les plus qualifiées – y compris par leur rôle hiérarchiquement supérieur à l'intérieur de l'entreprise – bénéficient de marges d'autonomie plus importantes. Au contraire, les professions moins qualifiées sont plus d'exécution et occupent habituellement des positions inférieures dans la hiérarchie de l'entreprise : dès lors, elles opèrent dans le cadre d'une organisation du travail plus rigide, caractérisée par des procédures plus rigoureusement réglementées, qui fait obstacle à leur participation active.

Figure 5.2 **Degré d'autonomie au travail par typologie professionnelle (score moyen)**



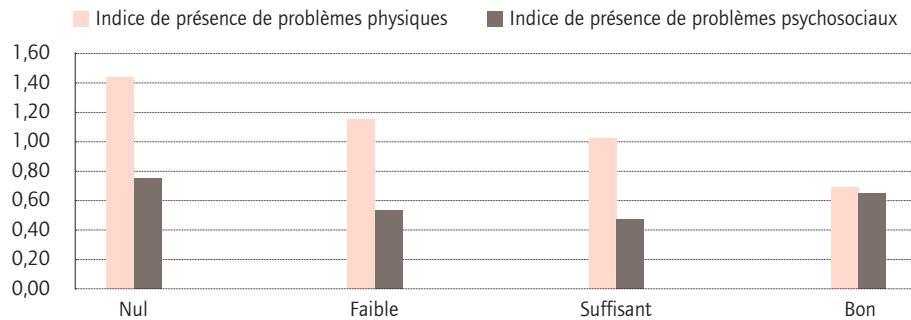
Un degré plus élevé d'autonomie est corrélé à une meilleure perception de son bien-être : les travailleurs qui ont davantage d'autonomie sont aussi ceux qui attribuent un score plus élevé quand ils doivent évaluer leur bien-être au travail.

Figure 5.3 **Degré d'autonomie au travail en fonction du niveau de bien-être (score moyen sur le bien-être de 1 à 10)**



L'impact effectif, en termes de bien-être, de l'opportunité d'influencer son propre travail trouve une nouvelle démonstration lorsqu'on observe qu'un degré accru d'autonomie est corrélé à de meilleures conditions de santé physique et psychologique.

Figure 5.4 **Degré d'autonomie au travail selon les conditions de santé physique et psychologique (score moyen)**



5.2.3 Affiliation aux syndicats et aux réseaux de soutien

Si l'on examine les relations sociales, les interviewés travaillent souvent dans les conditions d'isolement et d'individualisation très marquées.

Les rapports avec les collègues sont jugés généralement satisfaisants, mais pas par tous : en effet, bien plus d'un travailleur sur trois effectue le travail qui incomberait à d'autres (42 %) et des cas d'abus de la part de collègues ou de supérieurs sont mentionnés (13 %).

En général, la marginalité à l'intérieur de l'organisation du travail est particulièrement évidente, aussi bien dans le système de gestion des risques que dans le système des relations industrielles.

À peine 10 % des interviewés sont syndiqués ; le nombre de personnes qui participent aux activités syndicales est supérieur au nombre d'adhérents mais reste limité (16 %).

Si l'on examine le profil professionnel, le taux de syndicalisation est nettement plus élevé pour les professions moins qualifiées : 25,8 % des ouvriers non spécialisés sont syndiqués, de même que 20,4 % des « professions non qualifiées ». Au contraire, le taux de syndicalisation est plus faible pour les « professions intellectuelles » (7,3 %) et les « professions qualifiées » (5,1 %).

Le syndicat confirme donc sa capacité de recrutement dans les contextes professionnels où il est traditionnellement fort (chez les ouvriers). Mais il rencontre des difficultés à approcher les plus qualifiés et à s'implanter dans les nouveaux secteurs de travail, là où de plus en plus se crée la valeur ajoutée. Le syndicat court ainsi le risque de ne plus réussir à assurer sa présence dans les centres névralgiques du cycle productif, ce qui affaiblit sa position du point de vue contractuel et tactique/stratégique.

Si l'on tient compte du contrat de travail, les travailleurs engagés à durée indéterminée sont les plus syndiqués (pour 16 % d'entre eux), alors que le taux de

syndicalisation est bien plus faible chez les travailleurs sous contrat à durée déterminée (4,7 %) ou les travailleurs atypiques (2,1 %).

Tableau 5.8 **Affiliation à un syndicat selon le type de contrat (%)**

	Affiliation au syndicat		
	Oui	Non	Total
Durée indéterminée	16,0	84,0	100,0
Durée déterminée	4,7	95,3	100,0
Atypique	2,1	97,9	100,0
Total	10,1	89,9	100,0

La moitié de l'échantillon (48,9 %) affirme s'être affilié à un syndicat « parce qu'il protège les droits », un groupe moins important le fait pour utiliser ses « services » (19,6 %).

L'aspect instrumental des « services » est davantage présent chez les femmes : plus de 28 % des travailleuses affirment s'être affiliées au syndicat « parce qu'il fournit des services utiles » contre 13,2 % des travailleurs masculins.

Tableau 5.9 **Motivations de l'affiliation syndicale, par sexe (%)**

Motif	Hommes	Femmes	Total
Parce qu'il protège les droits	50,9	46,2	48,9
Parce qu'il me fournit des services utiles	13,2	28,2	19,6
Parce qu'il m'a déjà aidé(e) à résoudre des problèmes	15,1	5,1	10,9
Parce que je partage les luttes du syndicat	9,4	10,3	9,8
Parce que j'ai confiance dans le délégué syndical	5,7	5,1	5,4
Autre	5,7	5,1	5,4
Total	100,0	100,0	100,0

Notre recherche a également voulu examiner le rôle de la représentation syndicale unitaire (RSU) au sein de l'entreprise et celui des représentants des travailleurs pour la sécurité (RLS) dans l'entreprise et sur le territoire (RLST). Bien entendu, les réponses portant sur la représentation syndicale doivent être replacées dans leur contexte, en tenant compte du tissu productif et des législations en vigueur²⁸.

28. La RSU est un organe collectif représentatif de tous les travailleurs, sans référence à leur affiliation à un syndicat. Cet organe peut être constitué dans toutes les administrations publiques et dans toutes les organisations productives privées de plus de 15 salariés. Les RLS doivent être présentes dans toutes les organisations productives.

Le pourcentage des travailleurs informés de l'existence de la RSU est plus élevé dans les entreprises moyennes et grandes et dans l'industrie manufacturière (47,9 %) par rapport à la construction (24,2 %) et aux services (26,3 %). Un travailleur sur trois (36,2 %) ne sait pas s'il existe ou non une RSU dans son entreprise.

Tableau 5.10 **Existence de la RSU et activité économique (%)**

Activité économique	Il existe une RSU			Total
	Oui	Non	Je ne sais pas	
Transformation	47,9	16,5	35,6	100,0
Construction	24,2	42,4	33,3	100,0
Services	26,3	37,0	36,7	100,0
Total	30,7	33,1	36,2	100,0

Pour ce qui concerne le représentant des travailleurs pour la sécurité, il apparaît pour l'essentiel mal connu dans sa fonction et dans ses modalités de nomination : 37,1 % ne savent pas s'il est présent dans l'entreprise et 11,5 % ne connaissent pas les modalités de nomination. En termes de dimension de l'entreprise, l'enquête montre qu'il existe des RLS dans 43,2 % des entreprises de plus de 15 salariés et dans 24 % des entreprises ne comptant pas plus de 15 salariés.

Tableau 5.11 **Existence du représentant des travailleurs pour la sécurité (RLS) et modalités de sa nomination en fonction de la dimension de l'entreprise (%)**

Existence et modalité de nomination du RLS	Dimension de l'entreprise		Total
	Jusqu'à 15 salariés	Plus de 15 salariés	
Oui, élu par les travailleurs	8,5	14,4	11,3
Oui, nommé par les représentants syndicaux	2,2	7,1	4,5
Oui, nommé par l'employeur	6,2	5,4	5,8
Oui mais je ne sais pas qui l'a choisi	7,1	16,3	11,5
Non	43,0	15,1	29,7
Je ne sais pas	33,0	41,7	37,1
Total	100,0	100,0	100,0

Pour plus de 50 % de l'échantillon, l'amélioration de ses conditions de travail s'obtient de préférence en ouvrant une négociation individuelle avec l'employeur, signe que l'action collective est perçue par beaucoup comme un instrument inapproprié.

Tableau 5.12 **Modalités d'intervention utiles pour améliorer les conditions des travailleurs (%)**

Modalités d'intervention	%
Participer aux assemblées et améliorer les accords d'entreprise	20,5
Participer aux grèves et améliorer les conventions nationales	10,7
Négocier individuellement avec les supérieurs	50,3
Aucune action ne serait utile	17,3
Autre	1,2
Total	100,0

Les jeunes ne sont pas suffisamment intégrés au système de santé, aussi bien au niveau de l'entreprise qu'au niveau social.

Plus de la moitié des interviewés (58 %) n'ont pas été soumis à une visite médicale de la part du médecin de l'entreprise durant toute leur carrière, 16,8 % ont subi un examen de manière épisodique et seul un travailleur sur cinq passe régulièrement une visite médicale (25 %). Dans l'industrie manufacturière et l'administration publique, les contrôles se déroulent à une fréquence plus élevée que dans la construction et les services.

La protection de la santé et la prévention des maladies professionnelles n'ont également qu'une importance limitée en dehors des lieux de travail : plus de la moitié des travailleurs déclarent que le médecin ne tient pas compte de la profession du patient lors de l'examen médical (56,9 % de l'échantillon) et 23,3 % d'entre eux estiment que leur médecin généraliste considère leur travail de manière superficielle (pour 11,7 %, le travail est pris en compte de manière approfondie par les médecins ; 5,3 % ne consultent pas de médecin et 2,5 % n'ont pas su répondre).

5.2.4 Reconnaissance économique et professionnelle

Parmi les jeunes travailleurs, le sentiment que leur travail n'est pas reconnu à sa juste valeur (tant sur le plan de la rémunération que des compétences) est très répandu.

Les salaires suivent une tendance à la baisse : la moitié environ des interviewés gagnent moins de 1 000 euros par mois (23 % des répondants gagnent moins de 800 euros, 26 % entre 800 et 1 000 euros) ; un travailleur sur trois gagne entre 1 000 et 1 300 euros, 14 % gagnent entre 1 301 et 1 500 euros, et 7 % seulement gagnent plus de 1 500 euros (1 % gagne plus de 2 000 euros). Les travailleurs atypiques et à durée déterminée sont les plus exposés au risque de pauvreté.

Tableau 5.13 Tranches de revenus par type de contrat (%)

	Durée indéterminée	Durée déterminée	Atypique	Total
Moins de 800	9,0	31,0	63,0	23,0
Entre 801 et 1 000	19,4	35,5	22,2	26,1
Entre 1 001 et 1 300	39,0	22,1	9,9	29,4
Entre 1 301 et 1 500	20,8	8,7	4,9	14,4
Entre 1 501 et 2 000	9,7	2,7	0,0	6,0
Plus de 2 000	2,1	0,0	0,0	1,1
Total des réponses valides	100,0	100,0	100,0	100,0

15 % seulement déclarent se trouver dans un lieu de travail qui valorise correctement les mérites et les compétences individuelles, alors que pour un travailleur sur cinq (21 %), la reconnaissance des mérites est limitée ou inexistante, avec ici aussi des conditions plus mauvaises pour les travailleurs atypiques et à durée déterminée.

Tableau 5.14 Reconnaissance des mérites et des compétences de la part de l'entreprise, par niveau d'études (%)

	Type de contrat			Niveau d'études			Total
	Durée indéterminée	Durée déterminée	Atypique	Faible	Moyen	Elevé	
Faible ou nulle	15,1	26,4	31,3	24,9	22,7	15,3	21,2
Moyenne	64,4	64,2	60,6	63,3	66,4	57,9	63,7
Importante	20,5	9,4	8,1	11,9	10,9	26,9	15,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5.2.5 Connaissances et qualification

En Italie, les processus productifs sont faiblement qualifiés : l'Italie figure parmi les pays européens présentant le niveau le plus faible d'innovation de l'économie, avec la Grèce et le Portugal (UNU-MERIT, 2010).

Pour les jeunes, la formation sur le lieu de travail est un élément important.

En ce qui concerne la formation professionnelle, 67 % n'ont jamais reçu de formation rétribuée au cours des deux dernières années. Un cinquième seulement de l'échantillon (19,6 %) a été formé sur le lieu de travail sur des thèmes étroitement liés à la profession. Le nombre d'heures est généralement peu important : il n'a pas dépassé 20 heures par an pour 10,6 % de l'échantillon.

La formation en matière de sécurité apparaît plus répandue : 26 % de l'échantillon a suivi une formation sur la santé et la sécurité au travail dans les deux

dernières années. Cependant, si l'on considère qu'une telle formation est obligatoire²⁹, ce pourcentage est trop faible.

Les travailleurs instables sont les plus pénalisés, en termes de formation professionnelle comme de formation à la sécurité.

Tableau 5.15 **Formation professionnelle et formation à la sécurité dans les deux dernières années, par type de contrat (%)**

	Formation professionnelle					Formation à la santé et à la sécurité			
	Durée indéterminée	Durée déterminée	Atypique	Total		Durée indéterminée	Durée déterminée	Atypique	Total
Non	58,8	74,5	78,8	67,1	Non	43,7	64,3	77,8	55,4
Oui	24,8	15,0	12,1	19,6	Oui	32,4	22,5	11,1	26,3
Ne sait pas	16,4	10,5	9,1	13,3	Ne sait pas	23,9	13,1	11,1	18,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Pour ce qui concerne l'utilisation et le développement des compétences antérieures, l'échantillon apparaît divisé en deux : d'un côté ceux qui réussissent à les utiliser, et de l'autre, ceux qui n'y réussissent pas.

On enregistre une nette dégradation des compétences et des capacités individuelles pour environ un travailleur sur quatre à qui le travail ne garantit pas l'utilisation des connaissances accumulées au cours des études ou des expériences professionnelles antérieures.

Un travailleur sur cinq n'accumule pas de connaissances nouvelles durant son travail et ne participe pas non plus à un partage de connaissances avec d'autres collègues.

Tableau 5.16 **Expression des connaissances (%)**

Dans l'accomplissement de votre travail, vous avez la possibilité:	Oui	Oui, mais seulement en partie	Non	Total
de partager vos connaissances professionnelles avec vos collègues	51,9	25,3	22,1	100,0
d'utiliser vos expériences d'études et de travail	49,2	23,3	26,9	100,0
d'augmenter vos connaissances et compétences professionnelles	55,5	21,0	22,6	100,0

Il convient de considérer également que le niveau de formation des jeunes travailleurs italiens est inférieur à la moyenne européenne, si bien qu'avant même l'entrée dans le monde du travail, les opportunités de formation sont faiblement garanties et les compétences sont faiblement qualifiées.

²⁹. Décret législatif 81/08, art. 36.

Paradoxalement, ce sont ensuite précisément les travailleurs affichant le niveau d'études le plus faible qui réussissent le moins à exprimer leurs savoirs propres (29,3 % d'entre eux, contre 22,3 % pour les travailleurs moyennement qualifiés et 9,1 % pour les travailleurs diplômés du supérieur), signal de la faible qualification du travail ouvrier.

5.2.6 Réflexivité

La capacité prévisionnelle est limitée, tant pour le déroulement quotidien du travail que pour l'avenir professionnel et existentiel.

La possibilité même de conserver son emploi est une inconnue : plus du tiers des interviewés (35 %) jugent fort élevée la probabilité de se retrouver au chômage à l'horizon d'un an.

En matière d'opportunités professionnelles, en termes de carrière, de stabilité, de retraite appropriée et de niveau de salaire, près d'un travailleur sur quatre (23 %) déclare n'avoir aucune opportunité ; l'attitude la plus pessimiste sur son propre avenir est celle des professions les moins qualifiées, des travailleurs à durée déterminée, des plus jeunes, de ceux qui travaillent dans le sud du pays.

Tableau 5.17 **Opportunités professionnelles et pour la qualité de vie (%)**

Possibilité de recevoir une retraite adéquate	53,8
Possibilité de faire carrière	41,8
Possibilité de stabilité professionnelle	58,2
Possibilité d'une rétribution conforme à vos exigences	52,4
Possibilité d'établir de bons rapports de travail avec la hiérarchie	53,4
Possibilité d'établir de bons rapports de travail avec les collègues	58,2
Possibilité de concilier le travail et la vie familiale/privée	54,6
Proximité de l'habitation et du lieu de travail	47,0

La vision du futur est peu optimiste : l'avenir est vu comme « rempli de possibilités » pour 32,3 % des interviewés, alors que pour les autres, il sera difficile, identique ou imprévisible (et plein de risques et d'inconnues pour 25,5 %, exactement comme le présent pour 23,9 %, inconnu et imprévisible pour 18,3 %).

Il est difficile dès lors d'être indépendant de sa famille de départ, de se projeter dans une existence autonome ou dans la fondation d'une famille ; 32 % seulement ne vivent pas avec leurs parents.

Compte tenu des conditions de travail difficiles, les nouvelles générations se montrent fortement disposées à changer leur propre existence, même radicalement, pour l'améliorer : 66 % des interviewés seraient disposés à changer d'entreprise et la moitié à changer de métier, 41 % sont prêts à changer de ville

pour améliorer leur situation et près d'un travailleur sur trois (28 %) serait disposé à émigrer, cette dernière donnée illustrant bien à quel point la situation professionnelle est vécue par beaucoup sur un mode dramatique.

Pour la plus grande partie des interviewés, la stabilité est ce qui compte le plus dans le choix du travail: le contrat à durée indéterminée est vu comme l'objectif principal de 71 % des jeunes, tandis que seul un travailleur sur quatre (22 %) serait disposé à accepter toute forme de contrat pour pouvoir faire le travail qui lui plaît, sachant que cette attitude a tendance à diminuer au fil du temps passé dans le segment du travail temporaire. Enfin, seuls 6 % seraient disposés à avoir un contrat atypique pour gagner un salaire plus élevé.

Tableau 5.18 **Aspect déterminant dans le choix du travail, par niveau d'études (%)**

	Niveau inférieur	Niveau moyen	Niveau élevé	Total
Travail stable avec un contrat à durée indéterminée	77,5	73,0	63,2	71,4
Salaire élevé même si le contrat est à durée déterminée	11,2	5,3	5,4	6,4
Faire ce que l'on aime, quelle que soit la forme du contrat	11,2	21,7	31,4	22,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

5.2.7 Implication personnelle

L'implication personnelle dans son travail est un facteur auquel de nombreux jeunes sont prêts à renoncer pour obtenir des conditions de travail plus dignes.

La majorité des interviewés associe à la dimension professionnelle une valeur instrumentale (le travail est essentiellement une nécessité économique pour 44 % de l'échantillon) et seul un sur trois (32 %) le considère comme un moyen de se réaliser. Les travailleurs les plus instruits considèrent davantage le travail comme un facteur de réalisation personnelle.

Tableau 5.19 **Sens du travail, selon le niveau d'études (%)**

	Niveau inférieur	Niveau moyen	Niveau élevé	Total
Un moyen pour se réaliser	16,9	26,3	55,0	31,8
Une nécessité économique	58,2	47,9	25,0	44,1
Un moyen d'être indépendant	23,7	23,1	12,9	20,7
Un moyen d'être socialement utile	1,1	2,6	7,1	3,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Si la moitié de l'échantillon dispose de marges limitées d'expression de sa personnalité, environ un travailleur sur quatre ne mène pas d'activités considérées comme intéressantes, ni ne peut exprimer sa personnalité ou ses idées personnelles.

Tableau 5.20 **Expression de la personnalité (%)**

En effectuant votre travail, vous avez la possibilité :	Oui	Oui, mais seulement en partie	Non	Total
de vous livrer à des activités que vous jugez intéressantes	48,5	28,9	22,5	100,0
d'exprimer votre personnalité	49,4	27,2	23,0	100,0
d'exprimer librement vos idées	47,6	29,4	22,9	100,0

Ce sont les travailleurs à durée indéterminée et les travailleurs les plus instruits qui ont davantage la possibilité d'exprimer leur personnalité.

Tableau 5.21 **Expression de la personnalité par type de contrat et par niveau d'études (%)**

	Type de contrat			Niveau d'études		
	Durée indéterminée	Durée déterminée	Atypique	Inférieur	Moyen	Supérieur
Ne peut pas s'exprimer	15,0	24,5	25,3	36,7	19,5	6,6
Ne peut guère s'exprimer	21,9	32,1	29,3	24,9	31,2	17,3
Peut s'exprimer suffisamment ou abondamment	63,1	43,4	45,5	38,4	49,3	76,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5.2.8 Environnement de travail

S'agissant de l'environnement de travail, la moitié de l'échantillon (53 %) déclare ne pas être exposé à des facteurs de risque environnemental – de type physique, chimique ou biologique –, alors que 16 % sont exposés à un seul facteur de risque, 14 % à deux facteurs et 18 % à au moins trois facteurs. Les problèmes les plus graves présents sur le lieu de travail sont ceux relatifs à la température (23 % des travailleurs), au bruit excessif (21 %), à l'humidité (14,8 %). La formation limitée reçue par les jeunes et leur expérience professionnelle moindre peuvent en outre les conduire à sous-estimer la présence effective des facteurs de risque, ce qui aggrave la situation de danger pour la santé des travailleurs.

Tableau 5.22 Facteurs de risque de l'environnement de travail (%)

Température trop élevée	23,1
Bruit excessif	21,0
Présence d'humidité	14,8
Aération insuffisante	9,3
Espaces de travail exigus	8,8
Eclairage inadéquat	8,6
Vibrations dérangeantes	7,8
Vapeurs, fumées ou gaz dans l'air	7,6
Poussière dans l'air	7,4
Contact avec du matériel biologique (sang, salive, etc.)	6,5
Contacts fréquents avec du matériel chimique	6,5
Conditions d'hygiène inadéquates	3,8

5.2.9 État de santé physique et psychologique

Il a été demandé aux travailleurs s'ils avaient des problèmes de santé causés par le travail : 37,7 % de l'échantillon ont déclaré n'avoir aucun problème, alors que près d'un tiers souffrent de maux de tête (30,4 %), de mal au dos (28,9 %) ou de stress (26 %) et que 17,7 % souffrent de douleurs musculaires.

Tableau 5.23 Problèmes de santé causés par le travail (%)

Maux de tête	30,4
Mal au dos	28,9
Stress	26,0
Douleurs musculaires (épaules, cou, bras, jambes)	17,7
Épuisement et faiblesse	13,0
Problèmes oculaires	9,5
Nervosité excessive (irritabilité)	9,1
Problèmes d'audition	4,8
Angoisse ou dépression	4,4
Problèmes dermatologiques / allergies	4,0
Problèmes d'insomnie	4,0
Douleurs à l'estomac	2,3
Difficultés respiratoires	2,1
Lésions physiques	1,5
Autres	0,4
Aucun	37,7

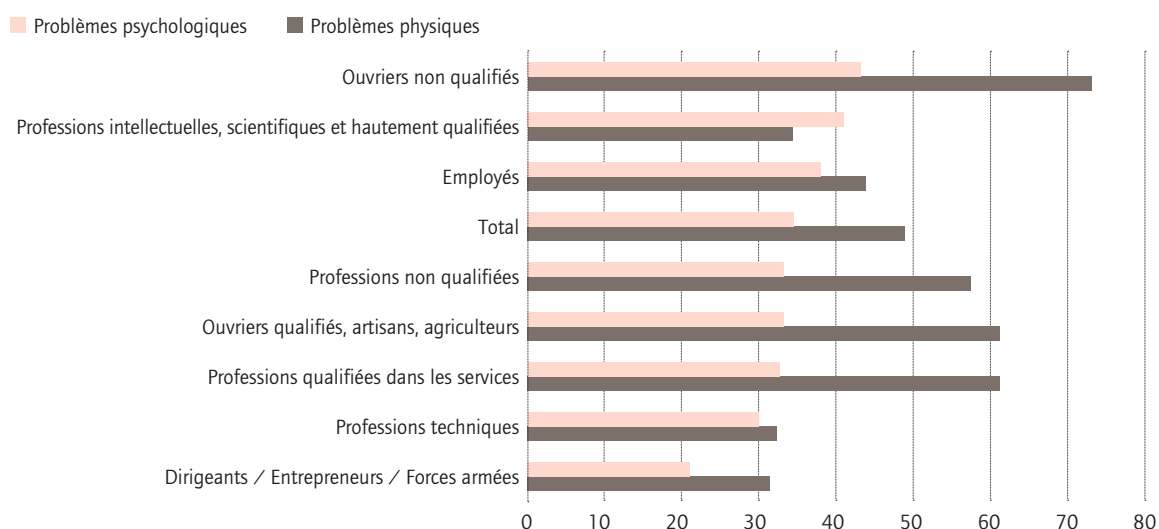
Pour mieux résumer les conditions de travail, deux indices ont été créés, l'un synthétise la présence de problèmes physiques³⁰ et l'autre de problèmes psychologiques³¹ causés par le travail. Dans l'ensemble, un travailleur sur trois déclare la présence de problèmes physiques uniquement (27,8 %, en reprenant ceux qui ont un seul problème et ceux qui en ont plusieurs), 13,2 % déclarent avoir uniquement des problèmes de santé psychologique causés par le travail (ici aussi, en reprenant ceux qui ont un seul problème et ceux qui en ont plusieurs) et un travailleur sur cinq (21,2 %) fait état de la présence d'un problème physique associé à un problème psychologique. On observe dès lors la présence cumulée de problèmes physiques et psychologiques qui caractérisent les travailleurs (62,3 % des interviewés) alors qu'un tiers seulement de l'échantillon déclare n'en avoir aucun.

Tableau 5.24 **Présence cumulée de problèmes de santé physiques et psychologiques (%)**

Présence de problèmes physiques	Présence de problèmes psychologiques				Total
	Aucun	1 problème psychologique	2 problèmes psychologiques	3 ou plus	
Aucun	37,7	8,3	3,6	1,3	51,0
1 problème physique	13,1	5,8	0,8	0,2	19,9
2 problèmes physiques	8,1	4,8	1,0	1,3	15,2
3 ou davantage	6,6	2,8	2,2	2,3	13,9
Total	65,5	21,7	7,7	5,2	100,0

L'idée reçue selon laquelle les problèmes de santé psychologiques concernent davantage les professions intellectuelles que les professions ouvrières n'est pas confirmée. En effet, le groupe qui dit le plus souffrir de problèmes psychologiques est celui des ouvriers non spécialisés (43 % d'entre eux), suivis par les professions hautement qualifiées (41 %) et par les employés (38 %). Les risques psychologiques concernent donc les professions de manière transversale. L'origine de ces problèmes n'est en effet pas à chercher uniquement dans la charge cognitive du travail, facteur assurément important, mais aussi dans l'organisation elle-même du travail.

- 30.** L'indice de présence de problèmes physiques est un indice cumulatif qui additionne les scores assignés en fonction des réponses (oui = 1 ; non = 0) aux items de la question de la présence des problèmes suivants causés par le travail : a) problèmes d'audition ; b) problèmes oculaires ; c) problèmes dermatologiques/allergies ; d) mal de dos ; e) maux de tête ; f) douleurs musculaires (épaules, cou, bras, jambes) ; g) difficultés respiratoires ; h) douleurs à l'estomac ; i) lésion physique. L'indice numérique présente un éventail qui va de 0 à 8.
- 31.** L'indice de présence de problèmes psychosociaux est un indice cumulatif qui additionne les scores assignés en fonction des réponses (oui = 1 ; non = 0) aux items de la question de la présence des problèmes suivants causés par le travail : a) stress ; b) épuisement et fragilité ; c) problèmes d'insomnie ; d) angoisse ou dépression ; e) nervosité excessive/irritabilité. L'indice numérique présente un éventail qui va de 0 à 5.

Figure 5.5 **Présence de problèmes physiques et psychologiques par profession**

5.3 Les profils les plus risqués

Nous avons vu que les conditions de travail des nouvelles générations sont difficiles de manière générale, mais il existe parmi les jeunes une distribution inégale des risques: certains jeunes sont davantage exposés aux risques que les autres et leur condition est donc encore plus alarmante.

En particulier:

- si l'on considère la profession, ce sont surtout les professions les moins qualifiées et les travailleurs employés sous contrat à durée déterminée, ou selon les différentes formes de contrats atypiques, qui sont les plus exposés au risque ;
- si l'on considère les variables individuelles, les sujets les plus exposés au risque sont : a) les travailleurs issus de contextes familiaux plus pauvres ; b) ceux dont le niveau d'études est le plus bas ; c) ceux qui ont commencé à travailler avant 24 ans ; d) les femmes ;
- si l'on considère le contexte économique, les personnes les plus exposées sont celles qui travaillent dans des entreprises plus petites et dans le sud de l'Italie.

5.3.1 Les risques pour les professions les moins qualifiées

Au-delà du secteur dans lequel on travaille, la recherche a mis en évidence que la profession est l'un des facteurs les plus importants pour déterminer le bien-être du travailleur.

Tableau 5.25 **Quelques facteurs de risque par profession (% pour chaque groupe professionnel)**

	Environnement de travail très préjudiciable	Exposition élevée à des risques ergonomiques	Autonomie maximale sur le temps de travail	Large autonomie sur les processus	Intensité élevée du travail*	Revenu > 1 000 euros	Problèmes physiques	Problèmes psychologiques
Dirigeants, intellectuels, personnel hautement spécialisé	11,3	6,3	43,5	44,0	26,6	85,7	33,8	36,3
Professions techniques	12,0	7,9	30,0	35,1	10,7	58,0	32,4	30,1
Employés	8,5	6,4	22,5	22,7	13,7	47,7	44,0	38,0
Professions qualifiées dans le commerce et les services	17,3	9,1	17,2	28,2	15,1	41,3	61,4	32,7
Ouvriers spécialisés	33,3	48,4	26,4	18,9	17,6	57,0	61,3	33,3
Ouvriers non spécialisés et professions non qualifiées	37,2	40,5	21,9	11,9	15,8	38,2	66,1	38,8
Total	17,5	15,7	25,0	26,7	15,1	50,8	49,0	34,5

*Score = 0 > 4 pour l'indice « intensité du travail »

Comme nous l'avons vu, les facteurs de risques au travail sont multiples et transversaux. Nonobstant les éléments critiques communs, il est évident que les professions les plus qualifiées garantissent le meilleur niveau de protection de la santé, alors que pour les professions non qualifiées, la situation qui émerge est véritablement alarmante, au point que l'on peut considérer qu'il s'agit d'un objectif prioritaire d'intervention.

La profession représente le facteur qui détermine le plus le fait de pouvoir travailler dans un environnement physique plus ou moins sûr : les ouvriers travaillent dans des environnements très insalubres alors que ceux qui exercent des professions d'employés sont davantage en sécurité.

Si l'on approfondit l'analyse des activités effectuées, les professions requérant un travail physique intense présentent une exposition élevée aux facteurs de risque ergonomiques, alors que les professions intellectuelles se caractérisent par une plus grande intensité de travail. Si l'on considère l'intensité du travail, il faut pourtant souligner que l'écart entre les professions d'employés et de services, d'une part, et les professions manuelles, d'autre part, n'est pas très important.

S'agissant de l'autonomie dans le travail, ce sont les dirigeants, les professions intellectuelles et les professions techniques qui bénéficient d'une autonomie plus importante, alors que les professions non qualifiées, les ouvriers non spécialisés et les ouvriers spécialisés ont moins d'autonomie et opèrent dès lors dans une situation de subordination forte dans le processus de travail.

Pour ce qui concerne les revenus, même si la majorité se situe dans une classe de revenus moyens, les professions les plus qualifiées ont des opportunités

économiques plus élevées alors que les professions les moins qualifiées n'ont pas accès à des rémunérations importantes : 30,2 % des professions dirigeantes et des professions hautement spécialisées dépassent 1 500 euros, contre une moyenne de 6 % pour les autres catégories professionnelles.

Sur le plan de la santé physique, les dirigeants, les entrepreneurs, les professions techniques et les employés courent moins de risques que les professions des services et des activités commerciales (même qualifiées) et que les ouvriers, spécialisés ou non.

En revanche, l'idée reçue selon laquelle les professions intellectuelles sont souvent touchées par des problèmes psychologiques, alors que les ouvriers sont surtout exposés aux maladies physiques, doit être corrigée. En effet, les problèmes psychologiques affectent bien les professions intellectuelles et les employés mais aussi les ouvriers non spécialisés. Ces derniers sont ceux qui, plus que d'autres, déclarent souffrir le plus de problèmes physiques comme de problèmes psychologiques.

En substance, ce sont précisément les ouvriers non spécialisés qui font état de conditions les plus graves tant du point de vue physique que psychologique.

On relève qu'une plus grande exposition à des facteurs de risque ergonomiques se trouve corrélée à une plus grande manifestation de problèmes de santé physique, de même qu'une intensité accrue du travail est associée à une manifestation plus grande de problèmes psychologiques. Étant donné que ceux qui mènent une activité physique sont soumis à une intensité de travail élevée, il apparaît donc clairement que les conditions psychologiques se dégradent, y compris chez les ouvriers.

Ce sont dès lors les dirigeants et ceux qui exercent des professions intellectuelles qui font état d'un état de bien-être plus satisfaisant.

5.3.2 Les risques des travailleurs sous contrat à durée déterminée

Le contrat à terme, sous toutes ses formes, est une expérience répandue de manière transversale entre les professions. L'instabilité professionnelle n'est pas une spécificité d'un profil professionnel ou d'un certain niveau. Mis à part le groupe étroit des dirigeants, entrepreneurs et membres des forces armées, cette condition peut se présenter tantôt sous la forme de contrats à durée déterminée, tantôt sous la forme de collaborations occasionnelles ou pour un projet, dans tous les groupes professionnels, en particulier pour les professions techniques et les professions non qualifiées. Dès lors, la typologie contractuelle s'inscrit en intersection avec les différents profils professionnels pour faire que pour une même profession, les travailleurs instables travaillent dans des conditions plus difficiles.

Tableau 5.26 **Quelques facteurs de risque, par type de contrat (% pour chaque groupe de contrat)**

	Ne peut exprimer sa personnalité	Ne peut faire valoir ses connaissances	Faible autonomie pour les horaires	Faible autonomie pour les processus	Revenu < 1 000 euros	Présence de problèmes physiques	Présence de problèmes psychologiques
Durée indéterminée	15,0	13,1	40,2	52,1	28,4	50,8	36,8
Durée déterminée	24,5	27,9	65,5	74,5	66,6	47,7	31,4
Atypique	25,3	25,3	51,3	60,2	85,2	47,5	30,3
Total	19,8	20,2	51,2	61,8	49,1	49,3	34,0

L'expérience du travail à durée déterminée, pour beaucoup, ne se présente pas comme un fait épisodique mais tend à assumer la forme d'une précarité constante : ceux qui aujourd'hui ont un contrat à durée déterminée en ont déjà eu l'expérience dans le passé, et pour beaucoup d'entre eux, l'horizon de la stabilité reste éloigné.

Dans les modalités du travail, les travailleurs à durée déterminée sont les plus exploités et ceux qui ont le moins d'autonomie.

Ce sont les travailleurs à durée indéterminée qui bénéficient d'une autonomie plus importante pour les horaires comme pour les processus, alors que les travailleurs atypiques et, surtout, les travailleurs à durée déterminée en ont le moins. Les travailleurs atypiques ont donc une autonomie inférieure à celle des travailleurs à durée indéterminée, ce qui montre que la flexibilité cache à tout le moins une forte subordination du travailleur à l'entreprise, plutôt que d'offrir le contrôle de son propre travail. Si nous approfondissons l'analyse, nous observons que plus de la moitié des travailleurs atypiques ne peuvent pas modifier la vitesse d'exécution du travail, choisir avec une certaine liberté la participation au travail posté ni même décider quand prendre leurs vacances. Pas moins de 70,7% ne peuvent pas changer l'ordre des tâches assignées et 35,6% ne peuvent pas changer leurs méthodes de travail.

En outre, par rapport aux travailleurs à durée déterminée ou aux travailleurs atypiques, les travailleurs à durée indéterminée ont davantage de possibilités d'exprimer leur personnalité et de faire valoir leurs connaissances. Pour les premiers cités, les possibilités de développement des compétences sont des plus réduites : en effet, la formation professionnelle ne s'adresse que rarement aux travailleurs à durée déterminée et aux travailleurs atypiques.

Même si la forme du contrat ne détermine pas à elle seule l'exposition plus ou moins grande à des facteurs de risque (à cet égard, le type de profession exercée joue un rôle plus important), les travailleurs instables font l'objet, quoi qu'il en soit, d'une surveillance sanitaire limitée : ce sont les travailleurs à durée indéterminée qui bénéficient davantage de visites médicales régulières et d'une formation sur les thèmes de la santé et de la sécurité.

Le soutien syndical semble du reste surtout utilisé par les travailleurs stables. Même si, globalement, l'affiliation syndicale est faible chez les nouvelles générations, ce sont surtout les travailleurs à durée indéterminée qui s'affilient (c'est le cas de 16 % d'entre eux), ce qui contraste avec le très faible taux de syndicalisation des jeunes sous contrat à durée déterminée (4,7%) ou une autre forme de contrat atypique (2,1%). Cette non-adhésion au syndicat s'accompagne d'une absence de participation aux activités syndicales en général (comme les assemblées, les grèves, etc.). La variable contractuelle semblant jouer à cet égard un rôle déterminant : si un travailleur à durée indéterminée sur quatre participe aux activités syndicales, le rapport est de 1 à 12 pour les travailleurs à durée déterminée et de 1 à 16 pour les travailleurs sous contrat atypique.

La forte subordination au travail se traduit également par une forte subordination dans la vie sociale : l'autonomie en matière de logement est plus limitée pour les travailleurs à durée déterminée. La possibilité de créer un foyer autonome et d'avoir des enfants se réduit drastiquement lorsque l'on passe des travailleurs salariés à durée indéterminée aux travailleurs à durée déterminée et aux travailleurs atypiques : 39 % des salariés sous contrat classique vivent déjà avec un partenaire, contre à peine 6 % pour les travailleurs sous contrat atypique et 13 % pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée.

Du reste, il est déjà difficile pour un travailleur instable d'assurer sa propre sécurité d'existence. Les détenteurs d'un contrat à durée déterminée perçoivent un revenu plus faible et ce désavantage est encore plus évident pour les travailleurs sous contrat atypique : 63 % d'entre eux gagnent moins de 800 euros, la proportion étant de 31 % pour les travailleurs à durée déterminée, et de 9 % seulement pour ceux qui bénéficient d'un contrat stable. Aucun des travailleurs atypiques et à peine 2 % des travailleurs à durée déterminée gagnent plus de 1 500 euros, pourcentage qui atteint 11 % pour les travailleurs à durée indéterminée.

5.3.3 Les variables individuelles du risque: la faiblesse de l'héritage familial, la faiblesse du niveau d'études, les très jeunes, les femmes

L'examen des variables individuelles du risque montre que sont davantage exposés aux risques: a) les travailleurs issus de contextes familiaux plus pauvres ; b) ceux dont le niveau d'études est le plus bas ; c) ceux qui ont commencé à travailler très jeune ; d) les femmes.

La mobilité culturelle et professionnelle intergénérationnelle est très faible : le niveau de formation des enfants augmente avec le niveau de formation des parents et vice-versa : 49,5 % de l'échantillon n'enregistrent aucune mobilité ascendante et 7,4 % enregistrent une mobilité descendante.

Sur le plan des professions, la possibilité d'effectuer des travaux hautement qualifiés est davantage présente chez ceux dont les parents exercent déjà une profession plus qualifiée : ainsi 33 % de ceux dont le père est ouvrier sont

également ouvriers, alors que 6,2 % des ouvriers ont un père qui exerçait une profession intellectuelle fortement spécialisée.

Le soutien économique dont les jeunes bénéficient est important (près d'un sur trois, même s'il travaille, est contraint de demander une aide à ses parents) parce que leur revenu est faible en moyenne : dès lors, les jeunes qui proviennent de familles au statut socio-économique plus élevé peuvent sûrement bénéficier d'un soutien économique plus important. À ce problème s'ajoute la difficulté pour les jeunes d'accéder au crédit financier : 18,6 % des interviewés n'ont pu obtenir un prêt quand ils en ont eu besoin. Cette situation perpétue le rôle prépondérant de la famille d'origine par rapport au mérite individuel, ce qui fait obstacle à la mobilité culturelle et sociale et constitue un trait caractéristique du contexte italien (Franzini & Raitano 2008).

Il existe une corrélation forte entre un diplôme plus élevé et une profession plus qualifiée, mais aussi avec le fait de travailler dans des entreprises plus importantes. Dès lors, un niveau d'études supérieur débouche sur des opportunités accrues en matière de protection de la santé.

Le niveau d'instruction lui-même n'a pas d'influence sur la possibilité de disposer ou non d'un certain type de contrat plutôt que d'un autre.

Plus l'entrée dans le monde du travail est précoce et plus le vécu du travailleur présente des difficultés. Ceux qui entrent tôt sur le marché du travail ont non seulement un niveau de formation moins élevé, mais connaissent souvent des expériences de travail irrégulières et un parcours professionnel plus fragmenté, en exerçant divers métiers (dans au moins la moitié des cas), avec plusieurs employeurs à la fois, et plus fréquemment dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou atypique.

Les travailleurs entrant plus tard sur le marché du travail ont davantage la possibilité d'exercer des professions plus qualifiées, d'avoir un contrat à durée indéterminée, et de travailler dans des entreprises plus importantes. Il existe une corrélation entre l'âge et la dimension de l'entreprise au travail : plus on est jeune, plus on travaille dans de petites entreprises, les opportunités de travailler dans de grandes entreprises augmentant avec l'âge (52 % des travailleurs dans les entreprises de plus de 250 salariés ont plus de 30 ans, contre 33,6 % des travailleurs dans les entreprises comptant de 10 à 15 salariés). Par conséquent, les très jeunes, surtout s'ils ont moins de 19 ans, sont ceux qui travaillent le plus dans des environnements insalubres et dans les conditions les plus difficiles, et ce sont eux aussi qui réussissent le moins à exprimer leurs propres possibilités et à valoriser leurs propres compétences professionnelles. Il n'est donc pas étonnant que, contrairement à ce que l'on aurait pu penser, ces très jeunes soient ceux qui n'attendent pas grand-chose de bon de l'avenir.

Pour leur part, les femmes, si elles ne sont pas davantage exposées aux risques physiques (notamment parce qu'on observe sans doute une plus grande incidence des travailleurs masculins dans les professions ouvrières), elles ont moins l'opportunité de valoriser leurs compétences et leurs mérites

personnels. En outre, les femmes ont des salaires moins élevés (57% d'entre elles gagnent moins de 1 000 euros par mois contre 42% des hommes) et sont moins confiantes que les hommes quant à leur avenir professionnel.

5.3.4 Les variables contextuelles du risque : les petites entreprises et les régions du Sud

Les petites entreprises constituent un cadre où les travailleurs courent davantage de risques physiques que dans les grandes entreprises, alors que les risques psychologiques ne présentent pas cette diversification, parce qu'ils sont corrélés à une tendance générale à l'intensification des processus de travail.

Pour ce qui concerne les modalités du travail, il ne semble pas qu'il y ait de grandes différences en relation avec les dimensions de l'entreprise : les jeunes qui travaillent dans de petites entreprises comme ceux qui travaillent dans des entreprises très importantes ont de toute manière des marges d'autonomie limitées et sont confrontés à une charge de travail élevée. Au-delà des différences de taille de l'entreprise, le niveau de bien-être est déterminé surtout par le rôle que le travailleur assume à l'intérieur du contexte, et qui découle surtout de la relation entre sa profession et le type de contrat. Quoi qu'il en soit, le contexte d'une petite entreprise offre moins de protection contractuelle, moins de protection pour la santé, moins de valorisation des compétences personnelles et par conséquent un revenu inférieur. Ce n'est pas un hasard si la proportion des contrats à durée déterminée est plus importante dans de tels contextes, tout comme l'emploi de travailleurs très jeunes et de travailleurs ayant un faible niveau d'études.

Dans le même temps, les professions des services et ouvrières sont présentes dans les entreprises de taille modeste alors que les professions intellectuelles se concentrent dans les grandes entreprises.

Tableau 5.27 **Professions suivant la taille de l'entreprise (%)**

	Nombre de salariés					Total
	Max. 9	de 10 à 15	De 16 à 49	De 50 à 249	250 et plus	
Dirigeants, professions intellectuelles ou très spécialisées	4,1	1,9	8,0	13,5	21,9	7,9
Professions techniques	18,2	23,6	28,1	22,6	20,8	22,2
Employé	17,2	35,7	27,6	24,8	25,0	24,7
Professions qualifiées dans le commerce et les services	38,9	20,4	14,6	9,8	13,5	23,2
Ouvriers spécialisés	12,7	10,8	10,1	4,5	1,0	9,3
Ouvriers non spécialisés des professions non qualifiées	8,9	7,6	11,6	24,8	17,7	12,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La fréquence des visites médicales augmente avec la dimension de l'entreprise. Dans les entreprises les plus petites, la formation professionnelle et la formation sur la santé et la sécurité sont moins développées. En n'examinant que la seule formation à l'entrée sur la santé et la sécurité, on observe qu'elle a lieu surtout dans les entreprises de grande dimension : 72,9 % des travailleurs des entreprises de plus de 250 salariés en ont bénéficié contre 41,4 % des travailleurs des petites entreprises. Les garanties accrues pour la santé et la sécurité s'accompagnent bien entendu d'une présence plus importante du représentant des travailleurs pour la sécurité : pour les entreprises de plus de 15 salariés, on observe la présence de ce représentant dans 43,2 % des cas, contre 24 % pour les entreprises de moins de 15 salariés.

Sur le plan des opportunités économiques, il apparaît évident que les travailleurs des grandes entreprises ont de meilleures opportunités de revenus : 29,2 % des travailleurs des entreprises de moins de neuf salariés gagnent moins de 800 euros par mois, contre 17,1 % des travailleurs des entreprises de plus de 250 salariés ; 22,4 % des travailleurs dans les entreprises de plus de 250 salariés gagnent plus de 1 500 euros, contre à peine 4,3 % de ceux qui travaillent dans les entreprises comptant moins de 10 salariés.

En matière de répartition géographique, le sud de l'Italie offre moins d'opportunités de travail et de vie, ce qui se traduit par une insatisfaction diffuse et une attitude plus pessimiste face à l'avenir.

Les travailleurs du Sud craignent davantage de perdre leur emploi dans les 12 prochains mois (45,5 % d'entre eux contre 25,2 % au Centre et 34,6 % au Nord) et même s'ils conservent cet emploi, ils déclarent avoir peu d'opportunités professionnelles (aucune opportunité professionnelle pour 31,7 % d'entre eux, contre une moyenne nationale de 22,8 %). Par conséquent, les opportunités d'amélioration de la qualité de la vie sont également moindres : 33,6 % des travailleurs du Sud ne voient aucune possibilité à cet égard, contre une moyenne de 23,9 %.

Il n'est donc pas étonnant que pour un tiers des jeunes du Sud, l'avenir soit perçu comme plein de risques et d'inconnues (pour 32,7 % contre une moyenne de 25,5 %). Il est intéressant de préciser que si les travailleurs du Sud sont les plus disposés à changer de ville pour améliorer leurs conditions de travail : la moitié d'entre eux (48,4 %) le feraient, contre une moyenne de 41,6 %. Nous n'avons pas observé de différence géographique quant à la possibilité d'aller travailler à l'étranger : 28,5 % environ des travailleurs seraient disposés à quitter leur emploi actuel et à s'expatrier, et cela indifféremment qu'ils soient du Nord, du Centre ou du Sud. Cela signale une défiance vis-à-vis du pays qui dépasse désormais les habituelles répartitions géographiques de la vulnérabilité sociale.

6. Un nouveau modèle de développement: la place centrale de la personne et la protection de la santé et de la sécurité des jeunes travailleurs

Daniele Di Nunzio

Nous avons analysé les conditions de travail des jeunes en relation aux évolutions des processus productifs, avec l'objectif de comprendre les défis qui se posent non seulement aux nouvelles générations, mais à l'ensemble du monde du travail.

La recherche montre comment, pour les nouvelles générations italiennes – dans la majeure partie des cas – le travail est une limite à l'affirmation individuelle, au niveau professionnel comme existentiel: il entraîne une subordination et une exploitation plutôt qu'une autodétermination. Le travail est souvent effectué dans des conditions difficiles, causant des souffrances physiques et psychologiques qui, comme le montrent les résultats, concernent la plus grande partie des jeunes travailleurs.

En 2010, en Italie, un accident du travail sur trois impliquait un travailleur de moins de 35 ans de même qu'un décès au travail sur trois. En cinq ans, entre 2005 et 2009, 44.478 travailleurs de moins de 35 ans ont subi un dommage permanent à cause d'un accident du travail, soit une invalidité qui les frappera pendant tout le restant de leur vie (Inail 2011). Les jeunes présentent un taux de sinistralité plus élevé: en 2007, on enregistrait 3,7 accidents pour 100 travailleurs de moins de 34 ans contre 2,8 accidents pour 100 travailleurs de plus de 34 ans.

L'enquête que nous avons menée par questionnaire montre que 38% des travailleurs interrogés ont déclaré n'avoir aucun problème de santé lié au travail, alors que près d'un sur trois souffre de maux de tête (30%), de mal au dos (29%), de stress, d'angoisse de dépression (30%) et que 18% souffrent de douleurs musculaires. Dans l'ensemble, un travailleur sur trois fait état de problèmes physiques uniquement (28%), 13% de problèmes psychologiques uniquement, et un travailleur sur cinq (21%) mentionne la présence d'un problème physique associé à un problème psychologique. Les données sur les conditions de santé physique et psychologique fournies par l'enquête sont particulièrement significatives si l'on considère que les interviewés sont tous des travailleurs sous contrat et que l'on a donc exclu de ce tableau d'une génération les chômeurs et les travailleurs au noir, situations qui exposent à des risques psycho-physiques élevés.

La santé du travailleur est un droit fondamental universel, qui comporte l'affirmation d'une multiplicité de droits qui sous-tendent ses opportunités de bien-être. Les difficultés des nouvelles générations dans le monde du travail

sont une partie d'un problème plus général : la difficulté d'affirmer la place centrale de la personne au travers d'un nouveau modèle démocratique de développement. Ce nouveau modèle de développement est nécessaire pour que la vie collective ne soit pas subordonnée à la logique féroce du marché, mais orientée vers l'affirmation et l'extension universelle des droits du travail – à commencer par le droit à la santé et au bien-être – en permettant plus aisément à chaque individu de se réaliser.

Comme nous l'avons vu, les processus productifs sont devenus toujours plus flexibles pour répondre aux exigences de la concurrence mondiale. Dans l'Union européenne, après la définition de la stratégie de Lisbonne en 2000, le débat sur la flexibilité s'est concentré surtout sur l'élaboration de la stratégie de la *flexicurity*, qui cherche à conjuguer la flexibilité du marché et la protection des travailleurs. Pourtant, cette stratégie illustre la difficulté de protéger pleinement les travailleurs, et cela pour deux motifs importants : a) parce qu'elle considère strictement leur besoin de revenus et d'avoir un emploi mais qu'elle néglige leur sécurité et leur bien-être psycho-physique ; b) parce qu'elle interprète la flexibilité en n'examinant que le rapport entre le travailleur individuel et l'entreprise individuelle, en se concentrant principalement sur les mécanismes d'engagement et de licenciement³². Au contraire, la flexibilité fait partie d'un paradigme productif complexe qui implique des relations entre des acteurs multiples – individuels et collectifs – à l'échelle locale et internationale. Comme nous l'avons vu, la flexibilité concerne : a) les rapports entre les entreprises (en impliquant toutes les filières et en dépassant les limites territoriales traditionnelles, au niveau local et international) ; b) le rapport entre l'entreprise et les travailleurs (en impliquant des formes professionnelles contractuelles diverses) ; l'organisation elle-même du travail, sur le plan : c) des horaires, d) des modalités d'exécution.

Les processus productifs se caractérisent précisément par une augmentation de la flexibilité qui sert à accroître les marges de compétitivité des entreprises sur le marché global. Cette augmentation de la flexibilité s'accompagne d'une fragmentation croissante des filières, avec une tendance à la centralisation des pouvoirs de décision, et au développement d'une rationalisation et d'une standardisation de type entrepreneurial. Dès lors, on assiste à une individualisation des risques et à une inégale distribution des risques le long de la chaîne de valeur (entre les entreprises et entre les travailleurs). Et donc, les conditions de travail se dégradent, surtout pour les acteurs plus marginaux des contextes productifs et sociaux, à commencer par les jeunes.

32. Dans le débat européen sur la *flexicurity*, on évoque la sécurité des travailleurs en considérant surtout la sécurité économique (le revenu) et la sécurité d'emploi, mais rarement la question de leur santé psychique et physique (Gallino 2007). Cette vision de la *flexicurity* est désormais dominante dans l'orientation des politiques du marché du travail. Celles-ci visent d'un côté à rendre flexible la relation entre l'entreprise et le travailleur, de l'autre à assurer une continuité dans les revenus et l'emploi, par l'extension des amortisseurs sociaux. Elles visent à contruire un système centré sur la formation continue et le lien entre la demande et l'offre au moyen des agences de placement.

Pour dépasser les effets négatifs de la flexibilité, il est donc nécessaire non seulement de comprendre quel est le meilleur rapport contractuel pour le recrutement et le licenciement des travailleurs, mais d'agir sur l'ensemble du modèle productif. Ce parcours doit être développé à travers un ensemble d'interventions normatives et d'incitants volontaires dans les processus productifs et sociaux. L'action collective demande un engagement et une collaboration toujours plus intenses d'un nombre grandissant d'acteurs : les travailleurs et leurs représentants syndicaux, les institutions, les associations d'entrepreneurs et les associations professionnelles, les organisations politiques et celles de la société civile, les communautés scientifiques et les organes d'information. La coopération et la confrontation entre tous les acteurs posent des défis à chaque niveau - entreprise, local, national, international - pour proposer une perspective commune de développement social et économique capable de concilier la qualité de la production avec l'affirmation des droits fondamentaux du travailleur, à partir du droit à la santé et au bien-être. Ci-après, nous proposons quelques recommandations visant à orienter les interventions en la matière³³.

La démocratie dans les processus productifs et la responsabilité des acteurs centraux

Il faut réduire la centralisation des pouvoirs économiques et décisionnels dans les filières, en favorisant la démocratie et la participation dans les processus productifs. Il faut développer les droits tout au long des réseaux productifs en réglementant davantage les rapports entre les entreprises de manière à assurer un partage de responsabilité de la part des acteurs centraux. Il faut également augmenter la participation et l'inclusion des entreprises sous-traitantes, comme la participation et l'inclusion des travailleurs les plus marginalisés dans les systèmes de négociation et dans les systèmes de protection. Il faut limiter la subordination des sujets périphériques (entreprises sous-traitantes et leurs travailleurs) de manière à augmenter les opportunités de négocier sa propre condition, en cherchant un équilibre entre les rapports de force tout au long des réseaux productifs.

Flexibilité et programmation dans l'organisation du travail : le travail à durée indéterminée comme forme ordinaire du travail et la qualification du travail autonome

Comme le montre la recherche, les nouvelles générations ont très peu de possibilités d'obtenir une certaine marge de contrôle sur leur propre carrière, sur l'organisation de leur travail et sur le contexte de l'entreprise, ce qui fait qu'ils semblent plus à la merci des événements que « maîtres de leur propre métier ».

Les travailleurs à durée indéterminée sont ceux qui ont le plus d'autonomie en termes d'horaires et de méthodes de travail. Un travail stable se traduit donc par une plus grande autodétermination pour le travailleur. La flexibilité contractuelle se traduit au contraire par une exploitation accrue.

33. Les recommandations sont le résultat des travaux du groupe de recherche et de deux groupes de discussion menés en 2011 avec des jeunes travailleurs, des syndicalistes et des chômeurs de moins de 35 ans.

Dans le même temps, selon l'enquête, la plupart des interviewés désirent un contrat à durée indéterminée (71 %), 22 % seulement accepteraient un contrat temporaire pour pouvoir exercer la profession qui leur plaît et pratiquement personne (6,4 %) n'accepterait de le faire pour un salaire plus élevé. En ce sens, selon les interviewés, l'emploi à durée indéterminée doit rester la forme ordinaire de l'emploi.

Du reste, comme le montre la recherche, les travailleurs à durée indéterminée sont ceux qui connaissent les meilleures conditions de travail ainsi qu'une plus grande autonomie.

L'exigence de flexibilité des entreprises doit donc être dirigée non pas vers une plus grande élasticité de la force de travail, mais se focaliser sur l'organisation du travail (horaires et méthodes de travail), par le biais de la réglementation publique et de la négociation entre les partenaires sociaux. La flexibilité devra donc se conjuguer à une capacité croissante d'anticipation des transformations de leur secteur par les entreprises, en cherchant à garantir des perspectives de continuité d'emploi pour ses salariés.

Dans le même temps, il est nécessaire de protéger et de qualifier le travail à durée déterminée, surtout au travers d'un apprentissage de qualité (lors de la phase d'entrée) et en valorisant le travail autonome, en garantissant aux travailleurs indépendants une autonomie réelle, et une liberté de choix du contrat de manière à éviter la situation de « faux indépendant ».

Le respect universel des droits fondamentaux du travail

Dans l'ensemble, il faut éviter la segmentation des droits qui crée des inégalités et du dumping social. Les droits fondamentaux des travailleurs doivent être défendus et élargis avec une approche universaliste. Ils doivent être garantis pour chacun au-delà de la forme du contrat, en considérant : a) le droit à une rémunération juste ; b) le droit de participer individuellement et à travers une représentation collective aux décisions de l'entreprise et au dialogue social ; c) le droit à la protection de la santé et de la sécurité et à une indemnisation en cas de maladie ou d'accident ; d) le droit à la sécurité sociale ; e) le droit à la formation et à une valorisation professionnelle ; f) le droit à des allocations familiales ; g) le droit à une allocation de chômage et à des politiques actives en cas de licenciement ou de perte d'emploi.

Le syndicat dans les réseaux productifs : pour une négociation inclusive

Pour le syndicat, les opportunités de négocier collectivement les conditions de travail à l'intérieur des réseaux productifs se réduisent, les limites se faisant surtout sentir dans la protection des acteurs les plus faibles et marginaux, à commencer par les jeunes. Comme le montre la recherche, les nouvelles générations ont très peu d'opportunités de négociation individuelle et collective. D'une part, ils sont exclus des réseaux de représentation, qu'ils considèrent par ailleurs comme peu efficaces.

Compte tenu de la fragmentation des filières, il est opportun pour le syndicat de construire une représentation au niveau interprofessionnel et de développer

des formes de négociation collective au sein des réseaux productifs, aux niveaux du site, de la filière et du territoire.

Les formes de représentation doivent être inclusives, en mesure d'impliquer tous les travailleurs, même ceux qui sont marginaux dans les cycles productifs, avec une solidarité entre les nœuds centraux et périphériques de la chaîne de valeur. Il faut étendre dès lors les droits syndicaux à tous les travailleurs, à commencer par les droits de vote, d'assemblée, de participer aux décisions, tenant compte des contrats nationaux et des filières de production, en impliquant les différentes professions et les différentes entreprises qui coopèrent à la production d'un bien ou d'un service.

Comme nous l'avons vu la santé des travailleurs est liée à des facteurs multiples de risque, propres à l'organisation du travail : a) la charge de travail ; b) l'influence sur le travail ; c) les relations sociales ; d) la reconnaissance de son travail ; e) les savoirs professionnels ; f) la réflexivité ; g) l'implication personnelle ; h) les conditions de l'environnement de travail. Le salaire est certainement un facteur important mais – afin d'augmenter le niveau de bien-être des travailleurs – il faut donc intégrer dans la négociation collective tous ces facteurs de risque.

Par ailleurs, il est important de considérer que les réseaux productifs sont toujours plus étendus en termes spatiaux : l'action syndicale doit donc se déployer avec vigueur au niveau international, aussi bien en matière de conventions collectives que pour l'extension des droits fondamentaux.

Standardisation, modèles organisationnels d'entreprise et réglementation publique

La centralisation du pouvoir s'accompagne d'une rationalisation et d'une standardisation parallèle du processus de travail, qui comporte l'extension de modèles organisationnels définis par les entreprises centrales des réseaux productifs dans le but de gérer la complexité de la flexibilité. L'utilisation se répand en Europe, et aussi en Italie, de modèles organisationnels spécifiques, visant à maximiser la production. L'élaboration et l'application de ces modèles organisationnels doivent être définies par une réglementation publique, élaborée avec le concours des partenaires sociaux. Il est nécessaire d'intégrer au mieux les modèles de gestion de la santé et de la sécurité et les modèles d'organisation du travail. Davantage de démocratie dans l'entreprise passe par la collaboration entre les multiples acteurs qui composent les réseaux productifs : les employeurs et dirigeants, les travailleurs et leurs représentants en santé et sécurité, les responsables de la production et de la santé et sécurité, les techniciens experts, les médecins, avec une étroite collaboration entre l'administration publique, les partenaires sociaux et la communauté scientifique.

La qualification des processus de production

En Italie, la concurrence basée sur l'abaissement des coûts plutôt que sur l'innovation a généré une spirale de déqualification qui a impliqué aussi bien les entreprises que les travailleurs. Il est nécessaire d'orienter la production vers des cycles de production à contenu élevé de connaissances et d'innovation.

La concurrence devrait se baser, non pas sur l'abaissement des coûts ou sur le contournement des lois, mais sur la qualité des processus de travail, par le biais de règles récompensant les entreprises les plus vertueuses.

Rapport entre travail opérationnel et travail intellectuel

Comme le montre la recherche empirique, il faut augmenter les protections, surtout de ceux qui exécutent un travail ouvrier et physique et, en général, de ceux qui exécutent les travaux peu qualifiés. Dans le même temps, il est évident que si nous examinons les processus de travail dans leur ensemble, la défense des professions faiblement qualifiées doit aller de pair avec la valorisation des professions à haute qualification, puisque les phases d'utilisation de la connaissance et les phases de travail opérationnel manuel sont étroitement reliées à l'intérieur de la même filière. Il faut orienter les cycles productifs vers la qualité et l'innovation, en partant précisément des secteurs qui utilisent traditionnellement une proportion élevée de main-d'œuvre ouvrière et faiblement qualifiée. Par exemple, la « construction verte » pourrait être un terrain d'expérimentation important où le savoir technique est associé au travail ouvrier. Plus généralement, l'« économie verte » devrait viser à la qualification de tous les acteurs professionnels dans les réseaux productifs.

Programmer le développement territorial

Nous avons vu que les travailleurs du Sud éprouvent plus de difficultés que les autres. Plus généralement, des plans de développement de l'activité économique devraient associer plus étroitement pouvoirs publics, institutions, partenaires sociaux et d'autres acteurs (universités, inspection du travail, médecine du travail, etc.) afin de programmer le développement territorial et de faire se conjuguer emploi et droits des travailleurs.

Combattre le risque de pauvreté : protection des salaires, revenu minimum, amortisseurs sociaux

Les revenus des jeunes sont très faibles et il faut parvenir à augmenter les rémunérations grâce à une meilleure protection des salaires dans les conventions nationales et les conventions d'entreprise. Dans le même temps, il est nécessaire d'introduire en Italie les formes de revenu minimum pour lutter contre la pauvreté et il faut également étendre les amortisseurs sociaux, à la fois par la négociation collective et des mesures fiscales. Il faut en outre favoriser l'accès au crédit pour les jeunes qui y ont rarement accès.

Réduire les inégalités dans l'accès au travail et favoriser la mobilité sociale et culturelle

Les profils les plus à risque sont ceux des travailleurs très jeunes issus de familles pauvres et ayant un niveau d'instruction faible. Il faut garantir de véritables opportunités de mobilité culturelle et professionnelle intergénérationnelle afin que la marginalité sociale ne se traduise pas automatiquement par une marginalité dans le monde du travail. Il est nécessaire de dépasser l'ordre social, qui est fortement marqué par le niveau de pouvoir de la famille d'origine par rapport au mérite individuel.

Il faut agir sur le système éducatif, en facilitant l'accès des plus modestes par le biais de bourses d'études, en élevant et en uniformisant la qualité des cours, en orientant au mieux les cours en fonction des possibilités réelles de pouvoir exercer un métier et en renforçant les mécanismes de placement. Sachant que de nombreux travailleurs ont un faible niveau d'études, il est nécessaire de mettre en œuvre l'information sur les thèmes de la santé et de la sécurité à partir de l'enseignement primaire.

Dans le même temps, il faut œuvrer à une plus juste distribution des richesses en Italie, en s'attaquant à la segmentation des revenus et des pouvoirs, qui renforce les injustices et conforte la reproduction des inégalités.

Investir les ressources financières dans le travail et les processus productifs

Il faut affronter le problème de la dématérialisation de la production et de la financiarisation de l'économie. Le mécanisme de production d'argent par de l'argent, qui favorise les spéculations et les concentrations du pouvoir financier, doit être enrayeré en orientant les ressources financières vers les processus productifs.

Le défi actuel à l'intérieur des processus de travail consiste donc à concilier la qualité de la production d'un bien ou d'un service avec la qualité de la vie professionnelle, pour faire en sorte que le « bien commun », celui de la collectivité comme celui d'une entreprise, se conjugue avec l'affirmation de chaque individu et qu'il soit précisément fondé sur ce principe. Si l'on reprend le texte de la stratégie de Lisbonne – plus de 10 ans après sa rédaction - l'objectif de créer « de meilleurs emplois » ne peut être atteint sans créer de « meilleurs processus de travail » à l'intérieur d'un nouveau paradigme de développement centré sur la personne. Le travailleur ne doit plus être considéré comme un sujet passif, soumis à l'intérêt de l'entreprise ou à un intérêt collectif générique, mais comme une personne qui doit être l'artisan et le bénéficiaire de cet intérêt, en tenant compte de sa subjectivité, de son rôle comme agent de changement, de ses potentialités et de ses attentes.

Bibliographie

- Accornero A. (2003) La "grande trasformazione" nel mondo al lavoro, *Economia e società regionale*, 21 (1), 5-23.
- Accornero A. (2005) Il lavoro dalla rigidità alla flessibilità. E poi?, *Sociologia del lavoro*, 100, 9-23.
- Alhaique D. (2010) Industrializzazione, infortuni e cultura della prevenzione nella storia sindacale italiana, in Bianchi O. et Chianese G. (dir.) *Annali della Fondazione Giuseppe Di Vittorio (2009-2010). Lavoro, salute, sicurezza: uno sguardo lungo un secolo*, Roma, Ediesse, 55-114.
- Allegri G. et Ciccarelli R. (2011) *La furia dei cervelli*, Roma, Manifestolibri.
- Altieri G. (2008) Percorsi ed esiti nel lavoro interinale, *Quaderni di rassegna sindacale*, 9 (4), 65-80.
- Altieri G. (dir.) (2009) *Un mercato del lavoro atipico*, Roma, Ediesse.
- Altieri G., Ferrucci G. et Dota F. (2009) Dalla flessibilità necessaria alla precarietà sociale, in Altieri G. (dir.) *Un mercato del lavoro atipico*, Roma, Ediesse.
- Beck U. (1986) *Risikogesellschaft: auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt, Suhrkamp.
- Beck U. (2006) *Cosmopolitan vision*, Cambridge, Polity Press.
- Beck U., Giddens A. et Lash S. (1994) *Reflexive modernization: politics, tradition and aesthetics in the modern social order*, Cambridge, Polity Press.
- Borghi V. (2010) Giovani, lavoro e cittadinanza sociale, in Ires Emilia-Romagna (dir.) *Giovani, lavoro e cittadinanza sociale: il lavoro delle capacità*, Bologna, Ires Emilia-Romagna, 56-62.
- Carnevale F. et Baldasseroni M. (1999) *Mal da lavoro. Storia della salute dei lavoratori*, Bari, Laterza.
- Castells M. (1996) *The rise of the network society*, Oxford, Blackwell.
- Chandler A.D. Jr, Kocka J., Payne P. et Yamamura K. (1986) *Evoluzione della grande impresa e management: Stati Uniti, Gra Bretagna, Germania, Giappone*, Torino, Einaudi.
- Chicci F. (2009) Il disagio della giovinezza: dimensioni e ambivalenze del lavoro giovanile contemporaneo, *ERE Emilia-Romagna-Europa*, 3, 22-31.
- Cnel (2010) *Rapporto sul mercato del lavoro 2009-2010*, Roma, Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.
- Commission des Communautés européennes (2002) *Communication de la Commission – S'adapter aux changements du travail et de la société : une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006*, COM(2002) 118 final, 11.03.2002.
- Coriat B. (1991) *Ripensare l'organizzazione del lavoro: concetti e prassi nel modello giapponese*, Bari, Dedalo.
- Dazzi D. et Felicioni S. (2008) Salute e sicurezza sul lavoro: analisi di un percorso, in Bressan A. *et al.* (dir.) *La salute e la sicurezza sul lavoro nelle piccole e medie imprese italiane, un approccio socialmente responsabile*, Milano, ICSR, 4-24.
- Deming W.E. (1993) *The new economics for industry, government & education*, Cambridge, Massachusetts Institute of Technology Center for Advanced Engineering Study.
- Di Nunzio D. (dir.) (2011) *Rischi sociali e per la salute: le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Roma, Ediesse.
- Di Nunzio D. (2009a) Le difficili condizioni di salute e di sicurezza dei lavoratori atipici in Italia: frammentazione, atomizzazione e scarse tutele, *Revista brasileira de estudos políticos*, 99 (1), 135-166
- Di Nunzio D. (2009b) Sicurezza e diseguale distribuzione dei rischi nel lavoro ospedaliero, *PRISMA Economia - Società - Lavoro*, 1, 101-116.

- Di Nunzio D. (2010) Le disuguaglianze nella salute e la frammentazione dei processi di lavoro: per un sistema di tutele coeso e inclusivo, in Ires et Link Campus (dir.) *Emersione e legalità per un lavoro sicuro quali fattori di sviluppo per l'impresa. Governance della crisi: il contrasto alle illegalità come condizione per un nuovo sviluppo*, Roma, Ediesse, 69-101.
- Di Nunzio D. (2011) L'evoluzione degli studi e degli interventi per la tutela della salute: verso l'affermazione della persona, in Di Nunzio D. (dir.) *Rischi sociali e per la salute: le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Roma, Ediesse, 15-54.
- Di Nunzio D., Ferrucci G. et Leonardi S. (2011) *I professionisti: a quali condizioni*, Roma, Istituto ricerche economiche e sociali.
- Di Nunzio D. *et al.* (2009) *Impact of restructuring on health and safety and quality of work life: psychosocial risks*, Leuven, Higher Institute of Labour Studies.
- Douglas M. (1992) *Risk and blame: essays in cultural theory*, London, Routledge.
- Eurispes et Ispesl (2003) *Incidenti sul lavoro e lavoro atipico*, Roma, Eurispes-Ispesl.
- European Agency for Safety and Health at Work (2006) *OSH in figures: young workers - Facts and figures*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Flecker J., Holtgrewe U., Schönauer A. et Gavroglou S. (2009) *Value chain restructuring and company strategies to reach flexibility*, Leuven, Higher Institute of Labour Studies.
- Foucault M. (1975) *Surveiller et punir: naissance de la prison*, Paris, Gallimard.
- Franzini M. et Raitano M. (2008) *Persistence of inequality: fathers' income and sons' achievements. Theoretical problems and new evidence on European countries*, CRISS Working paper 39, Siena, Centro di ricerca interuniversitario sullo stato sociale.
- Gallino L. (2007) *Il lavoro non è una merce: contro la flessibilità*, Bari, Laterza.
- Gallino L. (2009) *Trasformazioni produttive e lavoro flessibile*, Quaderni di medicina legale del lavoro. Supplemento a *Notiziario INCA*, 6-7, 23-35.
- Gallino L. (2011) *Finanzcapitalismo: la civiltà del denaro in crisi*, Torino, Einaudi.
- Giddens A. (1984) *The constitution of society: outline of the theory of structuration*, Cambridge, Polity Press.
- Grieco A., Iavicoli S. et Berlinguer G. (1998) *Contributions to the history of occupational and environmental prevention: 1st International Conference on the History of Occupational and Environmental Prevention*, Rome, Italy, 4-6 October 1998, Amsterdam, Elsevier.
- Haigh F. et Mekel O. (2004) *Policy health impact assessment for the European Union: pilot health impact assessment of the European Employment Strategy in Germany*, Brussels, European Commission.
- Huws U. (dir.) (2008) *The globalisation glossary: a researcher's guide to understanding work organisation restructuring in a knowledge-based society*, Leuven, Higher Institute of Labour Studies.
- Huws U. *et al.* (2009) *Value chain restructuring in Europe in a global economy*, Leuven, Higher Institute of Labour Studies.
- Ires Emilia-Romagna (dir.) (2010) *Giovani, lavoro e cittadinanza sociale: il lavoro delle capacità*, Bologna, Ires Emilia-Romagna.
- Isof (2010) *Gli stagisti italiani allo specchio: il sondaggio Isof Orientaonline. Repubblica degli stagisti*. http://www.repubblicadeglistagisti.it/static/uploads/rassegna_stamp/Gli_stagisti_italiani_allo_specchio.pdf [consulté le 05.05.2013].
- Istat (2008) *Salute e sicurezza sul lavoro: Il trimestre 2007*, Roma, Istituto nazionale di statistica.
- Istat (2011) *La situazione del Paese nel 2010*, Roma, Istituto nazionale di statistica.
- Karasek R. (1979) *Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign*, *Administrative Science Quarterly*, 24 (2), 285-308.
- Kristensen T.S. (1999) *Challenges for research and prevention in relation to work and cardiovascular diseases*, *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 25 (6), 550-557.

- Leonardi L. (2009) Capacitazioni, lavoro e welfare. La ricerca di nuovi equilibri tra stato e mercato: ripartire dall'Europa?, *Stato e mercato*, 85 (1), 31-61.
- Livi Bacci M. (2008) *Avanti giovani, alla riscossa: come uscire dalla crisi giovanile in Italia*, Bologna, Il Mulino.
- Paci M. (2005) *Nuovi lavori, nuovo welfare: sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino.
- Parent-Thirion A., Fernández Macías E., Hurley J. et Vermeulen G. (2007) *Fourth European Working Conditions Survey*, Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pedaci M. (2008) L'instabilità occupazionale come dispositivo disciplinare, *Quaderni di rassegna sindacale*, 3, 163-178.
- Piotto I. (2010) *Il diritto allo sguardo: la cultura del controllo nelle relazioni industriali*, Milano, Franco Angeli.
- Polany K. (1974) *La grande trasformazione: le origini economiche e politiche della nostra epoca*, Torino, Einaudi.
- Porter M.E. (1985) *Competitive advantage: creating and sustaining superior performance*, New York, Free Press.
- Ritzer G. (1993) *The McDonaldisation of society: an investigation into the changing character of contemporary social life*, London, Pine Forge Press.
- Rubini G. (2001) *Lavori tradizionali in trasformazione, lavori emergenti: desideri di autonomia, flessibilità e nuove dipendenze. Quali profili di rischio, quale salute e quale sicurezza?*, in Istituto per il Lavoro (dir.) *Salute e sicurezza nel lavoro in Emilia-Romagna. 1° Rapporto annuale*, Milano, Franco Angeli, 112-141.
- Sassen S. (2007) *A sociology of globalization*, New York, Norton.
- Schonberger R. (1986) *World class manufacturing: the lessons of simplicity applied*, New York, Free Press.
- Sennett R. (1998) *The corrosion of character: the personal consequences of work in the new capitalism*, London, Norton.
- Siegrist J. (1996) Adverse health effects of high-effort/low reward conditions, *Journal of Occupational Health Psychology*, 1 (1), 27-41.
- Smith B.J., Tang K.C. et Nutbeam D. (2006) WHO health promotion glossary: new terms, *Health Promotion International*, 21 (4), 340-345.
- Standing G. (2011) *The precariat: the new dangerous class*, London, Bloomsbury Academic.
- Todd J. (1994) *World-class manufacturing*, London, McGraw-Hill.
- Touraine A. (1992) *Critique de la modernité*, Paris, Fayard.
- Touraine A. (2005) *Un nouveau paradigme : pour comprendre le monde d'aujourd'hui*, Paris, Fayard.
- Tuccino F. (2010) *World class manufacturing e sistema ergoUas*, Torino, Fiom Cgil.
- Turner B.A. (1992) The sociology of safety, in Blockey D. (dir.) *Engineering safety*, London, McGraw-Hill, 186-201.
- Unioncamere (2009) *Sistema informativo Excelsior 2009: prime considerazioni sui dati rilevati al 14 aprile 2009*. <http://excelsior.unioncamere.net/> [Consulté le 15.05.2013]
- UNU-Merit (2011) *Innovation Union scoreboard 2010: the innovation Union's performance scoreboard for research and innovation*, Maastricht Economic and social Research and Training Centre on Innovation and Technology. <http://www.proinno-europe.eu/metrics> [Consulté le 16.05.2013]
- Vogel L. (2006) Génération «précaire», santé et travail, *HesaNewsletter*, 30-31, 16-27.
- Weber M. (1922) *Wirtschaft und Gesellschaft*, Tübingen, Mohr.