

Les femmes et l'emploi atypique

Gérard Valenduc

Étude réalisée par
la Fondation Travail-Université (FTU)
pour les Femmes CSC

Mars 2012

femmesCSC



Les femmes et l'emploi atypique

Gérard Valenduc

Étude réalisée par la Fondation Travail-Université (FTU)
pour les Femmes CSC

Mars 2012

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les femmes et l'emploi atypique de Gérard Valenduc est mis à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à www.ftu-namur.org.

Femmes CSC

Chaussée de Haecht, 579

B-1030 Bruxelles

+32-2-2463223

Contact : Patricia Biard, pbiard@acv-csc.be

FTU – Fondation Travail-Université asbl

Rue de l' Arsenal, 5

B-5000 Namur

+32-81-725122

Site web : www.ftu-namur.org

Contacts : Gérard Valenduc, gvalenduc@ftu-namur.org;

Patricia Vendramin, pvendramin@ftu-namur.org

Présentation

Présentation

En 2002, les Femmes CSC et la Fondation Travail-Université ont publié une série de fiches thématiques sur le travail atypique. Cette publication était destinée à soutenir l'action de la CSC en faveur des travailleuses – mais aussi des travailleurs – qui sont fragilisés par l'expansion de ces nouvelles formes d'emploi. Les fiches thématiques faisaient suite à deux autres publications : un dossier de sensibilisation, intitulé « Le travail atypique, un défi collectif » (2000), et les résultats d'une enquête par questionnaire (2001), dont l'objectif était de mieux connaître les groupes de travailleuses concernées, leurs conditions d'emploi et de travail, leurs aspirations professionnelles et leur bien-être au travail ¹.

Dix ans plus tard, les défis posés aux travailleurs – et surtout aux travailleuses – par les formes atypiques d'emploi sont toujours d'actualité. Le travail à temps partiel a continué à se développer et les formes atypiques d'emploi se sont diversifiées. Les femmes ont continué à prendre une place croissante sur le marché du travail. Leur niveau de qualification s'est considérablement élevé, si bien qu'aujourd'hui les jeunes femmes sont en moyenne plus diplômées que les jeunes hommes. C'est pourquoi il est apparu utile de réactualiser les données et les arguments qui résultaient du travail réalisé en commun par la CSC et la FTU il y a dix ans.

Pour effectuer cette mise à jour, il a fallu collecter et analyser une série de données récentes sur l'emploi et le travail des femmes en Belgique. Comme il n'a pas été possible de refaire une enquête spécifique comme en 2001, il a fallu travailler avec des résultats récents d'enquêtes existantes. Ceci a permis de rassembler un matériau statistique qui actualise une vue d'ensemble de la qualité de l'emploi et du travail des femmes, avec un focus particulier sur les formes atypiques d'emploi, au premier rang desquelles l'emploi à temps partiel et l'emploi à durée déterminée, qui représentent respectivement 44% et 10% de l'emploi féminin en Belgique.

Les principales sources de données utilisées dans cette publication sont les suivantes :

- ❖ *L'enquête européenne sur les conditions de travail de 2010* (en abrégé : EWCS 2010). Cette enquête est réalisée tous les cinq ans par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, Dublin). La dernière enquête est celle de 2010, dont les résultats ont été rendus publics en 2011. Ils sont accessibles via le site www.eurofound.europa.eu. Dans l'enquête EWCS 2010, le SPF Emploi, travail et concertation sociale a financé une extension de l'échantillon belge jusqu'à 4000 répondants, ce qui permet de disposer, pour la première fois, d'une véritable « enquête belge » sur les conditions de travail, tout en permettant une comparaison aisée avec les autres pays européens.
- ❖ *Les résultats 2010 de l'enquête sur les forces de travail* (en abrégé : LFS 2010). Il s'agit également d'une enquête européenne, réalisée dans chaque pays par les administrations statistiques nationales, c'est-à-dire en Belgique par Statbel (SPF Économie, Direction générale des statistiques et de l'information économique). Cette enquête est réalisée de manière continue, avec une publication de synthèse chaque année. Les résultats belges sont accessibles sur le site

¹ Patricia Vendramin, *Le travail atypique, un défi collectif, note de synthèse*, FTU/CSC, 2000 ; Patricia Vendramin, *Le travail atypique, résultats d'enquête*, FTU/CSC, 2001 ; Patricia Vendramin et Caroline Guffens, *Le travail atypique, fiches thématiques*, FTU/CSC, 2002.

www.statbel.fgov.be et les résultats européens sur le site Eurostat de la Commission européenne.

- ❖ *L'étude statistique de l'IWEPS sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie* (en abrégé : IWEPS 2010). Il s'agit d'une étude publiée par l'Institut wallon d'études prospectives et statistiques. Pour ce qui concerne l'emploi et le travail, elle repose essentiellement sur une exploitation détaillée des données régionales issues de l'enquête sur les forces de travail (LFS), jusqu'en 2009.
- ❖ *Le rapport 2010 de l'IEFH sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique* (en abrégé : IEFH 2010). Il s'agit d'une étude publiée par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (SPF Emploi, travail et concertation sociale).

Les abréviations EWCS 2010, LFS 2010, IWEPS 2010 et IEFH 2010 seront régulièrement utilisées dans le texte. Les autres sources seront référencées au fur et à mesure dans le texte.

La collecte et l'analyse de données statistiques ne constituent pas un but en soi. L'objectif de ce dossier est de proposer une approche structurée de la qualité du travail et de l'emploi (chapitre 1), applicable à toutes les formes d'emploi atypique. Après un chapitre consacré aux évolutions au cours des dix dernières années (chapitre 2), quatre dimensions de la qualité du travail et de l'emploi sont passées en revue : la sécurité socioéconomique, les conditions de travail, la conciliation entre travail et hors-travail, la satisfaction et l'épanouissement au travail (chapitres 3 à 6). Un dernier chapitre dresse des conclusions et balise les enjeux.

Le dossier a été rédigé dans une optique didactique, c'est-à-dire dans le but de fournir aux militantes et militants de la CSC, ainsi qu'à leurs permanentes et permanents, des données, des analyses et des arguments pour mieux porter les problématiques de l'emploi atypique et de l'égalité entre les femmes et les hommes sur leurs différents terrains d'action : le syndicalisme d'entreprise, l'action interprofessionnelle, les négociations paritaires, et de manière générale le combat contre les inégalités et pour la justice sociale.

Merci à Patricia Biard, qui a assuré le suivi de ce dossier, ainsi qu' à Silvana Bossio, Mathilde Collin, Blanche Garcia, Géraldine Garofalo, Carine Massaux, Isabelle Michel, Rebeca Peeters (Femmes CSC) et Patricia Vendramin (FTU) pour leur relecture, leurs commentaires et leurs suggestions.

Namur, mars 2012.

Chapitre 1 – L'emploi atypique aujourd'hui

Chapitre 1 – L’emploi atypique aujourd’hui

Au cours des dix dernières années, les formes atypiques d’emploi ont continué à se diversifier. Les stratégies de flexibilité des entreprises en sont la cause principale, mais les politiques publiques en matière d’insertion sur le marché du travail ont également joué un rôle. Dans les emplois atypiques les plus répandus, c’est-à-dire l’emploi à temps partiel et l’emploi temporaire, les femmes sont nettement majoritaires. L’emploi atypique a également augmenté parmi les jeunes. Pour analyser le développement de l’emploi atypique et ses conséquences pour les travailleuses et les travailleurs, il est utile de se référer à un modèle d’analyse de la qualité du travail et de l’emploi. C’est ce modèle d’analyse qui permettra d’évaluer dans quelle mesure le développement des emplois atypiques menace la qualité du travail et de l’emploi.

1. Un modèle d’analyse de la qualité du travail et de l’emploi

Dans les débats politiques et syndicaux sur les politiques d’emploi et les politiques sociales, les questions relatives à la *qualité* du travail et celles qui concernent la *quantité* d’emplois constituent deux enjeux indissociables. Le degré de priorité accordé aux aspects quantitatifs ou qualitatifs varie selon le contexte économique – périodes de croissance ou de récession – et selon la configuration des rapports de forces entre pouvoirs publics, employeurs et travailleurs. Même si elle n’a pas toujours la première priorité, la qualité du travail et de l’emploi est toutefois une préoccupation constante des organisations syndicales.

Pour les travailleurs qui sont dans des formes d’emploi atypique, les aspects qualitatifs du travail sont importants : les conditions de travail (santé et sécurité, rythmes, impacts de la flexibilité), la sécurité d’emploi et la sécurité d’existence, la conciliation entre le travail et le hors-travail, la satisfaction au travail, les possibilités de développement personnel dans le travail.

Ce premier chapitre propose un modèle d’analyse de la qualité du travail et de l’emploi. Quatre composantes constituent ce modèle d’analyse : la sécurité socioéconomique, les conditions de travail, la conciliation entre travail et hors-travail, ainsi que la dimension expressive du travail, c’est-à-dire essentiellement la satisfaction et l’épanouissement personnel dans le travail ².

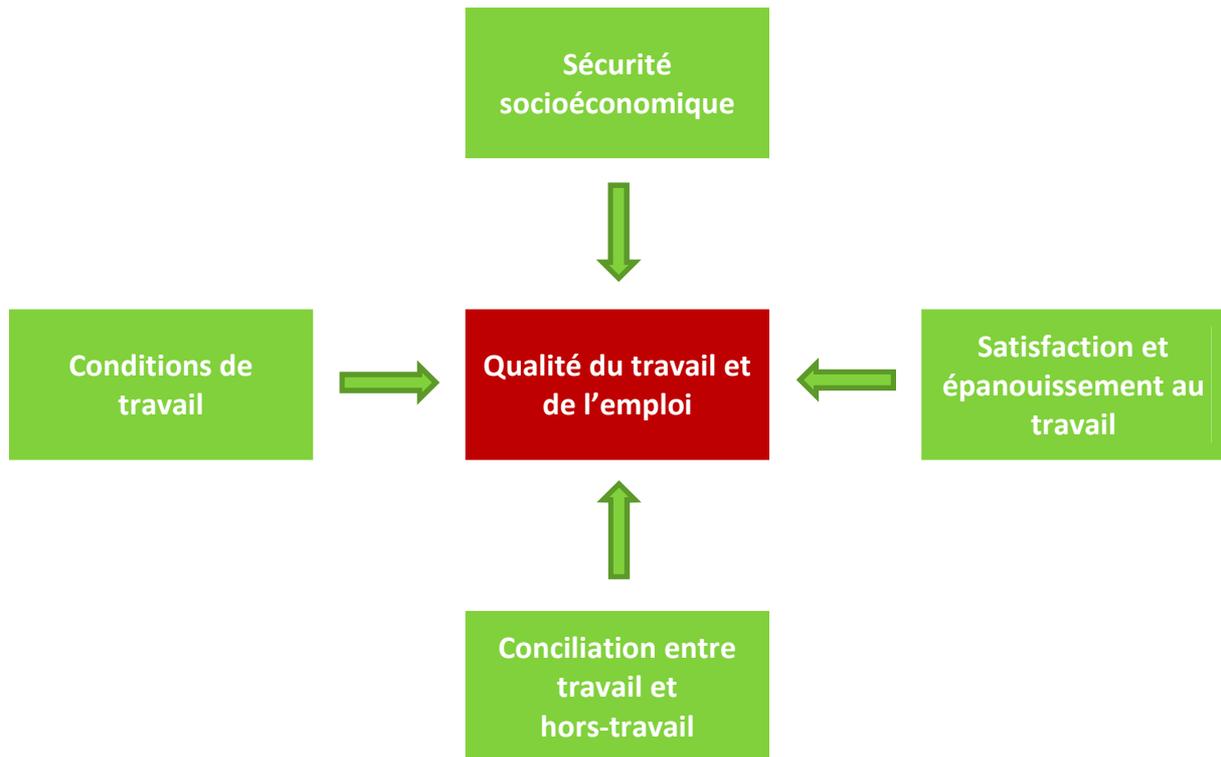
- ❖ *Sécurité socioéconomique* : formes contractuelles d’emploi (notamment l’emploi temporaire, l’emploi à temps partiel et les autres emplois atypiques), sentiment de sécurité d’emploi, restructurations, niveau de revenu.
- ❖ *Conditions de travail* : exposition aux risques pour la santé et la sécurité au travail, intensité et rythmes de travail, réorganisations du travail, risques psychosociaux.
- ❖ *Conciliation entre travail et hors-travail* : horaires de travail, temps lié au travail (déplacements, astreintes, etc.), perceptions de l’articulation entre le travail et la sphère privée, petits arrangements avec le temps.

² Ce modèle d’analyse est également utilisé dans un sondage sur la qualité de l’emploi et du travail, réalisé par la FTU pour la CSC Namur-Dinant en 2011-2012, en vue de son congrès régional en 2012.

- ❖ *Satisfaction et épanouissement dans le travail (dimension expressive du travail)* : intérêt du travail, reconnaissance dans le travail, opportunités de développement personnel, environnement social sur le lieu de travail, satisfaction par rapport au travail.

Ces quatre dimensions ne sont pas indépendantes les unes des autres. Leurs impacts, positifs ou négatifs, peuvent se renforcer ou se contrebalancer. Elles interagissent pour déterminer ce que l'on peut appeler un emploi ou un travail de qualité.

Figure 1 – Les quatre composantes de la qualité du travail et de l'emploi



Cette publication est structurée en fonction de ces quatre dimensions, qui constituent la trame des chapitres 3 à 6. Le chapitre 2 aura préalablement retracé l'évolution des emplois atypiques au cours des dix dernières années et décrit leurs principales caractéristiques actuelles.

Après une augmentation soutenue jusqu'en 2004, l'emploi atypique s'est aujourd'hui plus ou moins stabilisé en Belgique, du moins sous ses deux formes principales : l'emploi à temps partiel et l'emploi à durée déterminée. Toutefois, l'emploi atypique est toujours un sujet d'actualité, surtout pour les femmes. En 2010, 44% des femmes en emploi travaillent à temps partiel et les femmes constituent 80% de l'ensemble des travailleurs à temps partiel. Environ 10% des femmes occupent un emploi à durée déterminée et les femmes constituent 56% de l'ensemble des travailleurs à durée déterminée.

Des formes nouvelles d'emploi atypique ont continué à se répandre au cours des dernières années, comme le travail indépendant sous contrat commercial (free-lance), le travail en détachement, le travail occasionnel (y compris dans les ALE), le travail dans le régime des titres-services. De plus, l'emploi à durée déterminée et le temps partiel touchent de plus en plus les jeunes, femmes ou hommes, dans leur phase d'insertion dans la vie professionnelle.

2. Les formes atypiques d'emploi et de travail

Pour bien comprendre à quoi l'on fait référence lorsque l'on parle d'emploi *atypique*, il convient d'abord de préciser ce qu'est l'emploi *typique*, son opposé en quelque sorte. L'emploi typique, c'est l'emploi standard, avec un contrat (de droit privé) ou un statut (de droit public) à temps plein, à durée indéterminée, à des heures relativement fixes, chez un même employeur, dans un endroit stable et bien défini, avec une carrière prévisible.

Sous le terme « emploi atypique », on regroupe une série de formes d'emploi qui s'écartent du modèle standard, tantôt sous l'angle du *contrat* de travail, ou du *temps* de travail, ou de la *localisation* du travail, ou encore du *lien de subordination* auquel le travailleur est soumis. Les principales formes d'emploi atypique sont les suivantes :

- ❖ **Le travail à temps partiel.** C'est la forme la plus répandue d'emploi atypique. Elle concerne essentiellement les femmes : 44% des femmes travaillent à temps partiel, contre 9% des hommes (LFS, 2010). Il est important de distinguer d'emblée trois types de temps partiel, selon le degré de liberté ou de contrainte dans la décision de travailler à temps partiel : le temps partiel *librement choisi*, le temps partiel *par compromis*, le temps partiel *contraint*³. Dans le temps partiel *librement choisi*, c'est le travailleur qui décide délibérément d'opter pour un temps de travail réduit, pour des raisons personnelles. À l'inverse, dans le temps partiel *subi* ou *contraint*, le travailleur n'a pas le choix, ou bien parce que le marché du travail ne propose que du temps partiel, ou bien parce que le manque de services adéquats pour les enfants ou les personnes dépendantes ne laisse pas d'autre solution que le temps partiel, ou bien parce que certaines dispositions particulières empêchent d'occuper un emploi à temps plein (combinaison entre formation et emploi, prépension, temps partiel pour raisons médicales, etc.). Il existe toutefois de nombreuses situations intermédiaires entre le libre choix et la contrainte objective, notamment quand l'inégale répartition des charges familiales entre les femmes et les hommes ou les différences de salaire au sein d'un ménage poussent les femmes à « choisir » le temps partiel, parfois pour une période limitée, pour des raisons qu'elles vont déclarer « personnelles ou familiales ». Certaines dispositions négociées favorisent ce type de choix réversible, par exemple le 4/5 temps dans le secteur public ou le crédit temps. On peut parler alors de temps partiel *par compromis*. On reviendra plus loin sur l'analyse des raisons du temps partiel et sur l'évolution récente de celles-ci (chapitre 2).

En 2010, en Wallonie, 44% des femmes qui travaillent à temps partiel le font en raison de contraintes dues au marché du travail ou à l'absence de services de soins. Seules 9% choisissent volontairement de ne pas travailler à temps plein. 36% invoquent « d'autres raisons personnelles ou familiales » (LFS, 2010)

³ Les notions de temps partiel volontaire ou involontaire, utilisées par l'ONEM, reposent sur le critère que la travailleuse (ou le travailleur) ait demandé ou non le système de « maintien des droits », c'est-à-dire le fait d'être toujours considéré comme demandeur d'emploi pour un temps plein au cas où on perd son emploi à temps partiel – ce qui est une sage précaution, d'ailleurs recommandée par les syndicats à leurs affiliés. Les temps partiels *involontaires* de l'ONEM regroupent donc à la fois les temps partiels *contraints* et certains temps partiels *par compromis* qui se prémunissent, à juste titre, contre les risques d'irréversibilité de leur compromis volontaire. Ces notions ne doivent pas être confondues avec celles de chômage volontaire ou involontaire.

- ❖ **Les emplois temporaires.** Ils concernent en Belgique 8 % de l'emploi salarié (LFS 2010) : 10% de l'emploi féminin et 7% de l'emploi masculin. Ils sont davantage répandus en Wallonie (12% des femmes et 8% des hommes) et à Bruxelles (14% des femmes et 10% des hommes) qu'en Flandre. Les données sur l'emploi temporaire couvrent une grande variété de contrats. D'une part, il y a les contrats à durée déterminée (CDD), l'intérim, le travail occasionnel, une bonne part des emplois en titres-services. Ceux-ci concernent quasi-exclusivement des femmes (98%). Il s'agit le plus souvent de contrats à durée déterminée (81% de CDD contre 19% de CDI). D'autre part, l'emploi temporaire comprend aussi divers contrats liés au statut d'étudiant ou apprenti (travail étudiant, stages rémunérés, contrat d'apprentissage, etc.).

En 2009, en Wallonie, 55% des femmes qui occupent des emplois temporaires ont des CDD, 14% sont intérimaires, 13% ont un travail occasionnel, 10% travaillent sous le régime ALE ou titres-services, 7% sont sous contrats d'apprentis ou étudiants. Ce sont surtout les jeunes qui sont concernés : parmi les salariés de moins de 30 ans, 30% des femmes et 24% des hommes occupent un emploi temporaire (IWEPS, 2010)

- ❖ **Le travail intérimaire.** Il s'agit d'une variante de l'emploi temporaire, qui mérite une attention particulière. Ici, outre le contrat de travail et parfois le temps de travail, c'est aussi le lien de subordination qui est atypique : le salarié est employé par l'agence d'intérim, mais il travaille sous l'autorité d'un autre employeur, qui peut changer à chaque mission d'intérim. Aujourd'hui, l'intérim ne concerne plus seulement les remplacements. Le recours aux intérimaires est de plus en plus utilisé par les employeurs tantôt pour faire face à des fluctuations temporaires de la production, tantôt comme période d'essai dans le recrutement de jeunes travailleurs. Dans ce dernier cas, un CDD peut succéder à une ou plusieurs missions d'intérim auprès d'un même employeur, puis éventuellement un CDI. Certains employeurs recourent à l'intérim pour engager certains travailleurs uniquement au moment où ils en ont besoin, avec des contrats à la semaine, mais de manière récurrente. L'intérim entretient alors la précarité.

En 2009, en Wallonie, l'intérim représente, en termes d'équivalents plein temps, 1.73% de l'emploi féminin et 1.68% de l'emploi masculin (IWEPS, 2010). À l'échelle nationale, 57% des intérimaires sont des ouvriers, 43% sont des employés. Environ un tiers des intérimaires bénéficient d'une embauche au terme d'une ou plusieurs missions d'intérim (Federgon, 2010).

- ❖ **Les emplois d'insertion.** Ils sont atypiques dans la mesure où ils ne donnent pas nécessairement accès à tous les droits sociaux ou les avantages extra-légaux dont bénéficient les emplois typiques dans la même branche d'activité. Ils peuvent être de surcroît atypiques par rapport au temps de travail et à la durée du contrat. Les emplois d'insertion sont déterminés par les politiques de l'emploi, au niveau fédéral et au niveau régional⁴. Parmi les emplois liés aux politiques fédérales, on retiendra notamment le plan Activa, destiné aux chômeurs de longue durée, les conventions de premier emploi (ex-plan Rosetta), destiné aux jeunes peu qualifiés, le

⁴ Voir CSC, *Guide de législation sociale 2012*, pp. 59-63.

plan win-win, destiné aux moins de 26 ans et aux plus de 50 ans; au niveau régional wallon, les plans de transition professionnelle (PTP). On peut encore y ajouter les demandeurs d'emploi travaillant dans les ALE. La plupart de ces emplois d'insertion (à l'exception des ALE) ont une durée limitée, liée au terme de la subvention publique ou de la réduction de cotisations sociales patronales.

Exemple : en 2009, à l'échelle nationale, 34252 travailleurs bénéficiaient du plan Activa et 61% d'entre eux étaient des femmes. En Wallonie, en 2008, les femmes représentaient 52% des 5226 travailleurs « PTP ».

- ❖ **Le travail en détachement.** Il concerne des contrats conclus avec une agence ou une firme spécialisée dans le détachement de main-d'œuvre, où le salarié ne travaille pas pour l'employeur qui l'embauche, mais pour des entreprises clientes auprès desquelles il est envoyé en « mission » et sous l'autorité desquelles il exerce son métier. Il y a donc dissolution du lien classique de subordination mais, contrairement au travail intérimaire, il s'agit souvent de contrats stables, parfois assortis d'avantages substantiels. Ces emplois ne représentent qu'une petite fraction des emplois atypiques, mais ils sont de plus en plus fréquents dans des secteurs tels que les services informatiques, le multimédia, la consultance, les centres d'appel, l'organisation d'événements, la maintenance industrielle, etc. Parfois, ils se situent à la limite de la légalité car, en principe, le prêt de main-d'œuvre n'est pas autorisé par la législation belge ; le détachement en mission est en revanche autorisé.

Exemple : depuis quelques années, les agences d'intérim pratiquent le détachement pour des projets. En 2009, cette activité a concerné 3857 employés, à l'échelle nationale. Deux tiers d'entre eux ont moins de 40 ans et leur niveau de formation est élevé : 30% master, 46% baccalauréat. Ils sont détachés dans l'ingénierie (39%), l'administration ou les centres d'appel (29%), l'informatique (18%). La proportion de femmes n'est pas connue (Federgon, 2010).

- ❖ **Le travail indépendant sous contrat commercial.** Cette catégorie couvre notamment les travailleurs *free-lance*, c'est-à-dire ceux qui ont un statut d'indépendant et qui sont rémunérés par leurs donneurs d'ordre sous la forme de forfaits, de cachets ou d'honoraires, par exemple dans le journalisme, la formation, le multimédia, les arts et spectacles. On peut mettre dans la même catégorie les intermittents du spectacle, qui sont rémunérés au cachet ; cette forme d'emploi s'étend aujourd'hui au-delà des artistes proprement dits, elle concerne aussi d'autres métiers (techniques audiovisuelles, organisation d'événements par exemple). Les femmes sont nombreuses dans ces métiers. En termes de contrat et de lien de subordination, ces travailleurs se trouvent dans une zone grise entre le statut de salarié et le statut d'indépendant. Le statut de *free-lance* ne débouche pas toujours sur une insertion professionnelle plus stable ; il entretient alors la précarité.

En Belgique, 14% des entreprises recourent régulièrement à des free-lance. Parmi les grandes entreprises, c'est 34% (Eurofound, 2009).

- ❖ **Les aidants de travailleurs indépendants.** Il s'agit d'un statut non salarié particulier, où le lien de subordination s'établit au sein de la famille (conjoint ou parent). Cette dépendance particulière présente des risques importants de précarité en cas de rupture des liens familiaux. Les questions spécifiques de la précarité des aidants de travailleurs indépendants ne seront pas traitées dans cette publication, mais il est utile de mentionner cette catégorie dans un panorama des formes atypiques d'emploi.

En Wallonie, en 2009, les femmes représentent 67% des aidants de travailleurs indépendants, alors qu'elles ne représentent que 31% des indépendants et professions libérales.

Le caractère atypique de ces diverses formes d'emploi est résumé dans le tableau 1. Dans la plupart des formes atypiques d'emploi, les femmes sont majoritaires.

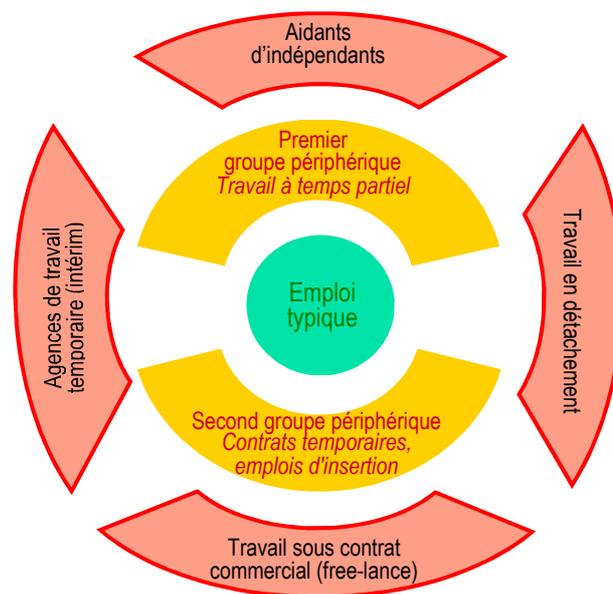
Tableau 1 – Caractère atypique des différentes formes d'emploi

	Contrat atypique	Temps de travail atypique	Localisation atypique	Subordination atypique
Emploi à temps partiel		•		
Emploi à durée déterminée	•			
Travail intérimaire (pour une agence d'intérim)	•	•		•
Emplois d'insertion	•			
Travail en détachement			•	•
Travail indépendant sous contrat commercial (free-lance)	•	•	•	•
Aidants de travailleurs indépendants	•			•

3. L'emploi atypique et la fragmentation du marché du travail

La multiplication des formes d'emploi atypique entraîne une fragmentation du marché du travail. Le schéma ci-dessous (figure 2) propose une représentation graphique de cette fragmentation. Au centre se trouve l'emploi typique. En 2010, il représente, en Belgique, environ deux tiers de l'emploi salarié. Dans un premier cercle se trouvent les formes les plus courantes d'emploi atypique : l'emploi à temps partiel (23% des salariés) et l'emploi sous contrat à durée déterminée (8% des salariés). Dans un second cercle, on trouve des formes d'emploi atypique plus éloignées encore du modèle de l'emploi typique. En Wallonie, en 2009, les femmes représentent 81% du total des emplois à temps partiel et 56% du total des emplois temporaires (IWEPS, 2010).

Figure 2 – Emplois atypiques et fragmentation du marché du travail



Source : d'après Vendramin P. et Valenduc G., 2002, p. 55

Le maintien dans les groupes périphériques peut entraîner la précarité. Les transitions des groupes périphériques vers les groupes centraux présentent souvent des difficultés. Les femmes sont moins nombreuses que les hommes dans le groupe central (emploi typique). Elles sont plus nombreuses que les hommes dans la plupart des groupes périphériques.

4. Emploi atypique et travail atypique

Les dossiers réalisés il y a dix ans pour les Femmes CSC s'intitulaient « travail atypique ». Pourquoi avoir adopté aujourd'hui le terme « emploi atypique » ? Y a-t-il des différences entre travail atypique et emploi atypique ?

Les recherches récentes distinguent de plus en plus souvent *emploi* et *travail* (Piotet, 2007). L'emploi désigne une forme de relation contractuelle entre un employeur et un travailleur, régi par des lois et des conventions collectives, lié à une rémunération et à des rapports de forces entre l'offre et la demande sur le marché du travail. L'emploi donne accès au travail. Le travail fait référence à un contenu, un métier, des formes d'organisation du travail, des horaires de travail, des conditions de travail, des collectifs de travail, à des carrières, à des rapports de forces entre dirigeants et salariés,

mais aussi à des possibilités d'épanouissement individuel et collectif dans le travail. Dans la figure ci-dessus, c'est surtout l'*emploi* qui est typique ou atypique.

Il existe toutefois des formes atypiques de travail, notamment en termes d'horaires de travail ou de conditions de travail, qui peuvent concerner tout aussi bien des emplois atypiques que des emplois typiques. Les horaires atypiques, par exemple le soir, la nuit, le week-end, avec des gardes ou astreintes, concernent également certains emplois typiques, c'est-à-dire à durée indéterminée, avec un statut stable, des possibilités de carrière et des rémunérations correctement établies. On reviendra dans le chapitre 4 (conditions de travail) et dans le chapitre 5 (conciliation entre travail et hors travail) sur le cas des horaires atypiques, indépendamment des conditions d'emploi.

Chapitre 2 – Les évolutions au cours des dix dernières années

Chapitre 2 – Les évolutions au cours des dix dernières années

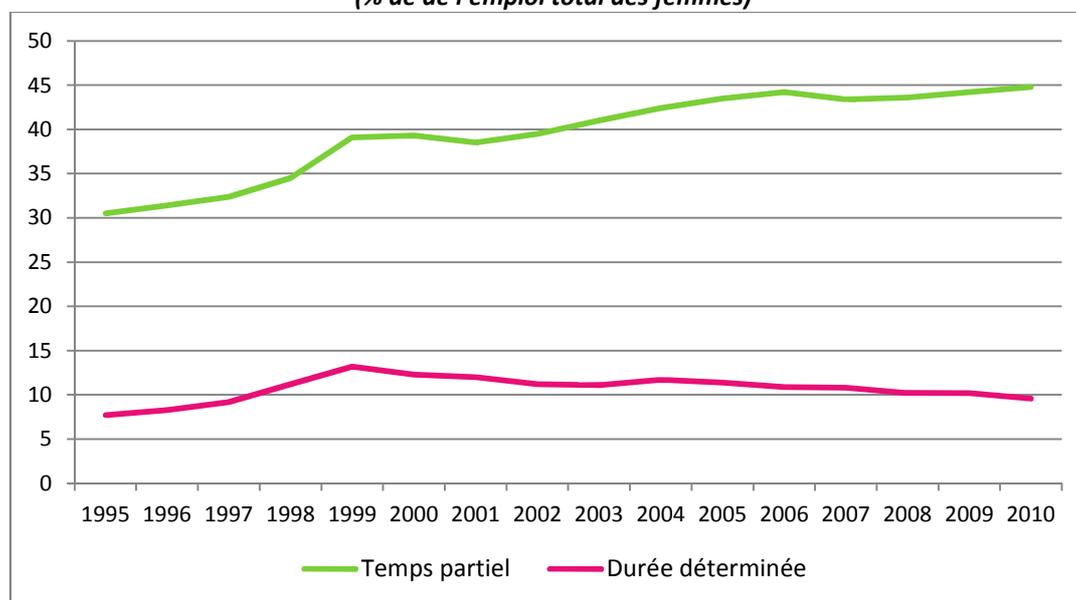
L'expansion des emplois atypiques, surtout pour les femmes, a été soulignée à la fin de la décennie 1990. Les emplois atypiques étaient à cette époque une manifestation concrète de l'exigence croissante de flexibilité que les entreprises imposaient aux travailleurs. Comment les emplois atypiques ont-ils évolué au cours des dix dernières années ? Ont-ils continué à se répandre ou la tendance s'est-elle stabilisée ? Les écarts entre les hommes et les femmes se sont-ils accrus ou réduits ?

1. L'emploi à temps partiel

1.1 Les tendances

L'augmentation de l'emploi à temps partiel des femmes au cours de la décennie 1990 s'est poursuivie, mais elle s'est un peu ralentie à partir de 2006 (figure 3). Malgré ce ralentissement, la Belgique était, en 2009, un des pays européens où la proportion de femmes travaillant à temps partiel est la plus élevée : 44%, un peu comme la Suède (41%), le Royaume-Uni (43%), l'Autriche (43%), l'Allemagne (45%), mais nettement moins qu'aux Pays-Bas (76%) et nettement plus qu'en France (30%), en Italie (28%) ou en Espagne (23%). La moyenne de l'ancienne Europe des quinze est 37%, celle de l'Europe des vingt-sept, 32%.

Figure 3 – Emploi féminin à temps partiel ou à durée déterminée, Belgique, 1995-2010
(% de de l'emploi total des femmes)



Source : enquête européenne sur les forces de travail (LFS)

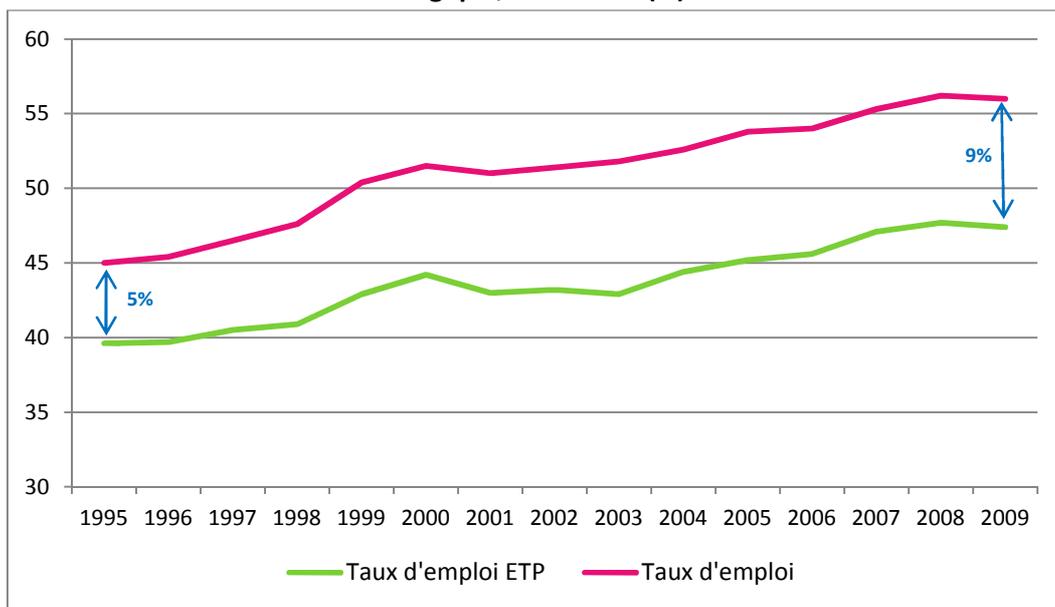
Sur la même période, la proportion d'hommes travaillant à temps partiel a considérablement augmenté : elle est passée de 5% en 1999 à 9% en 2010. C'est en fin de carrière que le temps partiel est aujourd'hui le plus répandu : au-delà de 50 ans, 56% des femmes et 16% des hommes travaillent à temps partiel (LFS, 2010).

Le temps partiel est inégalement réparti selon les Régions : 47% des femmes travaillent à temps partiel en Flandre, 45% en Wallonie mais seulement 31% à Bruxelles. À Bruxelles, le temps partiel concerne davantage les plus jeunes que les plus âgées : 41% des femmes moins de 25 ans contre 33% des plus de 50 ans. En Flandre, c'est l'inverse : 34% des moins de 25 ans contre 62% des plus de 50 ans ; en Wallonie aussi, dans une moindre mesure : 44% des moins de 25 ans contre 51% des plus de 50 ans⁵.

La période 1995-2009 a également connu une augmentation significative du taux d'emploi des femmes, c'est-à-dire de la proportion de femmes en âge de travailler (15-64 ans) qui sont en emploi. En Belgique, le taux d'emploi des femmes passé de 45% en 1995 à 56% en 2009 (figure 4). Une partie de cette augmentation du taux d'emploi peut être attribuée au système de titres-services, car de nombreuses femmes sont passées d'un statut ALE (chômage) à un emploi en titres-services.

Toutefois, si on mesure le taux d'emploi en équivalents temps plein (ETP), la progression est plus faible : de 40% à 47%. L'écart entre les deux courbes de la figure 3 reflète la contribution du temps partiel à l'augmentation de l'emploi féminin. Cet écart était de 5 points de pourcentage en 1995, il est passé à près de 9 points de pourcentage en 2009. Le temps partiel a donc joué un rôle important dans l'augmentation du taux d'emploi des femmes entre 1995 et 2009.

Figure 4 – Taux d'emploi féminin et taux d'emploi féminin en équivalents temps pleins, Belgique, 1995-2009 (%)



Source : enquête européenne sur les forces de travail (LFS, 2009)

⁵ Un autre chiffre se trouve dans certaines publications de la CSC : 51% des femmes travaillent aujourd'hui à temps partiel. Il s'agit du pourcentage obtenu à partir des données ONSS, tandis que nous avons utilisé ici les données de l'enquête sur les forces de travail (LFS). Les données ONSS ont l'avantage d'être exhaustives, puisqu'il s'agit de données administratives, mais elles présentent l'inconvénient de doubles comptages quand des temps partiels sont cumulés. Ce sont les données LFS qui sont utilisées dans les comparaisons internationales, de même que dans les travaux cités de l'IWEPS. Que l'on utilise l'une ou l'autre source, les conclusions relatives aux évolutions et aux tendances sont les mêmes.

1.2 L'inégale répartition du temps partiel féminin

Les disparités entre les femmes et les hommes selon les métiers et les secteurs d'activité sont un facteur explicatif important dans la plus grande probabilité des femmes à occuper des emplois à temps partiel. Comme le montre le tableau 2, l'emploi atypique est généralement plus fréquent dans les secteurs « féminins ».

Tableau 2 – Répartition de l'emploi féminin à temps partiel par secteur d'activité (Belgique, 2010)

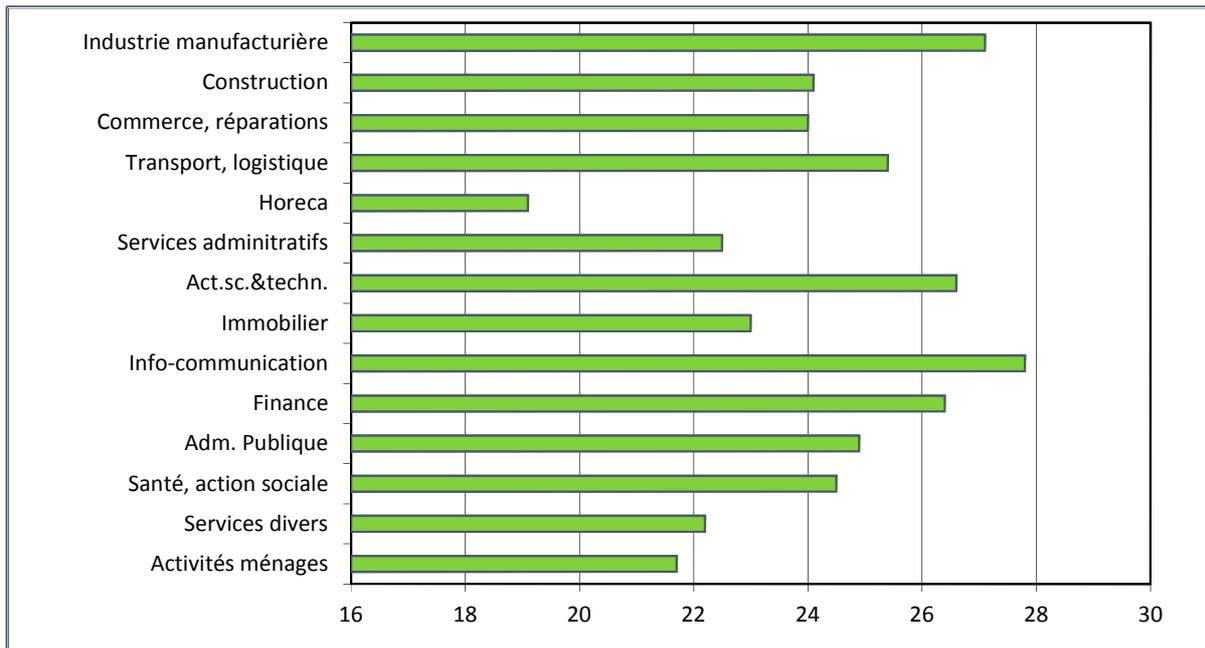
Secteurs d'activité (classification NACE 2.0, rev. 2008) classés selon la proportion d'emplois féminins	% de femmes dans l'emploi total du secteur	% de temps partiel dans l'emploi féminin
Santé et action sociale	81	57
Éducation	69	34
Activités des ménages	66	49
Services divers, collectifs ou personnels	65	57
Activités de services administratifs et de soutien	55	51
Activités spécialisées scientifiques ou techniques	52	34
Immobilier	54	41
Horeca	51	61
Commerce et réparation	48	53
Finance	48	41
Administration publique	48	36
Information, informatique et communication	29	26
Industries manufacturières	26	31
Transports et logistique	23	31
Énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	21	24
Construction	8	36
<i>Moyenne de tous les secteurs</i>	<i>47</i>	<i>44</i>

Source : Enquête sur les forces de travail, Statbel/Eurostat, 2010, calculs FTU.

Ce tableau permet de dresser plusieurs constats. D'abord, les secteurs où la proportion d'emplois à temps partiel est supérieure à la moyenne sont presque toujours des secteurs où l'emploi féminin est majoritaire et, symétriquement, les secteurs où le temps partiel est moins fréquent sont des secteurs « masculins ». De plus, la durée moyenne du temps partiel varie significativement selon les secteurs d'activité (figure 5). C'est dans la restauration, les activités des ménages et les services divers collectifs ou personnels que l'on rencontre les temps partiels les plus courts, c'est dans les activités financières, technologiques ou de communication qu'ils sont les plus longs.

Les temps partiels courts se trouvent dans les secteurs où les salaires sont plus faibles et les emplois souvent plus précaires.

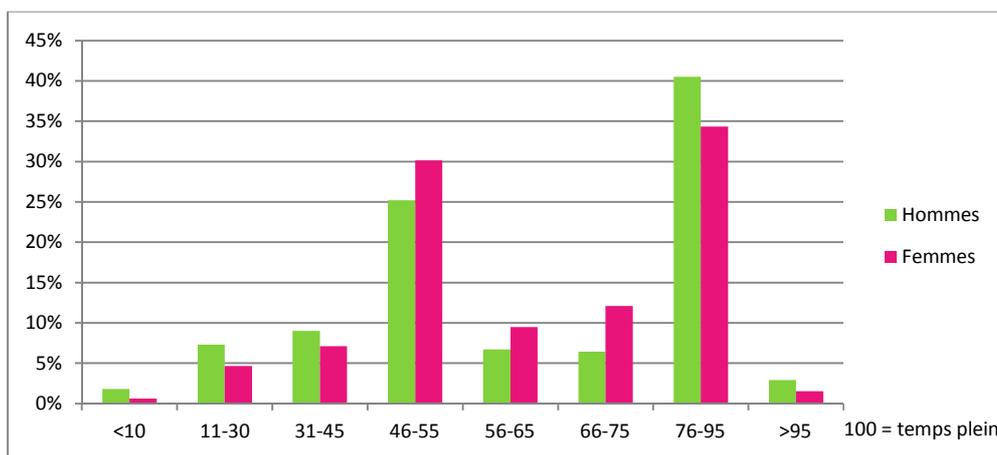
Figure 5 – Durée hebdomadaire habituelle moyenne du travail des femmes à temps partiel, selon la branche d'activité (Belgique, 2010 – en heures par semaine)



Source : enquête sur les forces de travail (Statbel, 2010) – classification NACE 2.0 (rev. 2008)

Ces différences entre secteurs ne sont qu'un aspect particulier de la diversité du temps partiel. De plus, comme le montre la figure 6, le volume d'heures prestées dans le temps partiel est différent pour les femmes et pour les hommes.

Figure 6 – Répartition du volume d'heures des hommes ou des femmes à temps partiel (100 = temps plein) – en % du total des hommes ou femmes à temps partiel



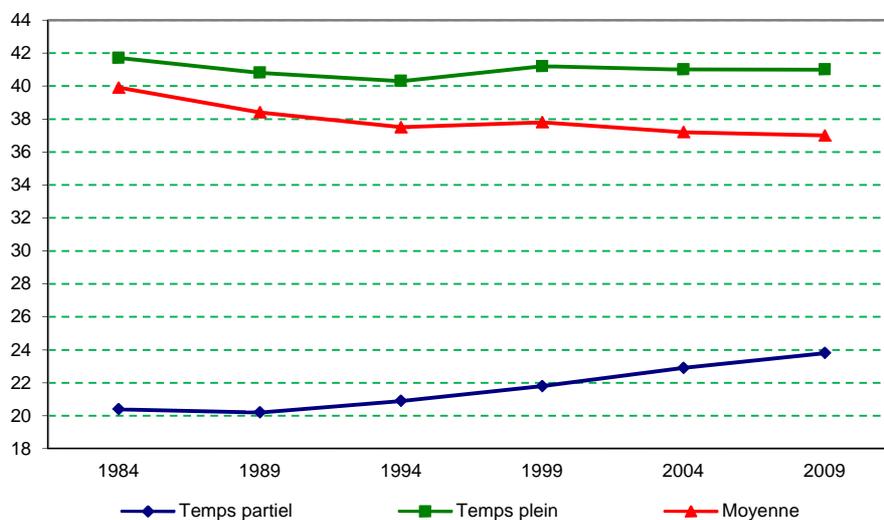
Source : ONSS, 2010

Ce graphique montre la prédominance de deux configurations : « autour du mi-temps » (entre 46 et 55 sur l'échelle horizontale), qui concerne 30% des femmes à temps partiel et 25% des hommes, et « autour du 4/5 temps » (76-95 sur l'échelle), plus fréquent chez les hommes à temps partiel que chez les femmes. Le temps partiel des hommes est davantage concentré que celui des femmes dans les volumes longs (¾ temps ou plus), mais aussi dans des volumes courts (moins d'un ½ temps). Rappelons toutefois que plus de 80% des travailleurs à temps partiel sont des femmes.

1.3 Temps partiel et réduction du temps de travail

La diminution du temps de travail est une tendance historique longue. De 1950 à 2010, la durée annuelle moyenne du travail en Belgique est passée de plus de 2000 heures à moins de 1550 heures. Jusqu'au début des années 1970, cette diminution est principalement due à l'expansion de l'emploi salarié au détriment de l'emploi indépendant, ainsi qu'à l'augmentation de la productivité. À partir du premier choc pétrolier (1973), la diminution est due non seulement aux gains de productivité, mais aussi à une réduction des heures supplémentaires, à une augmentation des congés et à une réduction collective de la durée hebdomadaire du travail, pour faire face à la crise. À partir du milieu des années 1980, la durée du travail des salariés à temps plein ne diminue quasiment plus. La diminution du volume total d'heures travaillées s'explique par l'expansion du travail à temps partiel, essentiellement parmi les femmes. La figure 7 illustre cette tendance.

Figure 7 : évolution du temps de travail à temps plein et à temps partiel (en heures / semaine)



(Source : Institut du développement durable, 2010)

La figure 7 montre que, de 1984 à 2009, la durée hebdomadaire moyenne du travail à temps plein n'a pas diminué; elle est restée légèrement supérieure à 40 heures. Si la durée hebdomadaire moyenne est passée de 40 heures à 37.5 heures, c'est dû à la contribution du temps partiel. Sur les vingt dernières années, la proportion de femmes travaillant à temps partiel est passée de 23% à 44%.

Depuis 1985, la tendance historique a donc changé de nature. Ce n'est plus à l'accroissement de la productivité et à ses conséquences qu'il faut attribuer la réduction du temps de travail, mais au développement du temps partiel des femmes.

1.4 Les raisons du temps partiel

Selon une vision traditionnelle de la répartition sexuée des rôles sociaux, le temps partiel est souvent envisagé comme une solution optimale pour les femmes qui travaillent et qui ont à leur charge des enfants ou des personnes dépendantes. Le tableau 3 montre néanmoins qu'il s'agit, dans la majorité des cas, davantage d'une contrainte que d'un véritable choix de vie.

Tableau 3 – Raisons du travail à temps partiel des femmes et des hommes, Belgique, 2010
(en % de l'emploi à temps partiel des femmes ou des hommes)

	Femmes	Hommes
Temps partiel choisi	12	8
Choix volontaire de ne pas souhaiter de temps plein	12	8
Temps partiel contraint : raisons liées au marché du travail	25	34
Pas trouvé d'emploi à temps plein	10	15
Emploi souhaité uniquement offert à temps partiel	10	10
Pour compléter un autre temps partiel	3	6
Suite à la situation économique	1	2
Mauvaises conditions de travail	1	1
Temps partiel contraint : raisons liées aux services aux familles	19	5
Services de soins (garderie, aide aux personnes) non disponibles	19	5
Temps partiel contraint : raisons liées à des statuts particuliers	7	19
Prépensionné	1	5
Temps partiel lié à une incapacité de travail	4	7
Combinaison formation / emploi	2	7
Temps partiel de compromis	33	25
Autres raisons personnelles ou familiales	33	25
Autres raisons	4	9
Total	100	100

Source : enquête sur les forces de travail (LFS 2010)

Seule une femme sur neuf déclare occuper un emploi à temps partiel par choix volontaire. Près d'une sur cinq le fait parce que des services de garderie ou d'aide aux familles ne sont pas disponibles. Une sur quatre le fait pour des raisons liées au marché du travail. Une sur trois est concernée par ce que nous avons appelé le « temps partiel de compromis », identifié dans l'enquête par « autres raisons personnelles ou familiales ». Le tableau montre également que les raisons avancées par les hommes sont sensiblement différentes : pour eux, ce sont les contraintes liées au marché du travail qui sont prédominantes (34% des hommes à temps partiel) devant le temps partiel de compromis. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes à travailler à temps partiel pour combiner formation et emploi (chez les jeunes), parce qu'ils sont prépensionnés (chez les âgés) ou parce qu'ils sont en incapacité de travail partielle.

Parmi les salariés qui travaillent à temps partiel parce que le contrat offert n'est qu'à temps partiel, 83% sont des femmes. Ceci indique l'existence d'un « marché du travail à temps partiel » essentiellement destiné aux femmes.

Les données nationales du tableau 3 cachent d'importantes disparités entre Régions. Les contraintes liées au marché du travail sont nettement plus lourdes à Bruxelles, puis en Wallonie. En Flandre, l'indisponibilité de services de soins est la principale raison du temps partiel contraint. Le temps

partiel choisi est plus fréquent en Flandre. Le temps partiel par compromis est un peu plus fréquent en Wallonie (tableau 4).

Tableau 4 – Raisons du travail à temps partiel des femmes selon la Région, 2010
(en % de l'emploi à temps partiel des femmes)

	Wallonie	Bruxelles	Flandre
Temps partiel choisi	9	10	13
Temps partiel contraint : raisons liées au marché du travail	31	34	21
Temps partiel contraint : raisons liées aux services aux familles	13	10	22
Temps partiel contraint : raisons liées à des statuts particuliers	5	8	8
Temps partiel de compromis	36	32	32
Autres raisons	6	6	4
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Source : enquête sur les forces de travail (LFS 2010)

2. L'emploi à durée déterminée

Pour ce qui concerne la proportion de femmes ayant un emploi à durée déterminée, après un pic en 1999 (13.2% de l'emploi féminin total), la tendance est en diminution constante au cours des dix dernières années, jusqu'à 9.6% en 2010 (voir figure 3 en début de chapitre). Malgré que le marché de l'intérim ait plus que doublé entre 1995 et 2008, cela ne s'est pas traduit par une expansion de l'emploi temporaire. La Belgique se situe aujourd'hui en-dessous de la moyenne européenne (14%) et des pays voisins : Allemagne 15%, France 15%, Pays-Bas 20%.

Tableau 5 – Formes d'emploi temporaire des femmes selon la Région, 2010
(en % du total de l'emploi temporaire des femmes)

	Belgique		Wallonie		Bruxelles		Flandre	
	1999	2010	1999	2010	1999	2010	1999	2010
Contrat d'emploi à durée déterminée (CDD)	47	53	48	59	51	54	47	49
Intérim	12	15	9	11	14	13	13	19
ALE	11	13	14	13	3	7	11	14
Contrat formation	6	3	6	3	5	5	6	2
Contrat étudiant	4	5	2	3	4	2	5	7
Autres *	20	11	21	11	23	19	18	9

* La catégorie « autres » inclut notamment les emplois d'insertion qui ne sont pas repris dans les catégories précédentes
Source : Enquête sur les forces de travail, 1999 et 2010

La diminution de la catégorie « autres », notamment au bénéfice des CDD, indique une certaine « régularisation » des emplois d'insertion en contrats ordinaires, à durée déterminée ou indéterminée, surtout en Wallonie et en Flandre. La progression de l'intérim est surtout importante en Flandre.

Les femmes constituent la majorité des emplois temporaires (55%). Les disparités entre les femmes et les hommes selon les métiers et les secteurs d'activité sont un facteur explicatif important dans la plus grande probabilité des femmes à occuper des emplois temporaires. Le tableau 6 montre que l'emploi à durée déterminée est généralement plus fréquent dans les secteurs « féminins », tout comme le tableau 2 le montrait pour l'emploi à temps partiel.

Tableau 6 – Répartition de l'emploi féminin temporaire par secteur d'activité (Belgique, 2010)

Secteurs d'activité (classification NACE 1.1) classés selon la proportion d'emplois féminins	% de femmes dans l'emploi total du secteur	% d'emplois temporaires dans l'emploi féminin *
Santé et action sociale	81	7
Éducation	69	20*
Activités des ménages	66	10
Services divers, collectifs ou personnels	65	14
Services administratifs et de soutien	55	19
Activités spécialisées scientifiques ou techniques	52	6
Horeca	51	8
Commerce et réparation	48	8
Administration publique	48	6
Industries manufacturières	26	9
Transport, logistique et communications	23	9
Information, informatique et communication	15	15
<i>Moyenne de tous les secteurs</i>	<i>47</i>	<i>10</i>

* Ce chiffre comprend à la fois les intérimaires et les temporaires au sens statutaire, c'est-à-dire les enseignants qui ne sont pas encore nommés.

Source : LFS 2010, calculs FTU.

Dans l'emploi temporaire également, ce sont des secteurs « féminins » qui pèsent le plus lourd : activités des ménages, services administratifs et de soutien, horeca, services collectifs et personnels, ainsi que l'enseignement – avec cette restriction que le statut temporaire y est un passage obligé en début de carrière.

Dans l'évolution de l'emploi féminin à durée déterminée, l'évolution de l'emploi en titres-services est un phénomène important. Cette évolution est récente et rapide. En janvier 2006, un peu plus d'un an après la mise en place du système, le volume de l'emploi titres-services était de 12866 unités en équivalents temps pleins ; il est passé à 36775 unités en janvier 2009 et 54323 unités en janvier 2011 (source ONSS). Le type de contrat varie fortement selon le type d'entreprises. Dans les entreprises de titres-services appartenant au secteur non marchand (ASBL, entreprises d'insertion, CPAS, communes, etc.), les contrats à durée déterminée représentent 24% des contrats conclus en 2009, tandis que dans les entreprises d'intérim, ils représentent plus de 90% des contrats et dans les sociétés commerciales, 80%. Les travailleurs en titres-services sont presque exclusivement des femmes (98%). Elles se répartissent, grosso modo, en 40% dans le non marchand, 20% dans l'intérim et 40% dans les sociétés commerciales (source : IDEA Consult, 2010).

Il est également important de mettre en évidence une autre évolution significative : la part croissante des jeunes dans l'emploi atypique, particulièrement dans l'emploi temporaire. En 2009 en Wallonie, parmi les jeunes de moins de 30 ans qui ont un emploi, 27% ont un emploi à durée déterminée. Quinze ans plus tôt, cette proportion n'était que 16%. La proportion d'emplois temporaires diminue après l'âge de 30 ans : 30% des femmes de moins de 30 ans ont un emploi temporaire, contre 10% des 30-39 ans ; 24% des hommes de moins de 30 ans ont un emploi temporaire, contre 6% des 30-39 ans.

C'est comme si l'instabilité de l'emploi était devenue un passage obligé pour les jeunes au début de leur insertion professionnelle, et davantage pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes.

Selon les enquêtes européennes quinquennales sur les conditions de travail, la proportion de jeunes salariés belges de moins de 30 ans qui bénéficient d'un emploi permanent (contrat à durée indéterminée) a diminué de 75% à 72% entre 2005 et 2010. La proportion de jeunes qui craignent de perdre leur emploi dans les six mois a augmenté de 13% à 22% entre 2005 et 2010 (EWCS, 2010).

3. Les emplois d'insertion

Au cours des dix dernières années, les systèmes régionaux et fédéraux organisant les emplois d'insertion se sont simplifiés, de même que le système de subventionnement de ces emplois. La tendance générale est de responsabiliser davantage les employeurs, notamment dans le secteur non marchand. La plupart des travailleurs anciennement sous statut ACS ou PRIME ont été intégrés dans le personnel des institutions pour lesquelles ils travaillaient, transformant ainsi des emplois atypiques en emplois typiques subventionnés. Certains emplois d'insertion sont transitoires, notamment ceux qui sont liés à des réductions temporaires de cotisations sociales pour les employeurs, comme les conventions de premier emploi (ex-plan Rosetta) et les contrats win-win au niveau fédéral.

Les femmes représentent une proportion importante dans les emplois d'insertion. Parmi les 34252 bénéficiaires du plan fédéral Activa en 2009, 61% sont des femmes. Parmi les 56546 travailleurs APE⁶ en Wallonie en 2010, il y a une nette majorité de femmes : 63%. Parmi les APE employés dans les pouvoirs locaux, il y a 61% de femmes et 55% d'entre elles travaillent à temps partiel. Parmi les APE employés dans le secteur non marchand, il y a 70% de femmes et 39% d'entre elles sont à temps partiel. En revanche, parmi les APE PME, il n'y a que 30% de femmes (FOREM, 2012).

Hormis le recours au temps partiel, ces emplois d'insertion sont-ils encore atypiques ? Oui, pour deux raisons.

- ❖ D'abord, les emplois d'insertion liés à des avantages temporaires pour les employeurs ne débouchent pas nécessairement sur des engagements fermes. De nombreux employeurs cherchent à prolonger l'effet d'aubaine des réductions de cotisations en remplaçant le travailleur en fin de contrat d'insertion par un autre travailleur qui donne accès aux mêmes aides. Cette rotation dans les emplois d'insertion touche surtout les jeunes.

⁶ APE = aide à la promotion de l'emploi, en Wallonie. Les subventions aux employeurs sont attribuées sur base d'un système de « points APE ». Il y a quatre catégories d'APE : APE non marchand (40% du total des emplois APE), APE pouvoirs locaux (communes et CPAS, 57% du total), APE jeunes (2%) et APE PME (1%).

- ❖ Ensuite, même lorsqu'il s'agit d'emplois plus stables, les modalités de transition entre les anciens et les nouveaux statuts n'ont pas été homogènes d'une institution à l'autre. Dans le secteur non marchand, par exemple, l'existence de conventions collectives différentes selon que les emplois d'insertion relèvent de la Communauté française, de la Région wallonne ou de la Région bruxelloise peut être à l'origine de disparités entre travailleurs, parfois au sein d'une même institution. De plus, dans la plupart des emplois subventionnés, la sécurité d'emploi reste liée à la stabilité des politiques publiques. L'incertitude est toutefois moins forte, et à moins court terme, que dans les emplois d'insertion où la mesure politique est d'emblée limitée dans le temps.

4. La diversification des lieux de travail

La localisation du travail devient, elle aussi, de plus en plus atypique. Pour un nombre croissant de travailleurs, le travail se caractérise par l'ubiquité (travailler n'importe où, n'importe quand) ou le nomadisme. Certains travailleurs ont plusieurs lieux de travail : dans l'entreprise, chez des clients, chez des partenaires industriels ou commerciaux. Dans ce contexte, l'identification à l'entreprise et à son système de relations sociales se dissout progressivement. Il faut encore mentionner la localisation "virtuelle" de certains services, comme les centres d'appel ou les centres de services internet : l'employé est localisé et/ou employé dans une entreprise qui n'est pas celle pour laquelle il effectue ses prestations. Par exemple, il assure le help desk d'un produit ou d'un service de l'entreprise A tout en étant localisé dans l'entreprise B et employé par B selon les critères imposés par A.

Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail, 11% des femmes salariées et 13% des hommes ont pour principal lieu de travail des locaux autres que ceux de leur employeur, c'est-à-dire qu'ils travaillent principalement chez des clients, des fournisseurs, des sous-traitants. Pour les salariés qui travaillent principalement chez leur employeur, on observe également une diversification des lieux de travail : 16% des hommes et 9% des femmes travaillent fréquemment chez des clients, 12% des hommes et 3% des femmes sur des sites extérieurs ou des chantiers, 14% des hommes et 13% des femmes à leur domicile (EWCS, 2010).

Cette dernière donnée – un travailleur sur sept travaille fréquemment à domicile – soulève la question du télétravail. En Belgique, selon une enquête réalisée en 2010 pour la Belgian Telework Association (Taskin & Walrave, 2010), 13% des salariés pratiquent le télétravail à domicile, ce qui corrobore les données EWCS 2010 ; 3% travaillent chez eux de manière structurelle (au moins un jour entier par semaine) et 10% de manière occasionnelle mais fréquente. Contrairement à une idée reçue, le télétravail est un phénomène essentiellement masculin, qui concerne des travailleurs intellectuels qualifiés, dans branches d'activité où la production est essentiellement « immatérielle » : l'informatique, le multimédia, le conseil aux entreprises, la finance, le marketing et la publicité, l'administration publique, etc. Ainsi, parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, 32% pratiquent le télétravail de manière structurelle ou occasionnelle. L'enquête BTA indique aussi que, pour les télétravailleurs, les principaux bénéfices concernent l'organisation du temps professionnel et privé (notamment un gain de temps dans les déplacements), l'équilibre entre travail et vie privée, la qualité de vie en général, l'efficacité et la concentration dans le travail. Les femmes sont davantage convaincues que les hommes de l'amélioration de l'équilibre entre travail et hors-travail.

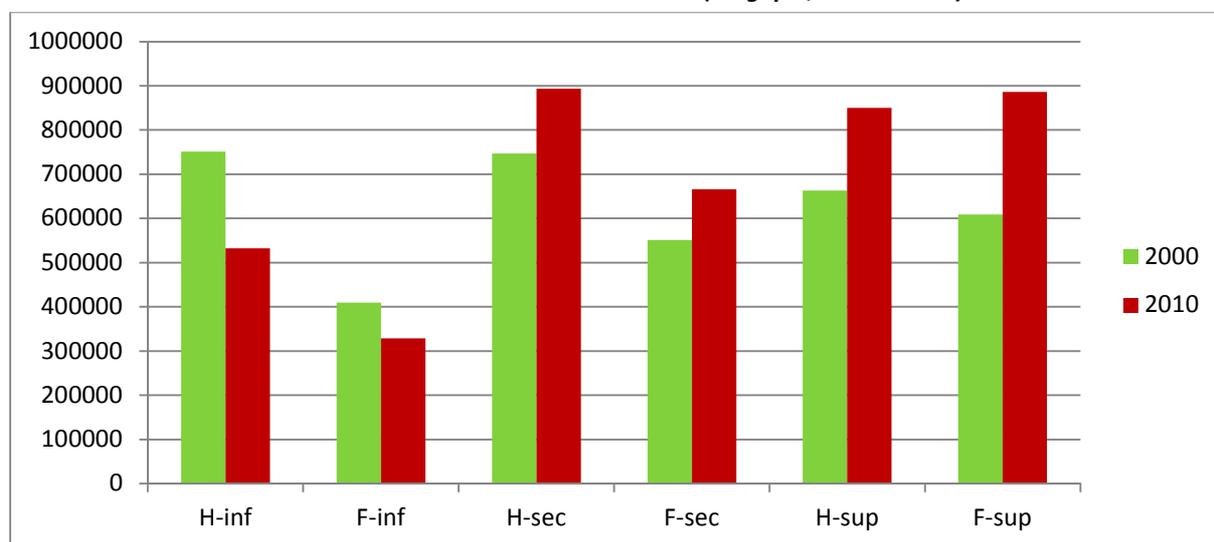
5. L'élévation du niveau de qualification des femmes

En Belgique, parmi les travailleurs en emploi âgés de 25 ans et plus ⁷, les femmes ont en moyenne un niveau de formation significativement plus élevé que les hommes. Selon l'enquête sur les forces de travail (LFS, 2010), elles sont proportionnellement plus nombreuses parmi les diplômés de l'enseignement universitaire et de l'enseignement supérieur non universitaire : en 2010, ceux-ci représentent 47% des femmes et 37% des hommes. Elles sont moins nombreuses à n'avoir qu'un diplôme primaire ou secondaire inférieur : 18% des femmes et 23% des hommes. Ce constat est valable dans les trois Régions du pays, mais il est encore plus accentué à Bruxelles, où 57% des femmes en emploi ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

En dix ans, le niveau d'instruction des travailleurs en emploi s'est considérablement élevé, plus encore chez les femmes que chez les hommes. La figure 8 montre cette évolution, en nombres absolus. Elle tient ainsi compte de l'augmentation importante de la population active occupée : le nombre de travailleuses de 25 ans et plus s'est accru de 20% au cours de la période, contre 5% chez les hommes. Le nombre de travailleuses diplômées de l'enseignement supérieur s'est accru de 46% en dix ans, contre un accroissement de 28% chez les hommes. L'augmentation du nombre de femmes en emploi est donc due principalement à l'arrivée sur le marché du travail de femmes de plus en plus qualifiées.

En pourcentages, la proportion de travailleuses en emploi diplômées de l'enseignement supérieur est passée de 39% en 2000 à 47% en 2010, tandis que la proportion de travailleuses peu qualifiées régressait de 26% à 18% ; la proportion de travailleuses moyennement qualifiées (diplômées de l'enseignement secondaire général, technique ou professionnel) est restée stable, à 35%.

Figure 8 – Évolution du nombre de travailleurs en emploi de 25 ans et plus, selon le sexe et le niveau d'instruction (Belgique, 2000 à 2010)



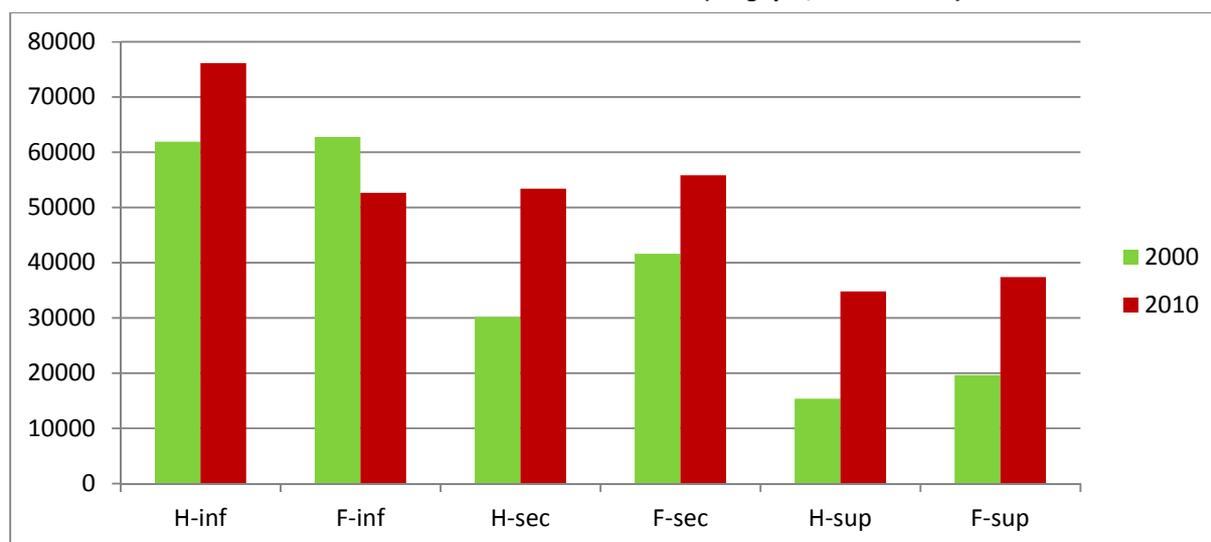
Source : Enquête sur les forces de travail (LFS), 2010, calculs FTU.

Sup = enseignement supérieur, Sec = enseignement secondaire, Inf = au maximum secondaire inférieur

⁷ Les 15-24 ans n'ont pas été pris en compte dans ces données car, dans cette tranche d'âge, plus de la moitié des jeunes sont encore aux études. Ceux qui travaillent déjà sont en moyenne moins diplômés. Au-delà de 25 ans, la grande majorité des diplômés de l'enseignement supérieur sont sur le marché du travail.

Cette élévation du niveau de qualification des femmes en emploi contraste avec la structure de qualification des femmes sans emploi. La figure 9, qui est à mettre en rapport avec la figure 8, montre l'évolution du nombre de chômeurs masculins et féminins de 2000 à 2010, en fonction de leur niveau de qualification. La comparaison des deux graphiques montre que l'élévation du niveau de qualification des femmes s'est accompagnée d'un accroissement de la précarité pour les femmes les plus diplômées. Parmi les demandeuses d'emploi de plus de 25 ans, on trouve, en 2010, 36% de femmes peu qualifiées, 38% de moyennement qualifiées et 26% de hautement qualifiées. En 2000, ces pourcentages étaient respectivement de 51%, 33% et 16%.

Figure 9 – Évolution du nombre de travailleurs sans emploi de 25 ans et plus, selon le sexe et le niveau d'instruction (Belgique, 2000 à 2010)



Source : Enquête sur les forces de travail (LFS), 2010, calculs FTU.

Sup = enseignement supérieur, Sec = enseignement secondaire, Inf = au maximum secondaire inférieur

L'élévation du niveau de qualification des femmes au cours des dix dernières années est un phénomène économique, social et culturel important, dont il faut tenir compte quand on étudie l'évolution de l'emploi des femmes sur une période longue.

Chapitre 3 – La sécurité socioéconomique : inégalités de revenus et précarité

Chapitre 3 – La sécurité socioéconomique : inégalités de revenu et précarité

De nombreux travailleurs et travailleuses sont confrontés à une instabilité persistante de leur situation professionnelle, qui les expose à des risques de précarité, et à des problèmes de stress liés à la permanence de l'incertitude. Ces risques sont encore plus importants dans les situations de travail atypique. De plus en plus souvent, l'emploi ne suffit plus pour assurer une bonne sécurité financière, voire pour franchir la barre du seuil de pauvreté. Dans ces situations précaires, on retrouve de nombreuses travailleuses fragilisées à la fois par leur position sur le marché du travail, par leur situation familiale et par les rôles traditionnels de genre, aussi bien dans l'emploi que dans la famille.

1. Les tendances en matière de rémunérations

Deux grandes tendances caractérisent l'évolution des systèmes de rémunération : d'une part, la diversification des formes de rémunération, c'est-à-dire l'élargissement du salaire de base à toute une série de compléments salariaux ou d'avantages extra-salariaux, et d'autre part, l'individualisation de la rémunération. Les travailleurs occupés dans des emplois atypiques, et particulièrement les femmes, se retrouvent souvent défavorisés par rapport à la diversification et l'individualisation des formes de rémunération. Ces tendances peuvent créer ou renforcer des situations d'inégalités entre travailleurs typiques et atypiques à tous les niveaux, jusque dans une même entreprise.

1.1 La diversification des formes de rémunération

Le salaire horaire, mensuel ou à la tâche a été pendant des décennies la principale référence en matière de rémunération des salariés. Au fil du temps, cette rémunération de base a été assortie de compléments. Aujourd'hui, la rémunération totale se compose d'un éventail plus ou moins large de composantes.

Le salaire de base peut être complété par des pensions complémentaires, des chèques repas, des bons d'achats, des assurances, des participations bénéficiaires, des participations au capital, des stock-options, des primes de mérite, etc. Des avantages en nature (voiture de société, carte essence, connexion internet domestique, téléphone ou ordinateur portable, etc.) peuvent encore s'ajouter à ces compléments de salaire. Ces avantages en nature sont le plus souvent réservés aux emplois « typiques » et ils sont plus fréquemment attribués aux hommes qu'aux femmes.

La tendance actuelle, dans de nombreuses entreprises appartenant principalement au secteur marchand, est de diminuer le plus possible la part fixe du salaire et d'augmenter la part flexible du salaire, avec pour corollaire une irrégularité et une individualisation des revenus.

1.2 L'individualisation de la rémunération

Individualiser la rémunération, cela signifie accorder un salaire de base et des avantages extra-salariaux sur une base individuelle plutôt que collective, donc négociée individuellement plutôt qu'à travers des accords collectifs. Pour l'employeur, l'objectif est de rémunérer un salarié en fonction du travail réellement effectué et des compétences personnelles du travailleur, ainsi qu'en fonction de la plus-value apportée à l'entreprise ; un autre objectif peut être d'attirer des recrues ou de fidéliser

certaines employés grâce à un « package extra-salarial » taillé sur mesure. Côté travailleur, les dés sont pipés car c'est d'abord l'état de pénurie ou de pléthore d'une qualification particulière qui déterminera la propension d'un employeur à payer davantage. Une infirmière aura probablement des journées de travail aussi denses, et certainement aussi utiles, que celle d'un employé commercial, mais celle-ci ne se verra gratifier d'aucun bonus particulier si elle atteint son objectif en termes de lits à prendre en charge. Les différences entre secteurs marchand et non marchand sont importantes dans ce domaine et d'une manière générale, les femmes sont mal positionnées dans les formes individualisées de négociation des salaires.

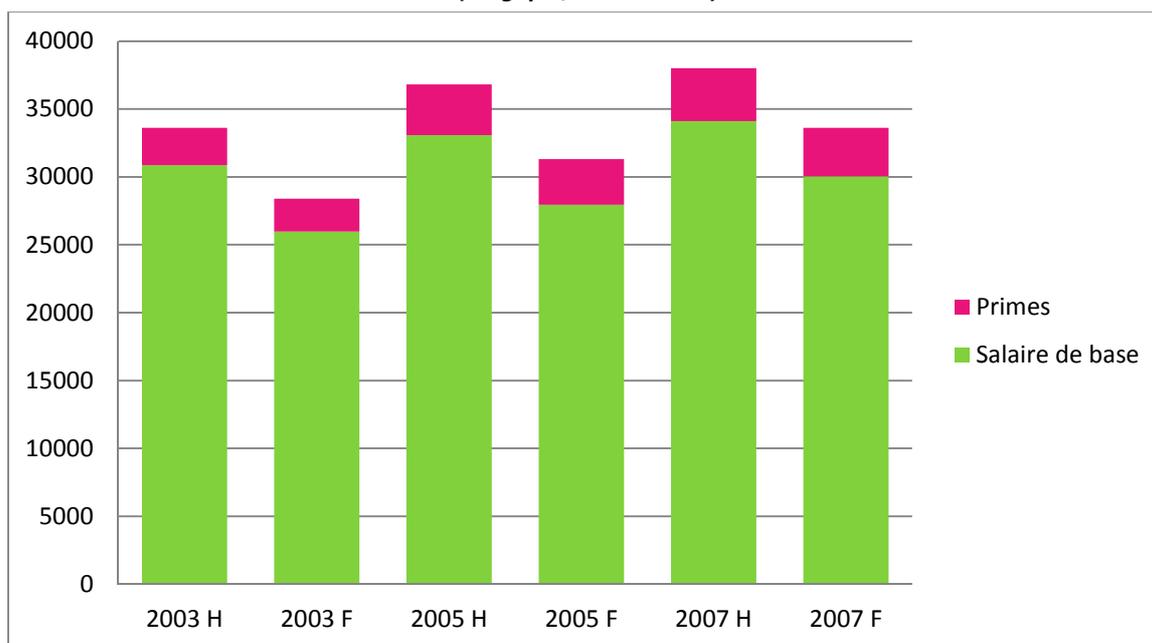
L'individualisation de la rémunération s'inscrit dans une tendance plus générale d'individualisation de la gestion des ressources humaines. Celle-ci se concrétise dans des dispositifs comme la négociation individuelle du salaire, le salaire à la performance, le travail par objectifs, l'entretien individuel d'évaluation, etc. Le risque des pratiques de gestion individualisée de la main-d'œuvre, outre qu'elles introduisent l'inégalité, est d'amener la concurrence et la méfiance entre travailleurs au détriment d'un esprit collectif. La négociation individuelle des salaires et le salaire à la performance concernent souvent les employés dans les classes de revenus les plus élevées.

2. La persistance des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

2.1 Un aperçu des inégalités

Même lorsqu'on ne considère que les travailleurs à temps plein – c'est-à-dire en faisant abstraction des salariées et salariés à temps partiel – les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont persistantes. Elles se sont toutefois légèrement réduites au cours des dernières années. La figure 10 montre cette évolution de 2003 à 2007, en distinguant le salaire de base et les composantes additionnelles (primes).

Figure 10 – Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (€)
(Belgique, 2003 à 2007)



Source : Institut pour l'égalité entre les hommes et les femmes (IEFH), 2010.

De 2003 à 2007, l'écart relatif entre les femmes et les hommes est passé de 16% à 12% pour le salaire annuel total ainsi que pour le salaire de base, de 13% à 9% pour les primes – cela veut dire concrètement que les femmes gagnent en moyenne 12% de moins que les hommes pour un temps plein. Les primes représentent, en 2007, 10% du salaire total pour les femmes comme pour les hommes, contre 8% en 2003.

Les écarts entre les femmes et les hommes sont nettement plus importants si on examine certains avantages complémentaires :

- En matière de contributions des employeurs aux pensions complémentaires (assurance groupe) : 13% des femmes et 16% des hommes travaillant à temps plein bénéficient d'une assurance groupe ; le montant moyen des contributions patronales pour les femmes est inférieur de 46% au montant moyen pour les hommes (368 € contre 711 €).
- En matière d'options sur actions : bien que cette pratique soit peu répandue (0.3% des salariées et 0.7% des salariés), les écarts sont importants : 2997 € en moyenne pour les femmes, 5771 € en moyenne pour les hommes, c'est-à-dire du simple au double (source : IEFH, 2010).

L'écart salarial entre les femmes et les hommes augmente avec l'âge. Il est donc plus important en fin de carrière qu'en début de carrière. Cette inégalité est liée à la fois au « plafond de verre » dans les carrières des femmes et au fait que, pour de nombreuses femmes, la progression dans la carrière est ralentie par des périodes d'interruption ou des passages par le temps partiel.

Dans le secteur marchand, l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes à temps plein est de 5% pour les 25-29 ans, 8% pour les 30-44 ans, 11% pour les 45-54 ans et 19% pour les 55-64 ans (source : IEFH, 2010)

L'écart salarial entre les femmes et les hommes augmente également avec le niveau d'instruction. C'est parmi les diplômés de l'enseignement supérieur qu'il est le plus important. Selon le rapport 2010 de l'IEFH, la construction de la carrière joue un rôle plus important chez les plus diplômés et les négociations salariales individuelles sont plus fréquentes dans ce groupe ; les femmes donneraient moins vite la priorité à des salaires élevés et préféreraient négocier, par exemple, des horaires flexibles personnalisés.

Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, l'écart entre le salaire horaire moyen des femmes et des hommes est identique pour les temps pleins et les temps partiels (21%). Pour les travailleurs les moins scolarisés, il est de 16% chez les temps pleins mais de 10% seulement chez les temps partiels. Toutefois, peu d'hommes travaillent à temps partiel dans cette catégorie (source : IEFH, 2010).

Le marché du travail est historiquement structuré de manière inégalitaire. Qu'il s'agisse de répartition entre branches d'activité économique ou entre professions, les femmes sont souvent plus nombreuses là où les rémunérations sont moins élevées. Ceci est le produit d'une tendance longue en matière d'inégalités de genre dans le monde du travail, qui n'est que faiblement infléchie par

l'augmentation récente du nombre de femmes dans des secteurs bien rémunérés ou dans les professions supérieures.

2.2 La ségrégation « horizontale », c'est-à-dire entre secteurs

Pour comparer les salaires des femmes et des hommes entre secteurs, il faut tenir compte de deux formes d'écart salarial : non seulement l'écart en fonction du genre, mais aussi l'écart entre les hauts salaires et les bas salaires dans chaque secteur.

- Dans le tableau 7, l'écart entre les hauts salaires et les bas salaires au sein du secteur est appelé « écart salarial général ». Il est calculé comme l'écart relatif entre le 5^{ème} et le 85^{ème} percentile de l'échelle des salaires, c'est-à-dire entre le salaire horaire moyen des 5% des salariés les mieux payés et celui des 15% des salariés les moins bien payés.
- L'écart entre les salaires horaires moyens des femmes et des hommes au sein du secteur est appelé « écart salarial de genre ».

Le tableau 7 reprend ces deux écarts pour une série de branches d'activité importantes du secteur marchand. La dernière colonne du tableau indique le pourcentage de femmes dans chaque secteur, car l'impact des inégalités sectorielles sur les inégalités hommes/femmes en général doit être relativisé selon que les femmes sont nombreuses ou non dans ces secteurs.

Tableau 7 – Écarts salariaux sectoriels dans le secteur marchand (temps pleins), pour les secteurs d'activité occupant plus de 10000 travailleurs (Belgique, 2007)

Secteurs d'activité (classification NACE)	Écart salarial de genre (%)	Écart salarial général (%)	Pourcentage de femmes (%)
Gaz et électricité	31	66	24
Secteur bancaire	22	59	39
Fabrication d'équipements de radio, TV et communication	22	57	22
Fabrication d'appareils et machines électriques	18	50	22
Industrie textile	18	43	36
Assurances	18	59	45
Industrie du papier et carton	17	49	17
Recherche et développement	16	64	42
Logistique, entreposage, manutention	16	51	32
Industrie chimique	16	57	24
Commerce de détail	14	49	43
Activités informatiques	14	59	20
Édition et imprimerie	14	51	29
HoReCa	13	39	38
Industrie alimentaire	13	46	25
Commerce de gros et intermédiaires de commerce	12	58	27
Postes et télécommunications	11	52	24
Industrie du verre, céramique, pierre, ciment	9	47	9
Commerce automobile et réparation	7	50	15

Secteurs d'activité (classification NACE)	Écart salarial de genre (%)	Écart salarial général (%)	Pourcentage de femmes (%)
Fabrication de meubles	6	36	23
Construction automobile	6	39	11
Fabrication de machines et équipements industriels	5	43	10
Métallurgie et sidérurgie	4	50	5
Fabrications métalliques	3	40	8
Construction	1	34	5
Transports ferroviaires et routiers	-2	48	9

Source : Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH), rapport 2010. Les données complètes pour toutes les branches d'activité du secteur marchand (NACE 2 chiffres) se trouvent dans ce rapport, pp.44-48.

Secteur marchand = classes C à K dans la classification NACE 1.1 (critère IEFH)

Écart salarial de genre = écart relatif entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes

Écart salarial général = écart relatif entre le 5^{ème} et le 85^{ème} percentile dans l'échelle de revenus

Les écarts salariaux de genre varient de 31% dans le secteur du gaz et électricité à -2% dans les transports routiers et ferroviaires. La dispersion autour de l'écart moyen pour l'ensemble de l'économie, qui est pour rappel de 12% en 2007, est donc importante. D'une manière générale, là où l'écart salarial de genre est important, l'écart salarial général l'est aussi. Là où l'écart salarial de genre est faible, ce sont souvent des secteurs industriels très masculins, où les femmes occupent en général des emplois de bureau plus qualifiés. L'écart salarial de genre dépend aussi de la taille des entreprises : il ne dépasse pas 12% dans les entreprises de moins de 100 travailleurs, alors qu'il est de 18% dans les entreprises de plus de 500 travailleurs.

Dans le secteur privé, les salaires et les avantages complémentaires collectifs sont négociés dans les commissions paritaires sectorielles, puis au sein des entreprises, puis parfois dans des négociations individuelles. La négociation collective, notamment au sein des commissions paritaires, est donc un levier important pour réduire l'écart salarial de genre.

Le tableau 7 ne concerne que le secteur privé. Or, il y a d'importantes différences entre le secteur privé et le secteur public. Dans la fonction publique, les salaires sont déterminés par des barèmes légaux et, en principe, il n'y a pas de composante individuelle additionnelle. Le tableau 8 compare le secteur privé et le secteur public. Il est basé sur le salaire horaire moyen des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans le secteur privé et le secteur public.

Ce tableau montre que l'écart salarial de genre est relativement faible dans le secteur public mais qu'il est très important parmi les employés du secteur privé (26%). En d'autres termes, une employée du secteur privé a, en moyenne, un salaire horaire brut inférieur de 26% à celui d'un employé masculin. Dans le secteur public, la principale inégalité entre les femmes et les hommes concerne non pas le salaire, mais l'accès à la nomination statutaire : il y a à peine 50% de statutaires chez les femmes alors qu'il y a deux tiers de statutaires chez les hommes – pour autant d'hommes que de femmes dans la fonction publique.

Tableau 8 – Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes (temps pleins + temps partiels) et écart salarial de genre selon le statut (Belgique, 2007)

	Hommes (€)	Femmes (€)	Écart salarial de genre (%)
Secteur privé – ouvriers	13.00	10.70	18%
Secteur privé – employés	21.70	16.00	26%
Secteur public – contractuels	14.60	13.80	6%
Secteur public – statutaires	17.30	17.40	-1%
Tous secteurs et tous statuts confondus	16.70	15.00	12%

Source : Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH), rapport 2010.

La référence au salaire horaire permet de comparer les niveaux de salaire quel que soit le nombre d'heures travaillées (à temps plein ou à temps partiel).

2.3 La ségrégation « verticale », c'est-à-dire entre professions

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes proviennent également de la répartition sexuée des professions. Bien que plus diplômées en moyenne que les hommes, les femmes sont minoritaires dans les professions supérieures. Elles sont plus nombreuses dans les professions intermédiaires et dans certains métiers moins qualifiés, notamment dans le secteur des services. Le tableau 9 indique l'écart salarial de genre pour une série de catégories professionnelles ; pour chacune de ces catégories, il indique également la proportion de femmes et la proportion de travailleuses à temps partiel.

Tableau 9 – Écarts salariaux de genre selon les catégories professionnelles (Belgique, 2007)

Catégories professionnelles (classification ISCO)	Écart salarial de genre (%)	Pourcentage de femmes (%)	Proportion de femmes à temps partiel (%)
Dirigeantes et gérantes	34	22	11
Professions intellectuelles et scientifiques (autres que l'ingénierie et les sciences de la santé)	21	33	20
Conductrices d'installations industrielles	21	8	46
Vendeuses	19	40	53
Ouvrières de la mécanique de précision, de l'imprimerie et des métiers d'art	18	26	26
Ouvrières de l'assemblage ou de la conduite de machines	17	17	24
Ouvrières non qualifiées de l'industrie et des transports	16	15	37
Personnel des services directs aux particuliers et des services de sécurité	15	27	67
Professions intermédiaires des finances, de la gestion, de l'administration publique et des services sociaux	15	42	28
Employées en contact direct avec la clientèle	13	55	57
Ouvrières de l'alimentation, du bois et du textile	13	24	37
Ingénieures et spécialistes de l'informatique, des maths et de la physique	12	14	21

Catégories professionnelles (classification ISCO)	Écart salarial de genre (%)	Pourcentage de femmes (%)	Proportion de femmes à temps partiel (%)
Techniciennes en ingénierie, électronique ou informatique	12	12	22
Ouvrières non qualifiés du commerce et des services	12	50	80
Employées de bureau	11	44	32
Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé	9	52	25

Source : Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH), rapport 2010.
Écart salarial de genre = écart relatif entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes

Ce tableau donne une image assez contrastée. Outre le cas singulier des dirigeants et cadres supérieurs, on rencontre d'importants écarts salariaux de genre dans une série de professions manuelles, ainsi que parmi les métiers de la vente. Parmi les professions scientifiques et techniques, les écarts salariaux de genre sont beaucoup plus importants parmi les métiers des sciences sociales et humaines (dont le droit et la gestion) que parmi les métiers de la technologie (ingénieurs, techniciens qualifiés) et du domaine biomédical. Les écarts salariaux de genre ne divergent pas beaucoup de la moyenne nationale, qui est de 12%, pour des métiers largement féminins comme les employés de bureau, les employés en contact direct avec la clientèle ou les ouvriers non qualifiés du commerce et des services. On verra dans la section suivante qu'en matière d'inégalités de revenus liées aux professions, c'est la question du temps partiel – et donc du revenu partiel – qui est déterminante.

2.4 Vers une ségrégation ethnique ?

Le rapport 2010 de l'IEFH fournit quelques données sur les écarts salariaux en fonction de la nationalité – qui doit être bien distinguée de l'origine ethnique. Du point de vue des écarts salariaux de genre, il y a peu de différences entre les travailleuses et les travailleurs de nationalité belge, ceux des pays de l'ancienne Europe des 15, ceux des pays du Maghreb et ceux des pays africains. En revanche, les écarts de genre sont plus importants parmi les citoyens des nouveaux États membres de l'UE, mais moins importants parmi les citoyens des pays européens hors-UE (Turquie, Russie et anciennes républiques soviétiques).

Les statistiques sur la nationalité révèlent certaines inégalités salariales bien plus importantes que les inégalités de genre. Il s'agit des inégalités de salaire en fonction de la nationalité. Les femmes et les hommes citoyens d'un pays du Maghreb ont un salaire inférieur de respectivement 27% et 28% au salaire des femmes et des hommes belges. Pour les femmes et les hommes des pays africains, l'écart salarial par rapport aux belges est respectivement de 25% et 28%. Par contre, les citoyens des pays voisins (Allemagne, France, Pays-Bas) sont mieux payés que les Belges : +13% pour les femmes comme pour les hommes ; la tendance est identique, mais avec un écart plus faible, pour les citoyens des pays de l'ancienne Europe des 15 (+4%).

Une forme de ségrégation ethnique se met donc en place, au détriment des travailleuses et travailleurs des pays maghrébins et africains.

3. L'emploi atypique et les inégalités de revenu

3.1 Emploi atypique, revenu atypique

Les inégalités liées aux diverses formes d'emploi atypique, qui rappelons-le concernent en majorité les femmes, viennent se superposer aux inégalités salariales décrites ci-dessus. Chaque forme d'emploi atypique a des conséquences spécifiques en termes de revenu ; celles-ci sont résumées dans le tableau 10. Toutefois, c'est l'emploi à temps partiel qui a les conséquences les plus importantes, puisqu'il ne fournit qu'un revenu partiel. L'essentiel de cette section sera donc consacré aux conséquences, en termes de revenu, de l'emploi à temps partiel.

Tableau 10 – Formes d'emploi atypique et conséquences sur les revenus

Formes d'emploi atypique	Conséquences en termes de revenus
Emploi à temps partiel	Revenu partiel (proportionnel) Impact négatif possible sur certaines composantes complémentaires du salaire (primes, montant de l'assurance groupe, avantages en nature)
Emploi temporaire (CDD, intérim, contrats emploi/formation, etc.)	Incertitude sur le revenu Risque de précarité financière si les contrats temporaires ne s'enchaînent pas Difficulté de prendre des décisions à long terme
Emplois d'insertion	Revenu souvent réduit (exemple : ALE, titres-services, plans de transition professionnelle) Limitation possible de certains droits sociaux Incertitude par rapport à la continuité des politiques de subvention
Travail en détachement	Avantages extra-salariaux souvent importants Incertitude sur la stabilité à long terme
Travail indépendant sous contrat commercial (free-lance)	Pas de rémunération garantie (rémunération à la tâche) Pas de progression en fonction de la carrière Limitation de certains droits sociaux (notamment pension)

3.2 Emploi à temps partiel : une amplification des inégalités

L'emploi féminin à temps partiel cumule deux sources d'inégalités :

- L'emploi à temps partiel ne donne logiquement droit qu'à un revenu proportionnel au temps travaillé. Ce revenu « partiel » concerne essentiellement des femmes et très peu d'entre elles ont librement choisi de travailler à temps partiel (voir chapitre 2, tableau 3).
- L'emploi féminin à temps partiel est plus fréquent dans des secteurs où les salaires sont peu élevés (tableau 11).

Le tableau 11 montre clairement que, dans les professions où la proportion de femmes à temps partiel est élevée, les niveaux de salaire sont faibles. C'est aussi dans ces professions que l'on rencontre les temps partiels plus courts (voir chapitre 2, figure 5). Inversement, là où il y a peu de femmes à temps partiel, les salaires sont plus élevés ... et les temps partiels généralement plus longs. Comme il s'agit de salaires horaires, on voit bien comment l'inégale répartition du temps partiel amplifie les inégalités salariales entre professions.

Tableau 11 – Salaire horaire brut moyen des femmes et proportion de femmes à temps partiel selon les professions (Belgique, 2007)

Catégories professionnelles (classification ISCO)	Proportion de femmes à temps partiel (%)	Salaire horaire brut moyen des femmes (€)
Ouvrières non qualifiées du commerce et des services	80	11.19
Personnel des services directs aux particuliers et des services de sécurité	67	11.77
Employées en contact direct avec la clientèle	57	13.46
Vendeuses	53	11.81
Conductrices d'installations industrielles	46	12.60
Ouvrières non qualifiées de l'industrie et des transports	37	11.80
Ouvrières de l'alimentation, du bois et du textile	37	11.45
Employées de bureau	32	15.19
Professions intermédiaires des finances, de la gestion, de l'administration publique et des services sociaux	28	17.15
Ouvrières de la mécanique de précision, de l'imprimerie et des métiers d'art	26	12.13
Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé	25	16.35
Ouvrières de l'assemblage ou de la conduite de machines	24	12.55
Techniciennes en ingénierie, électronique ou informatique	22	16.60
Dirigeantes et gérantes	22	21.40
Ingénieures et spécialistes de l'informatique, des maths et de la physique	21	20.73
Professions intellectuelles et scientifiques (autres que l'ingénierie et les sciences de la santé)	20	20.76

Source : Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH), rapport 2010.

La référence au salaire horaire permet de comparer les niveaux de salaire quel que soit le nombre d'heures travaillées (à temps plein ou à temps partiel)

C'est ce qui explique que, quand on compare les salaires annuels moyens des femmes et des hommes, en mélangeant les temps pleins et les temps partiels, on observe des écarts de genre qui sont beaucoup plus importants que quand on compare les salaires horaires (tableau 12 versus tableau 8).

Le tableau 12 se lit de la manière suivante : sur base annuelle, les revenus du travail des femmes sont en moyenne inférieurs de 24% à ceux des hommes. L'écart de revenu annuel moyen s'étend jusque 37% pour les ouvriers et les employés du secteur privé. Il est plus faible pour les agents statutaires du secteur public (11%).

Tableau 12 – Salaires annuels bruts moyens des femmes et des hommes (temps pleins + temps partiels) et écart salarial de genre selon le statut (Belgique, 2007)

	Hommes (€)	Femmes (€)	Écart salarial de genre (%)
Secteur privé – ouvriers	23654	15014	37%
Secteur privé – employés	42669	26877	37%
Secteur public – contractuels	25559	20895	18%
Secteur public – statutaires	34829	31058	11%
Tous secteurs et tous statuts confondus	31585	24068	24%

Source : Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH), rapport 2010.

La référence au salaire annuel permet de comparer les revenus du travail réels des hommes et des femmes, en tenant compte de leur régime de travail (temps plein ou temps partiel).

Le temps partiel, qui est la forme la plus répandue d'emploi atypique chez les femmes, pèse donc lourdement sur les inégalités en matière de revenus du travail. Or le temps partiel est le plus souvent un choix contraint, tantôt par le fonctionnement du marché du travail (les emplois disponibles ne sont offerts qu'à temps partiel), tantôt par l'inégale répartition des rôles masculins et féminins dans la société (les femmes travaillent à temps partiel parce que ce sont elles qui assument les soins aux enfants et les charges d'organisation familiale).

4. Des situations familiales qui renforcent l'insécurité

Les situations familiales jouent un rôle important dans l'emploi atypique, en tant que cause mais aussi en tant qu'effet.

L'étude de l'évolution de la composition des ménages montre que la famille monoparentale est le profil familial qui augmente le plus rapidement en Belgique : +32% entre 1991 et 2004 (ONAFST, p11). Une famille avec enfants sur cinq est monoparentale (chiffres de 2004), la femme étant chef de famille dans 86% des cas. Par rapport à l'ensemble des mères avec enfants à charge, presque une mère sur cinq est isolée. Ces familles monoparentales se trouvent, davantage que les autres, dans une position sociale vulnérable. Les mères vivant seules ne sont ainsi que 53% à être actives sur le marché du travail, contre 70% des pères isolés, 88% des pères vivant en couple et 69% des mères vivant en couple (ONAFST, p18). Le taux de chômage des mères isolées atteint 35%. Par ailleurs, les mères isolées qui ont un emploi ne sont que 47% à avoir un temps plein. Le temps partiel involontaire, ainsi que le revenu plus faible qui y est lié, est une source supplémentaire de préoccupation pour ces mères isolées, plus qu'il ne l'est pour les femmes à temps partiel vivant en couple.

Les mères isolées étant déjà exposées davantage à la précarité, le recours au travail atypique ne fait dès lors qu'exacerber cette situation.

Le rapport 2007 du Conseil supérieur de l'emploi compare la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail, selon la configuration familiale (tableau 13). Les données montrent que le taux d'activité des femmes cohabitantes chute dès le troisième enfant, tandis que celui des hommes reste constant. La proportion de femmes travaillant à temps partiel augmente lorsqu'il y a des

enfants mais, à partir du troisième enfant, le retrait du marché du travail acquiert une importance comparable au temps partiel. Ceci confirme que ce sont en grande majorité les femmes qui ajustent leur travail par rapport à leur situation familiale. Le tableau 13 met également en évidence la situation particulière des mères isolées avec charge de famille : seulement 35% travaillent à temps plein, tandis que 29% sont à temps partiel, 19% sont inactives et 17% sont au chômage. Les pères isolés, en revanche, ne se trouvent pas dans une situation plus défavorable que la moyenne des hommes.

Tableau 13 – Emploi à temps plein ou à temps partiel, chômage et inactivité selon le type de ménage (en % de la population de 20-49 ans dans chaque catégorie, Belgique, 2005)

	En emploi à temps plein		En emploi à temps partiel		Au chômage		En inactivité		Total	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
Isolé	70	54	5	17	13	10	12	19	100	100
Cohabitant avec partenaire, sans enfant	85	59	4	20	5	5	6	16	100	100
Cohabitant avec partenaire et un enfant	88	40	5	36	3	5	4	19	100	100
Cohabitant avec partenaire et deux enfants	91	36	4	42	2	4	3	18	100	100
Cohabitant avec partenaire et trois enfants ou plus	87	26	3	34	5	5	5	35	100	100
Parent isolé avec enfant(s)	88	35	3	29	5	17	4	19	100	100
Habitant chez ses parents *	44	31	5	10	12	9	39	51	100	100
Autre	79	54	4	18	6	8	11	20	100	100
Tous ménages	77	42	4	27	7	7	12	24	100	100

* Parmi les inactifs de cette catégorie, il y a notamment les étudiants domiciliés chez leurs parents

Source : Rapport 2007 du Conseil supérieur de l'emploi, p 126

Données de l'Enquête sur les forces de travail, module ad hoc 2005

5. Les conséquences sociales de la précarité des emplois atypiques

5.1 Le risque de devenir une travailleuse pauvre

Le travailleur pauvre (*working poor*) est défini comme tout individu en emploi dont le revenu équivalent disponible du ménage est inférieur à 60% du revenu médian national (DG statistique et information économique, SPF économie). Même si les travailleurs sont moins touchés par la pauvreté que les inactifs et les chômeurs, le travail ne constitue pas une garantie contre la pauvreté. En Belgique, 5% des travailleurs sont en situation de pauvreté. Ce taux est plus bas que la moyenne européenne (8%) (Eurofound, 2010b). Néanmoins, 13% des adultes pauvres sont en situation d'emploi (IWEPS, 2007). Les causes de la pauvreté malgré le travail se situent dans le niveau de

salaire, la qualité de l'emploi, la composition du ménage et les caractéristiques des personnes à charge.

Les données du rapport sur la cohésion sociale en région wallonne (IWEPS, 2007) montrent que, comparé à l'ensemble des travailleurs, les travailleurs pauvres sont surreprésentés parmi les ménages où l'intensité en travail n'est pas maximale (c'est-à-dire où toutes les personnes en âge de travailler ne sont pas en emploi) et dans lesquels il y a des enfants à charge : ces ménages représentent 40% des travailleurs pauvres, contre 10% de l'ensemble des travailleurs. Autrement dit, le risque de pauvreté, dans des conditions d'emploi données, varie en fonction des configurations familiales et de la situation d'emploi des autres personnes dans le ménage. Néanmoins, 47% des travailleurs pauvres vivent dans un ménage où tous les adultes sont en emploi. Cela renvoie dès lors à la question de la faiblesse des rémunérations.

Si le risque de pauvreté touche davantage les femmes que les hommes, il est à noter qu'en Belgique, le risque de pauvreté malgré l'emploi est égal pour les femmes et les hommes (Eurofound, 2010b). Soulignons toutefois que ces données ne rendent pas compte de situations plus vulnérables pour les femmes au travail. Celles-ci sont davantage touchées par le travail à temps partiel ou le travail temporaire et les bas salaires. Elles sont aussi plus nombreuses à être isolées avec enfants. Elles sont souvent financièrement défavorisées lors des ruptures familiales. Un ménage dépasse parfois le seuil de pauvreté grâce à l'apport d'un « petit » salaire féminin, mais ce salaire maintiendrait la travailleuse sous le seuil de pauvreté si elle était seule. Cela pose donc bien la nécessité de maintenir l'attention sur les bas salaires afin de comprendre pourquoi les familles mono-actives (une seule personne en activité) et monoparentales sont plus nombreuses parmi les travailleurs pauvres.

5.2 L'emploi atypique échappe aux protections sociales traditionnelles

Les systèmes de sécurité sociale sont basés, depuis toujours, sur le modèle du « père nourricier », selon lequel l'acquisition des droits se construit à partir d'un travail à temps plein et à durée indéterminée, souvent assumé par l'homme. Ces systèmes restent rigides et s'accommodent mal des transformations du marché du travail. Un emploi atypique ne donnera que des droits sociaux partiels. D'importantes lacunes subsistent en matière de protection sociale et des nouvelles poches de pauvreté et de précarité se développent parmi les travailleurs atypiques qui, pour la plupart, sont des femmes.

Les difficultés relatives à la protection sociale du travailleur engagé dans un emploi atypique, à savoir l'accès à des droits sociaux seulement partiels, la complexification de leur mise en œuvre et l'absence de représentation syndicale, rendent encore plus laborieux l'accès à l'information relative à ces droits, ainsi que leur connaissance par ces travailleuses. D'abord préoccupées par leur simple survie, celles-ci n'ont ni le temps ni les moyens de traiter les informations parfois contradictoires données par les institutions sociales censées les protéger mais elles-mêmes dépassées par la complexité des situations. « Face à cette situation, beaucoup de femmes ont l'impression d'avoir été écartées de la connaissance de leurs droits, tant par la société que par leur éducation » (Vie féminine, 2006).

5.3 L'emploi atypique renforce l'insécurité d'existence

L'insécurité d'emploi s'est accrue au cours des dernières années, surtout parmi les travailleurs qui n'ont pas un contrat à durée indéterminée. Selon les données belges de l'enquête européenne sur

les conditions de travail, la proportion de salariés à durée indéterminée qui craignent de perdre leur emploi dans les six mois est passée de 8% en 2005 à 13% en 2010. Pour ceux qui ont des contrats temporaires, elle est passée de 13% en 2005 à 46% en 2010 (EWCS, 2010).

La notion de *discontinuité* explique bien le lien entre travail atypique et précarité (Cingolani, 2011). La discontinuité est évidente dans le cas des contrats à durée déterminée, de l'intérim, du travail free-lance, du travail en détachement. Elle existe aussi dans l'emploi à temps partiel. Elle concerne notamment les horaires de travail, souvent variables et planifiés à court terme, l'organisation des tâches et les formes de polyvalence, l'utilisation des compétences par les employeurs. Dans certains secteurs où le temps partiel féminin domine, comme le commerce de détail, les services aux personnes ou le nettoyage, la rotation du personnel est importante, ce qui se manifeste par une faible proportion de salariées qui ont une longue ancienneté.

Les conséquences de la discontinuité se manifestent sur le plan de la gestion du temps, aussi bien à court terme – l'agenda au jour le jour – qu'à long terme – la difficulté de se projeter dans l'avenir et de prendre des engagements dans sa vie personnelle ou familiale. Elles se manifestent aussi sur le plan des revenus et de la protection sociale.

5.4 L'augmentation de la précarité chez les jeunes

Au cours des dernières années, les situations de « précarité malgré l'emploi » se sont particulièrement développées chez les jeunes travailleurs, non seulement les femmes mais aussi les hommes. En Wallonie, la part de l'emploi temporaire chez les jeunes salariés de moins de 30 ans est, en 2009, de 24% chez les hommes et 30% chez les femmes, c'est-à-dire près du triple de la moyenne de toutes les catégories d'âge. Parmi ces jeunes qui occupent un emploi temporaire, 47% ont un contrat à durée déterminée « classique », 16% sont dans l'intérim, 15% ont un contrat de stage, formation ou apprentissage et 6% ont un contrat d'étudiant. Les contrats de formation concernent surtout les hommes (25% contre 7% des femmes), tandis que les CDD classiques concernent davantage les femmes (56% contre 38% des hommes) ; dans les autres catégories, il y a peu de différences entre hommes et femmes (IWEPS, 2010).

Parmi les 15-24 ans qui ont un emploi, 19% des hommes et 42% des femmes travaillent à temps partiel ; dans la tranche d'âge 25-29 ans, ces chiffres sont respectivement 6% et 30%. Les motifs du travail à temps partiel ne sont pas les mêmes chez les moins de 30 ans que chez les plus âgés. Le motif principal est de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein ou parce que l'emploi n'est offert qu'à temps partiel, pour 46% des jeunes hommes et 49% des jeunes femmes. Le temps partiel choisi ne concerne que 6% des hommes et 9% des femmes. La combinaison entre emploi et formation est un motif invoqué par 25% des hommes et 6% des femmes. Les motifs personnels ou familiaux (services de soins non disponibles, contraintes personnelles) interviennent surtout chez les femmes (25%) et peu chez les hommes (8%) (IWEPS, 2010).

Ces données mettent en évidence l'importance de l'emploi atypique dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Les exigences de flexibilité des entreprises et les pratiques de recrutement des employeurs concourent à créer des situations qui prolongent le délai d'attente des jeunes avant une insertion stable dans l'emploi. Ces situations ont de lourdes conséquences sur le plan des attentes des jeunes par rapport au travail et de l'évolution du rapport que les jeunes générations entretiennent avec le travail (Méda & Vendramin, 2010).

6. Après la vie active : les conséquences sur les pensions

Les différentes formes d'emploi atypique ont un trait commun : la discontinuité. Discontinuité dans le temps de travail, discontinuité dans les statuts (notamment des allers et retours entre l'emploi salarié et l'emploi indépendant), interruptions de carrière, alternance de périodes d'emploi et de chômage, passage par des statuts spéciaux. Or, malgré tous les changements intervenus sur le marché du travail, les systèmes de pension reposent toujours sur une notion de « carrière complète ». Dans ces conditions, l'emploi atypique signifie aussi une pension atypique.

L'impact du temps partiel et des carrières discontinues sur le niveau des pensions a fait l'objet de peu d'études étayées par des données statistiques. À l'époque de la négociation du Pacte des générations, la CSC avait effectué plusieurs simulations qui indiquaient clairement comment certaines mesures, visant à augmenter la durée des carrières « complètes » et à réduire les périodes dites « assimilées » (notamment les interruptions de carrière), étaient défavorables aux femmes. Toutefois, on ne dispose pas d'études statistiques qui établissent un lien entre le niveau des pensions de retraite des femmes et les discontinuités de leur carrière professionnelle.

Les statistiques disponibles montrent que l'écart salarial entre les hommes et les femmes se perpétue sous la forme d'un écart de pension. Alors que l'écart salarial de genre entre salariés du secteur privé est de 26% chez les employés et 18% chez les ouvriers (tableau 8), l'écart de genre dans les pensions est de 26% chez les salariés du secteur privé, ouvriers et employés confondus. Chez les fonctionnaires statutaires, l'écart de genre dans les salaires est de -1% (tableau 8) et l'écart de genre dans les pensions est de 16%⁸ (IEFH, 2011, pp. 68 à 75).

7. Des pistes pour améliorer la sécurité socioéconomique dans l'emploi atypique

Bien que l'emploi atypique ne soit pas toujours synonyme d'emploi de mauvaise qualité ou d'insécurité professionnelle, de nombreuses formes d'emploi atypique se conjuguent avec instabilité, insécurité et précarité. Par ailleurs, ce sont souvent les mêmes publics (les jeunes, les femmes, les moins diplômés) qui se retrouvent confrontés aux formes les plus précaires d'emploi atypique. Des balises doivent donc être proposées afin d'améliorer la sécurité socioéconomique. Les principes en sont simples : assurer un revenu juste et décent, prévenir l'exploitation des personnes en situation vulnérable, garantir une égalité de droit quelle que soit la situation professionnelle.

7.1 Inégalités salariales : des réponses multiples à des causes multiples

Alors que les discriminations salariales directes (c'est-à-dire les cas où une femme reçoit pour un travail identique, dans des conditions identiques, un salaire inférieur à un collègue masculin) ont quasiment disparu par l'application de la législation européenne sur l'égalité de rémunération, l'écart salarial de genre se maintient, même s'il s'est légèrement réduit au cours des dernières années.

Le rapport 2010 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes propose, dans sa conclusion, les résultats d'une analyse de corrélations statistiques qui avait pour but de hiérarchiser les causes de l'écart salarial de genre. Ces résultats montrent que les causes statistiquement mesurables sur le

⁸ Ces comparaisons doivent être prises avec prudence car les pourcentages cités ne portent pas sur les mêmes années : 2007 pour les salaires et 2010 pour les pensions. La source est identique (IEFH).

plan sociodémographique n'expliquent que 48% de l'écart salarial de genre : 26% de l'écart est corrélé à des caractéristiques professionnelles (métier, secteur, statut, durée du travail), 15% au profil personnel (niveau d'instruction, expérience, nationalité) et 7% au type de ménage.

Les résultats concernant les causes statistiquement mesurables des écarts salariaux de genre sont présentés ci-dessous sous la forme d'un tableau de synthèse (tableau 14). En regard de chaque type de cause, nous avons indiqué par quelles politiques ou quelles actions il est possible de réduire les inégalités. Il s'agit de suggestions, la liste n'est pas exhaustive.

Tableau 14 – Subdivision de la partie expliquée de la décomposition de l'écart salarial entre les femmes et les hommes et pistes d'action pour l'égalité (Belgique, 2007)

Catégorie de causes	Causes statistiquement mesurables	Politiques ou actions à mener
Caractéristiques professionnelles (55%)	Métier exercé : 12%	Réduire la ségrégation entre métiers féminins et masculins. Faire des classifications de fonctions qui sont neutres sur le plan du genre.
	Type de contrat : 11%	Réduction de la précarité, amélioration des droits dans les contrats atypiques.
	Secteur d'activité : 9%	Agir sur les niveaux de salaire dans les secteurs où les salaires sont bas
	Durée du travail (temps plein / temps partiel) : 8%	Réduire les inégalités dans la répartition du temps de travail.
	Type de contrôle économique dans l'entreprise (multinationale, PME, privé/public) : 8%	Améliorer les droits d'information et de consultation des travailleurs
	Localisation de l'entreprise : 7%	Réduire les inégalités entre régions
Caractéristiques individuelles (30%)	Ancienneté dans l'entreprise : 9%	Négocier des mesures favorables à la reconnaissance de la carrière des femmes (incluant les interruptions)
	Niveau d'instruction : 8%	Réduire le décrochage scolaire, favoriser la formation continue des moins qualifiés
	Expérience (ancienneté totale estimée) : 7%	Idem ci-dessus
	Nationalité : 6%	Agir contre les discriminations sur base ethnique
Situation familiale (15%)	Type de ménage (avec ou sans enfant) : 11%	Développer des politiques familiales qui favorisent le travail des femmes
	État civil (en couple ou non) : 4%	Individualisation des droits

Source des données : Rapport IEFH 2010, pp. 67-69

Les 52% restants ne peuvent pas être corrélés à des causes statistiquement mesurables. Cela signifie qu'ils sont liés à des situations particulières : les pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines dans les entreprises, l'inégale répartition des rôles masculins et féminins dans les ménages, etc.

Deux lignes d'action s'imposent donc : d'une part, revendiquer et négocier l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises ; d'autre part, sensibiliser à une répartition plus équitable des rôles des femmes et des hommes dans la vie quotidienne.

7.2 Améliorer la législation sociale

Au niveau européen, les organisations syndicales ont mis à l'ordre du jour du "dialogue social européen" plusieurs thèmes qui concernent les droits des travailleurs dans des formes atypiques d'emploi. Plusieurs accords-cadres négociés par les partenaires sociaux ont été ratifiés par le Conseil européen et le Parlement européen et sont donc devenus des directives :

- ❖ L'accord cadre européen sur le *travail à temps partiel*, conclu en 1997, a débouché sur une directive européenne, qui a été transposée dans la législation belge par une loi du 5 mars 2002 et par la CTT 35bis. Ces dispositions garantissent aux travailleurs à temps partiel les mêmes protections que les travailleurs à temps plein.
- ❖ L'accord cadre européen sur le *travail à durée déterminée*, conclu en 1999, a fait l'objet d'une directive européenne (1970/70/CE). Cette directive contient des clauses de non-discrimination entre salariés permanents et temporaires, des mesures qui visent à prévenir l'utilisation abusive des contrats temporaires et à informer les travailleurs concernés sur les opportunités d'emploi dans les entreprises.
- ❖ Malgré l'absence d'un accord formel entre partenaires sociaux, une directive européenne sur le *travail intérimaire* a été prise en 2008 (2008/104/CE). Cette directive améliore la protection des intérimaires, sur plusieurs points : égalité de traitement, motifs de restriction du recours à l'intérim, accès aux équipements collectifs et à la formation professionnelle, représentation collective des travailleurs intérimaires, information des représentants syndicaux.

Dans la pratique, l'égalité de traitement requiert une vigilance constante de la part des travailleurs. Dans certaines circonstances, des mesures de politique d'emploi peuvent avoir des effets pervers. Ainsi, suite à la crise financière de 2008, différentes mesures ont été prises par le Conseil des ministres en avril 2009 : réduction temporaire du temps de travail (individuelle et collective), chômage technique. Dans les faits, les travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée ont eu un traitement différent des travailleurs intérimaires : les premiers ont vu leur temps de travail diminuer, tandis que les seconds ont plus été touchés par des pertes d'emploi. Selon la Banque Nationale, en 2009, le volume des heures travaillées par les intérimaires a reculé de près de 30%, avec une durée annuelle moyenne de travail par intérimaire demeurée stable, tandis que la durée moyenne de travail du personnel stable a reculé de 2,3%.

Enfin, la législation en matière d'emplois d'insertion a connu une nette simplification durant cette dernière décennie. Le décret wallon du 25 avril 2002 sur les APE harmonise en effet en un seul système de subvention toutes les mesures de résorption du chômage existant avant 2003. Ce décret prévoit notamment l'obligation d'un engagement à mi-temps au minimum, sauf dans certains cas spécifiques.

7.3 Le rôle important des conventions collectives

Au travers de la négociation des conventions collectives nationales et sectorielles, les organisations syndicales jouent un rôle clé dans l'évolution de la législation en matière de travail atypique. Leur présence et leur pouvoir de négociation au sein des secteurs plus touchés par le travail atypique porteur de précarité est dès lors indispensable. Elles permettent de lutter contre les abus des statuts atypiques et de garantir une protection sociale aux nouvelles formes d'emploi.

Par exemple, en matière de ségrégation horizontale, la CCT 25, qui concerne l'égalité salariale entre hommes et femmes, a été révisée en 2008 (CCT 25bis) et prévoit la révision des classifications de fonction sur base de critères qui sont neutres du point de vue du genre. Cela augmente la pression sur les secteurs n'ayant pas encore effectué cette révision.

Certaines commissions paritaires ont opté pour l'assimilation de périodes de non-activité dans le calcul de l'ancienneté. Les femmes étant plus exposées aux interruptions de carrière, elles risquent en effet d'avoir des progressions salariales plus lentes. À titre illustratif :

- ❖ La commission paritaire pour les employés de l'industrie chimique (207) prévoit l'assimilation des périodes de congé de maternité/paternité et de crédit temps dans le calcul de l'ancienneté.
- ❖ Le secteur des banques ainsi que la CPNAE ont aussi veillé à assimiler toute une série d'interruptions de carrière afin que le passage du calcul de l'ancienneté sur base de l'âge à un système de calcul basé sur l'expérience ne soit pas pénalisant pour les femmes.

Certaines négociations collectives sectorielles ont donné une place explicite à la réduction des inégalités salariales de genre. Le relèvement des salaires minima de certains secteurs très féminins (tels que l'industrie textile et l'horeca) réduit automatiquement l'écart salarial puisque l'action favorisera essentiellement les femmes. Une attention à la composition du salaire et des avantages extralégaux peut aussi donner des idées pour combattre les écarts de revenus entre hommes et femmes. Si certains de ces avantages sont liés aux caractéristiques de la fonction, d'autres qui ne le sont pas sont plus facilement octroyés aux hommes qu'aux femmes.

Toutefois, les nouvelles formes d'emploi peuvent poser des défis à la concertation sociale sectorielle. Avec l'expansion de l'intérim et l'allongement des chaînes de sous-traitance, certains travailleurs se retrouvent confrontés à plusieurs employeurs appartenant à des secteurs différents, ce qui accroît la complexité des relations et rend la responsabilité en matière de conditions de travail plus difficile à identifier. Ainsi, certains emplois passent d'un secteur à l'autre au gré des restructurations, fusions ou acquisitions, qui s'accompagnent de transferts d'emplois. Il en résulte des changements de commission paritaire, qui sont le plus souvent défavorables aux travailleurs, aussi bien en termes de conditions d'emploi (rémunération, sécurité) que de conditions de travail (horaires, flexibilité, stress). C'est le cas des transferts d'emplois vers des fournisseurs ou des sous-traitants, vers des centres d'appel, de la production vers la logistique, etc.

7.4 La vigilance au niveau des entreprises

Le bilan social de l'entreprise doit fournir des informations concernant l'emploi, le temps de travail, le niveau d'études, l'accès et la participation à la formation et les perspectives d'avenir de l'entreprise. Ces informations constituent la base d'une action syndicale concrète en matière d'égalité entre les hommes et les femmes. Ce bilan permet, en effet, d'identifier les discriminations indirectes qui influent sur les différences de traitement salarial : fonctions systématiquement occupées à temps partiel, accès à la formation, répartition des hommes et des femmes dans les catégories professionnelles, etc. C'est au niveau des entreprises que l'on peut agir le plus efficacement sur les causes « non mesurables statistiquement » des inégalités salariales.

7.5 Les actions de sensibilisation

Plusieurs thèmes doivent continuer à alimenter les campagnes de sensibilisation à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- ❖ La lutte contre les stéréotypes sexistes en matière d'offres d'emploi, de recrutement, de définition des fonctions, de gestion des carrières dans les entreprises
- ❖ La sensibilisation au partage des tâches entre les femmes et les hommes dans la sphère domestique et dans l'organisation de la vie quotidienne.
- ❖ La lutte contre la reproduction de la ségrégation professionnelle entre métiers « masculins » et « féminins » dans les institutions d'enseignement, aussi bien dans l'enseignement technique et professionnel que dans les choix d'orientation dans le secondaire général, ainsi que dans le conseil et l'orientation dans le choix des études supérieures.
- ❖ La mise en place de dispositifs d'aide à la mobilité professionnelle (dispositifs de réorientation, congé éducation payé, etc.) pour pouvoir sortir de situations où il n'y a plus de progression professionnelle possible dans l'emploi actuel.

Chapitre 4 – Les conditions de travail

Chapitre 4 – Les conditions de travail

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans les emplois atypiques. Elles constituent 80% de l'ensemble des travailleurs à temps partiel et 55% de l'ensemble des travailleurs sous contrat temporaire. Elles sont nombreuses dans des secteurs d'activité où les horaires atypiques sont fréquents (commerce de détail, santé, nettoyage, etc.), ainsi que dans les emplois en contact direct avec la clientèle. Pendant longtemps, on s'est peu intéressé aux conditions de travail spécifiques des femmes, en partant du présupposé selon lequel elles ne pouvaient pas être plus mal loties que les hommes, puisqu'elles étaient moins nombreuses dans les postes exposés à des risques physiques ou à des accidents. La question des conditions de travail est longtemps restée « aveugle au genre », à l'exception de mesures spécifiques prises en faveur de la protection de la maternité (écartement préventif des postes à risques, réduction de l'exposition à des rayonnements ou substances mutagènes, etc.). En revanche, peu d'attention a été apportée au fait que les travailleuses cumulent souvent un travail rémunéré dans la sphère économique et un travail non rémunéré dans la sphère domestique, ce qui peut augmenter significativement la charge physique et la charge psychologique.

Il existe encore d'autres points d'attention particuliers en matière de conditions de travail des femmes, en fonction de la nature de leurs activités professionnelles et de l'organisation de leur temps. Ce sont ces aspects spécifiques des conditions de travail des femmes qui seront traités dans la première partie de ce chapitre. La seconde partie s'intéressera aux horaires de travail atypiques, qui peuvent concerner aussi bien des emplois atypiques que typiques. La troisième partie examinera dans quelle mesure les conditions de travail des travailleuses à temps partiel ou des travailleuses sous contrat temporaire se distinguent, en bien ou en mal, de celles de l'ensemble des femmes. La quatrième partie s'intéressera aux conditions de travail dans quelques statuts particuliers : l'emploi sous le régime des titres-services, le travail dans les ALE.

La plupart des données de ce chapitre proviennent du volet belge de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), réalisée tous les cinq ans par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, Dublin) ; la dernière enquête est celle de 2010, dont les résultats ont été rendus publics en 2011.

1. Les aspects spécifiques des conditions de travail des femmes

Les différences entre les conditions de travail des femmes et des hommes proviennent essentiellement du fait que les emplois des unes et des autres ne sont pas répartis de la même manière entre les secteurs d'activité et les professions. Le tableau 2 (chapitre 2) nous apprend que les secteurs où les femmes sont les plus représentées sont la santé et l'action sociale (80%), les activités des ménages (70%), l'éducation (69%). Elles sont employées à part quasiment égale avec les hommes dans les services collectifs, sociaux ou personnels (53%), le commerce et les réparations (52%), la finance (51%), l'horeca (49%), les services aux entreprises (49%), l'administration publique (47%). En revanche, on trouve peu de femmes dans les industries manufacturières. De plus, certains secteurs ne sont pas du tout homogènes du point de vue des emplois des femmes. Par exemple, parmi les services aux entreprises, on trouve à la fois le nettoyage, essentiellement féminin, et l'informatique, essentiellement masculine. Une fois ces précautions prises, quelques points saillants peuvent être mentionnés.

1.1 Les rythmes de travail

Alors que la majorité des femmes et des hommes déclarent travailler dans des délais serrés et à un rythme rapide pendant au moins un quart de leur temps de travail, les raisons de cette pression sur le travail sont différentes. Pour les femmes, la pression des clients, patients, usagers, élèves ou autres est plus importante que pour les hommes. Les autres facteurs sont moins importants que pour les hommes (tableau 15). Ce constat est lié à la part prépondérante des femmes dans les métiers en contact direct avec les clients ou usagers : 58% des femmes et 38% des hommes travaillent presque tout le temps en contact direct avec des clients ou usagers ; de plus, 32% des femmes et 27% des hommes sont confrontés à des mécontents pendant au moins un quart de leur temps de travail.

Tableau 15 – Facteurs qui influencent les rythmes de travail
(% des salariés concernés, Belgique, 2010)

	Femmes	Hommes	Total
Demandes directes des clients, patients, usagers, passagers, élèves, etc.	72%	60%	66%
Tâches effectuées par d'autres collègues	39%	47%	43%
Objectifs quantitatifs de production ou de performance fixés par le management	36%	48%	42%
Contrôle direct de la hiérarchie	35%	40%	38%
Vitesse d'une machine ou déplacement d'un produit	12%	25%	19%

Source : *European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.*

1.2 La santé et la sécurité au travail

Selon l'enquête EWCS, parmi les facteurs qui influencent les conditions physiques de travail des femmes, les mouvements répétitifs fréquents des mains ou des bras constituent le facteur de risque le plus important : 40% des femmes sont concernées. Les autres facteurs de risque sont, par ordre décroissant d'importance, le fait de devoir porter ou déplacer de lourdes charges matérielles (23%), un niveau sonore élevé (17%), le fait de devoir soulever ou déplacer des personnes (16%), l'exposition à des risques d'infection (14%), de fréquentes postures douloureuses ou fatigantes (14%). On reconnaît là certains risques caractéristiques du secteur de la santé, de l'aide aux personnes, du commerce de détail, du nettoyage notamment.

Ces données sont confirmées par les statistiques nationales sur les accidents de travail. Parmi les femmes, les professions les plus exposées aux accidents de travail sont les aides ménagères et les ouvrières du nettoyage et blanchisserie (16% des accidents de travail des femmes), le personnel paramédical (11%), les aides-soignantes (9%), les vendeuses et démonstratrices en magasin (6%), les ouvrières de l'alimentation (5%)⁹.

Sur le plan des risques psychosociaux, l'enquête EWCS ne relève pas de différence significative entre les hommes et les femmes en matière d'exposition au stress. Toutefois, la charge émotionnelle dans le travail est plus forte chez les femmes : 36% des femmes déclarent être toujours ou la plupart du temps impliquées émotionnellement dans leur travail, contre 24% des hommes. De plus, 31% des

⁹ Statistiques du Fonds des accidents de travail, 2010.

femmes déclarent devoir toujours ou la plupart du temps cacher leurs sentiments pendant leur travail.

Comment les femmes perçoivent-elles ces risques ? Selon l'enquête EWCS, pour 19% des femmes et 25% des hommes, le travail peut constituer un risque pour la santé ; 19% des femmes et 24% des hommes pensent que leur travail a un effet négatif sur leur santé.

1.3 Les nouvelles technologies

Au cours des trois dernières années, 37% des femmes et 48% des hommes ont été confrontés à d'importants changements technologiques sur leur lieu de travail. L'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) est cependant très contrasté. Alors que 42% des femmes et 38% des hommes travaillent presque tout le temps avec des ordinateurs, 36% des femmes et 37% des hommes ne les utilisent presque jamais au travail. Le contraste entre utilisateurs et non-utilisateurs est encore plus net quand il s'agit de l'utilisation d'internet ou du courrier électronique: 35% des femmes et 33% des hommes les utilisent presque tout le temps, tandis que 44% des femmes et 46% des hommes ne les utilisent presque jamais.

Ces données confirment deux choses. D'abord, les femmes utilisent un peu plus les TIC que les hommes dans leur travail. Ensuite, il existe bien, sur les lieux de travail, une forme particulière de fracture numérique, entre celles et ceux qui ont l'opportunité d'utiliser assidument les TIC dans le cadre de leur travail et celles et ceux qui n'en ont pas l'opportunité ; les femmes et les hommes sont concernés par cette fracture.

1.4 La ségrégation sexuée et les discriminations

Selon l'enquête EWCS, seulement un quart des salariés travaillent dans des fonctions "mixtes", où il y a à peu près autant de femmes que d'hommes, alors que 66% des hommes occupent des fonctions principalement masculines et 62% des femmes occupent des fonctions principalement féminines. La majorité des femmes (53%) ont un homme pour supérieur hiérarchique direct, alors que seulement 11% des hommes ont une femme pour supérieure hiérarchique directe. Ces données illustrent bien la répartition sexuée des rôles, aussi bien en termes de ségrégation horizontale (métiers à dominante féminine ou masculine) que de ségrégation verticale, c'est-à-dire selon la ligne hiérarchique.

En termes de discriminations au travail, les femmes déclarent moins souvent que les hommes être victimes de discriminations sur la base de l'origine ethnique, de la nationalité, de la religion, du handicap ou de l'orientation sexuelle. En revanche, elles sont deux fois plus nombreuses que les hommes à avoir été victimes de discriminations sur la base du sexe – mais les pourcentages sont faibles (4% contre 2%). La discrimination la plus fréquemment mentionnée est celle qui concerne l'âge (un peu plus de 4% des hommes et des femmes). De plus, environ 3% des femmes ont été victimes de sollicitations sexuelles non désirées au cours de l'année écoulée et 1.5% de harcèlement sexuel. Les formes les plus fréquentes de harcèlement sont les agressions verbales (14%), le harcèlement moral (10%) et les comportements humiliants (7%) – sous ces aspects, il n'y a pas de différence significative entre les femmes et les hommes.

2. Les horaires de travail atypiques

Les horaires de travail “atypiques”, c’est-à-dire en dehors de la journée standard, qui commence habituellement entre 8h et 9h et se termine entre 16h et 17h30 du lundi au vendredi, sont fréquents chez les femmes. Si peu de femmes travaillent régulièrement la nuit (8%), en revanche 28% travaillent au moins quatre fois par mois en soirée, 27% travaillent au moins deux fois par mois le samedi, 16% travaillent au moins deux fois par mois le dimanche, 14% travaillent à pauses (EWCS 2010). Toutefois, aucun de ces pourcentages n’est significativement plus élevé pour les femmes que pour l’ensemble des salariés. Le constat est semblable à propos de l’irrégularité des horaires (tableau 16). Des changements fréquents dans les horaires de travail se produisent pour 29% des femmes et, dans près de la moitié des cas (13%), ces changements sont annoncés dans des délais très courts, c’est-à-dire la veille ou le jour même.

**Tableau 16 – Fréquence des horaires atypiques ou flexibles
(% des salariés concernés, Belgique, 2010)**

	Femmes	Total H+F
Ne pas travailler le même nombre d’heures chaque jour	48%	46%
Ne pas avoir les mêmes horaires chaque jour	32%	35%
Travailler en soirée (au moins 2 heures après 18h) au moins 4 fois par mois	28%	30%
Travailler le samedi au moins 2 fois par mois	27%	27%
Ne pas travailler le même nombre d’heures chaque semaine	24%	27%
Ne pas travailler le même nombre de jours chaque semaine	20%	20%
Travailler le dimanche au moins 2 fois par mois	16%	16%
Travailler sur appel ou sous astreinte (gardes, etc.)	16%	16%
Travailler à pauses	14%	16%
Devoir faire face à des changements d’horaires annoncés la veille ou le jour même	13%	16%
Travailler la nuit (au moins 2 heures entre 22h et 5h) au moins 4 fois par mois	8%	13%

Source : *European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.*

Lorsqu’on reste à ce niveau général de comparaison, on ne peut pas conclure que les horaires de travail des femmes soient plus atypiques que la moyenne. Toutefois, il faut se rappeler que l’emploi du temps des femmes diffère de celui des hommes, du fait qu’elles assument nettement plus de tâches familiales et ménagères. Les horaires atypiques sont donc susceptibles d’avoir des conséquences plus lourdes pour les femmes que pour les hommes.

Cette hypothèse se confirme quand on croise le fait d’avoir des horaires atypiques ou flexibles avec la satisfaction générale par rapport aux conditions de travail. Le tableau 17 (données EWCS 2010) montre que l’insatisfaction des femmes par rapport à leurs conditions de travail est nettement plus fréquente lorsqu’elles ont des horaires atypiques. C’est en premier lieu le travail du dimanche, puis le travail sur appel, les changements d’horaires imprévus, le travail en soirée, le travail du samedi et les horaires hebdomadaires irréguliers qui sont des facteurs d’insatisfaction. Le pourcentage moyen de femmes insatisfaites de leurs conditions de travail est 12%.

Tableau 17 – Proportion de femmes qui déclarent n’être pas du tout satisfaites ou pas très satisfaites de leurs conditions de travail en général, selon le fait d’avoir ou non des horaires atypiques (% des femmes salariées, Belgique, 2010)

Forme d’horaires atypiques ou flexibles	% insatisfaites si oui	% insatisfaites si non
Travailler le dimanche au moins 2 fois par mois	29%	10%
Travailler sur appel ou sous astreinte (gardes, etc.)	18%	11%
Devoir faire face à des changements d’horaires annoncés la veille ou le jour même	18%	11%
Travailler en soirée (au moins 2 heures après 18h) au moins 4 fois par mois	17%	10%
Travailler le samedi au moins 2 fois par mois	17%	10%
Ne pas travailler le même nombre d’heures chaque semaine	17%	10%
Ne pas travailler le même nombre de jours chaque semaine	16%	11%

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

En revanche, il n’y a pas de corrélation entre l’insatisfaction par rapport aux conditions de travail et le travail à pauses ou les horaires flexibles d’un jour à l’autre. Dans le cas du travail de nuit, les nombres sont trop petits pour établir une corrélation avec l’insatisfaction par rapport aux conditions de travail.

Une autre façon de mesurer les conséquences des horaires atypiques est d’évaluer leur impact sur la santé. L’enquête EWCS demande aux salariés si leur travail a un impact positif sur leur santé, un impact négatif ou pas d’impact. Le tableau 18 présente ces impacts pour les femmes, selon qu’elles connaissent ou non diverses formes d’horaires atypiques.

Tableau 18 – Opinions des femmes concernant l’impact sur leur santé des horaires atypiques ou flexibles (% des femmes salariées, Belgique, 2010)

	Impact positif sur la santé		Impact négatif sur la santé		Pas d’impact sur la santé	
	Oui (=atypique)	Non (=typique)	Oui (=atypique)	Non (=typique)	Oui (=atypique)	Non (=typique)
Devoir faire face à des changements d’horaires annoncés la veille ou le jour même	8%	8%	36%	16%	56%	76%
Travailler sur appel ou sous astreinte (gardes, etc.)	9%	7%	28%	18%	63%	75%
Travailler en soirée (au moins 2 heures après 18h) au moins 4 fois par mois	8%	8%	26%	16%	66%	76%
Ne pas travailler le même nombre de jours chaque semaine	9%	8%	26%	18%	64%	75%
Ne pas travailler le même nombre d’heures chaque semaine	6%	9%	24%	18%	70%	73%
<i>Toutes les femmes</i>	8%		19%		73%	

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

Le tableau 18 met en évidence que, dans certaines situations d'horaires atypiques ou flexibles, les opinions concernant l'impact sur la santé sont plus tranchées que dans les horaires typiques, c'est-à-dire qu'il y a davantage de femmes qui pensent que le travail a un impact négatif sur leur santé et moins de femmes qui pensent que le travail n'a pas d'impact sur leur santé. C'est le cas des changements d'horaires imprévus, du travail sur appel, du travail en soirée et des horaires hebdomadaires irréguliers. Par contre, pour d'autres situations de travail atypique, notamment le travail du samedi ou du dimanche, il n'y a pas de corrélation avec l'impact sur la santé.

3. Les conditions de travail dans les emplois atypiques

Il ne faut pas nécessairement s'attendre à trouver des conditions de travail plus mauvaises dans les emplois atypiques que dans les emplois typiques. Il faut d'ailleurs établir ici une distinction entre les deux principales formes d'emplois atypiques pour les femmes, c'est-à-dire l'emploi à temps partiel et l'emploi temporaire.

- Pour le temps partiel, les conditions de travail peuvent être différentes selon qu'il s'agit, d'une part, de temps partiel choisi ou d'arrangements de temps réduit pris sous la pression de situations familiales, ou d'autre part, d'emplois qui ne sont offerts qu'à temps partiel, avec des horaires imposés. De plus, dans une situation de travail donnée, les travailleurs sont souvent exposés aux mêmes risques et aux mêmes contraintes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel – et les temps partiels y sont exposés moins longtemps. Le métier exercé et la branche d'activité déterminent bien davantage les conditions de travail que le fait d'être à temps plein ou partiel.
- Concernant les emplois à durée déterminée, on sait déjà, par de nombreuses études et grâce à des interventions syndicales, que les conditions de travail des travailleurs intérimaires sont souvent problématiques. Cependant, l'intérim ne constitue qu'une minorité dans l'emploi temporaire (voir tableau 5, chapitre 2).

Ces constats avaient déjà été dressés lors de l'enquête réalisée en 2001 pour les Femmes CSC. Selon cette enquête, dans l'emploi atypique choisi (c'est-à-dire le temps réduit volontaire), la satisfaction au travail, l'autonomie, l'intérêt du travail, les perspectives professionnelles faisaient l'objet d'appréciations plus positives que dans l'emploi typique ou dans l'emploi atypique contraint. Que peut-on dire de plus aujourd'hui ?

3.1 La satisfaction générale par rapport aux conditions de travail

Selon l'enquête EWCS 2010, 12% des femmes et 11% des hommes déclarent être insatisfaits de leurs conditions de travail en général. Pour les temps partiels, la proportion d'insatisfaits est un peu plus élevée chez les femmes (14%) et un peu plus faible chez les hommes (9%). Le tableau 19 montre clairement que c'est dans l'emploi temporaire que l'insatisfaction est la plus élevée, surtout chez les femmes (23%) mais aussi chez les hommes (15%). C'est parmi les femmes qui travaillent à la fois à temps partiel et à durée déterminée que l'insatisfaction par rapport aux conditions de travail est la plus élevée (27%). Il existe de nombreux emplois de ce type dans des secteurs comme le nettoyage, le petit commerce, la restauration, l'aide aux personnes, les titres-services, c'est-à-dire des emplois souvent peu qualifiés et faiblement rémunérés.

**Tableau 19 – Proportion de travailleurs qui déclarent n’être pas du tout satisfaits ou pas très satisfaits de leurs conditions de travail en général
(% des salariés de chaque catégorie, Belgique, 2010)**

	Femmes	Hommes
Ensemble des salariés	12%	11%
Travailleurs à temps partiel (moins de 35h/semaine)	14%	9%
Travailleurs à durée déterminée	23%	15%
Travailleurs à temps partiel et à durée déterminée	27%	11%

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

3.2 Les rythmes de travail

Les travailleuses à temps partiel sont significativement moins nombreuses que les temps pleins à déclarer devoir travailler dans des délais serrés et à un rythme rapide : 46% contre 56% (moyenne des femmes : 51%). Les rythmes accélérés pèsent donc davantage sur les temps pleins que sur les temps partiels. Par contre, les travailleuses à temps partiel sont plus nombreuses que les temps pleins à travailler presque tout le temps en contact direct avec des clients ou usagers : 64% contre 55%. Pour ce qui concerne les emplois à durée déterminée ou indéterminée, les écarts sont faibles. Si on se réfère aux facteurs qui influencent les rythmes de travail (tableau 15), il y a peu de différences entre les emplois typiques et atypiques. Seuls les emplois temporaires se singularisent un peu : les rythmes de travail y sont moins influencés par les demandes des clients, mais plus influencés par la vitesse des machines.

3.3 La santé et la sécurité au travail

L’enquête EWCS 2010 ne révèle pas de différence significative en matière d’exposition des travailleuses aux risques, selon qu’elles soient à temps plein, à temps partiel ou à durée déterminée. Le constat est identique à propos des risques psychosociaux. Selon les statistiques sur les accidents de travail survenus aux femmes, les situations d’emploi atypique ne se distinguent pas des situations d’emploi typique, ni pour la fréquence ni pour la gravité des accidents. Chez les hommes, en revanche, il y a une différence : les accidents des salariés à durée déterminée sont plus fréquents et donnent plus souvent lieu à des incapacités temporaires.

Selon l’enquête EWCS 2010, il n’y a pas de différence significative entre temps pleins ou partiels, ni entre emplois à durée déterminée ou indéterminée, par rapport à l’estimation de l’impact du travail sur la santé : 19% des femmes lui attribuent un impact négatif, 8% un impact positif et 73% pas d’impact, quel que soit leur statut.

Ce constat, dressé à partir de données belges, s’inscrit en porte-à-faux avec les résultats d’autres études, notamment françaises, sur le lien entre travail précaire et santé (De Terssac et al., 2008). Deux interprétations de cette divergence apparente peuvent être avancées. D’une part, il se peut que le système belge d’organisation et de contrôle du bien-être au travail assure une meilleure protection des emplois atypiques que dans les pays voisins. Dans les comparaisons internationales en matière de conditions de travail, la Belgique obtient généralement de bons scores, supérieurs à la moyenne européenne et très souvent supérieurs à ceux de la France. D’autre part, comme on l’a suggéré dans l’introduction de ce chapitre, le lien emploi atypique et santé doit être analysé à un niveau plus général, celui des inégalités sociales de santé. Les conditions de travail ne sont qu’un

facteur parmi d'autres de ces inégalités sociales de santé (Vogel, 2011). Pour les femmes, dans le contexte belge, des conditions de vie précaires, notamment liées aux inégalités de revenus et à l'inégale répartition des charges au sein des ménages, jouent sans doute un rôle plus important que les conditions de travail proprement dites dans les inégalités sociales de santé.

3.4 Les nouvelles technologies

De manière assez surprenante, les femmes qui travaillent à temps partiel ou à durée déterminée sont davantage mises à l'écart de l'utilisation de l'informatique (tableau 20). Les données disponibles ne permettent toutefois pas de savoir si cette mise à l'écart est due au fait qu'elles travaillent dans des statuts atypiques – auquel cas il y aurait une forme de discrimination à leur égard dans l'utilisation de l'informatique – ou si c'est un effet indirect de la présence plus importante d'emplois féminins atypiques dans des secteurs ou dans des métiers où l'on utilise peu l'ordinateur et internet. En tout état de cause, le résultat est là : les emplois atypiques sont défavorisés par rapport à l'usage des nouvelles technologies numériques.

**Tableau 20 – Utilisation de l'ordinateur et d'internet au travail, par les femmes
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

	Toutes les femmes	À temps partiel	À durée déterminée
Travaillent (presque) tout le temps avec l'ordinateur	42%	32%	29%
Travaillent (presque) tout le temps avec internet ou e-mail	35%	26%	24%
Ne travaillent (presque) jamais avec l'ordinateur	36%	46%	55%
Ne travaillent (presque) jamais avec internet ou e-mail	44%	55%	60%

Source : *European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.*

3.5 La ségrégation et les discriminations

Si la ségrégation horizontale (entre métiers ou secteurs) ou verticale (selon la hiérarchie) n'est pas différente selon que les emplois sont à durée déterminée ou indéterminée, elle prend toutefois des contours différents pour les femmes travaillant à temps partiel. Celles-ci sont moins présentes dans des fonctions « mixtes » (20%, contre 26% pour l'ensemble des femmes) et davantage présentes dans des fonctions majoritairement féminines (67%, contre 62% pour l'ensemble des femmes). Elles ont le plus souvent une femme comme supérieure hiérarchique directe (55%), alors que pour l'ensemble des femmes c'est le contraire : 53% ont un homme comme supérieur direct. Cette dissymétrie est une conséquence assez logique de la concentration de l'emploi féminin à temps partiel dans des secteurs à majorité féminine.

En matière de discrimination, le profil des temps partiels ne s'écarte pas de la moyenne. En revanche, c'est ici pour les emplois féminins temporaires qu'on remarque une situation défavorable : les discriminations liées à l'âge (10% des femmes sous contrat à durée déterminée), au sexe (7%) et à l'origine ethnique (6%) sont significativement plus fréquentes que pour les autres femmes.

3.6 Les horaires atypiques dans les emplois atypiques

Le tableau 21 montre que les femmes travaillant à temps partiel ou à durée déterminée n'ont pas des horaires de travail plus favorables que les autres femmes. Les temps partiels ont des contraintes de flexibilité qui sont à peine plus légères que celles de la moyenne des femmes. Ce sont surtout les

emplois temporaires qui connaissent une fréquence accrue de diverses formes d'horaires atypiques, notamment les horaires flexibles, les rythmes hebdomadaires irréguliers, le travail du samedi, le travail sur appel.

**Tableau 21 – Fréquence des horaires atypiques ou flexibles dans les emplois atypiques
(% des femmes salariées dans chaque catégorie, Belgique, 2010)**

	Toutes les femmes	Femmes à temps partiel	Femmes à durée déterminée
Ne pas travailler le même nombre d'heures chaque jour	48%	53%	52%
Ne pas avoir les mêmes horaires chaque jour	32%	27%	38%
Travailler en soirée (au moins 2 heures après 18h) au moins 4 fois / mois	28%	22%	26%
Travailler le samedi au moins 2 fois par mois	27%	25%	37%
Ne pas travailler le même nombre d'heures chaque semaine	24%	22%	28%
Ne pas travailler le même nombre de jours chaque semaine	20%	21%	23%
Travailler le dimanche au moins 2 fois par mois	16%	14%	16%
Travailler sur appel ou sous astreinte (gardes, etc.)	16%	11%	19%
Travailler à pauses	14%	11%	13%
Devoir faire face à des changements d'horaires annoncés la veille ou le jour même	13%	11%	15%
Travail de nuit (au moins 2 heures entre 22h et 5h) au moins 4 fois /mois	8%	5%	7%

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

Pour pouvoir faire face aux contraintes de la flexibilité, la marge d'autonomie dont disposent les femmes dans la fixation de leurs horaires de travail est un paramètre important. Le tableau 22 résume les résultats de l'enquête EWCS 2010 concernant cette question, en croisant les modalités de fixation des horaires de travail avec le fait d'être à temps plein, à temps partiel ou à durée déterminée. Le traitement statistique indique une forte corrélation entre l'emploi à durée déterminée et une marge réduite d'autonomie, tandis qu'il ne révèle pas de corrélation avec le temps plein ou partiel. On voit que c'est dans la forme la plus atypique (temps partiel à durée déterminée) que la marge de liberté dans la fixation des horaires de travail est la plus étroite.

**Tableau 22 – Modalités de fixation des horaires dans les emplois atypiques
(% des femmes salariées dans chaque catégorie, Belgique, 2010)**

	Toutes les femmes	Temps partiel	Durée déterminée	Temps partiel et durée déterminée
Les horaires sont fixés par l'entreprise ou l'organisation, sans possibilité de changement	63	64	71	75
Le choix est donné entre plusieurs horaires de travail fixes, déterminés par l'entreprise	12	12	12	13
Les horaires de travail peuvent être adaptés individuellement, mais dans une certaine limite	20	20	15	10
Les horaires de travail sont choisis individuellement	5	4	2	2

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

3.7 La conciliation entre travail et vie privée

Selon l'enquête EWCS 2010, la conciliation entre travail et vie privée pose problème pour 13% des femmes – mais aussi pour 17% des hommes. Comme le montre le tableau 23, cette difficulté de conciliation concerne surtout les travailleuses à temps plein et, parmi celles-ci, les contrats à durée déterminée. La conciliation est plus facile pour les temps partiels ayant un contrat stable. Ce constat est logique, car une partie des travailleuses à temps partiel ont adopté ce régime de travail précisément pour faire face à des contraintes en matière de conciliation. De plus, les difficultés de conciliation sont plus fréquentes chez les femmes de moins de 35 ans à temps plein (19%) et chez les 35 à 49 ans à temps plein (16%) que chez les plus âgées (10%).

L'enquête pose également une question sur la possibilité de se libérer une heure ou deux pour des questions familiales ou personnelles pendant les heures de travail. Pour 37% des femmes, c'est assez difficile ou très difficile. Ce l'est encore plus pour celles qui travaillent à temps partiel et à durée déterminée, mais ce l'est un peu moins pour celles qui travaillent à temps partiel et à durée indéterminée. Les « petits arrangements avec le temps », qui sont très utiles pour faire face aux imprévus de la vie familiale ou personnelle, sont donc très difficiles à prendre pour près de quatre femmes sur dix.

**Tableau 23 – Difficultés de conciliation entre travail et vie privée
(% des femmes salariées dans chaque catégorie, Belgique, 2010)**

	Temps plein et CDI	Temps partiel et CDI	Durée déterminée et temps plein	Durée déterminée et temps partiel
Les horaires de travail ne se concilient pas très bien ou pas bien du tout avec les engagements familiaux ou sociaux	16%	9%	20%	15%
Il est assez difficile ou très difficile de s'arranger pour se libérer une heure ou deux pendant les heures de travail, pour s'occuper d'affaires familiales ou personnelles	38%	33%	38%	47%

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

4. Le cas des emplois en titres-services et ALE

Les emplois en titres-services et les demandeurs d'emploi travaillant sous le régime des chèques ALE constituent deux cas particuliers d'emplois atypiques. Les femmes y sont nettement majoritaires (98% parmi les emplois en titres-services, 70% parmi les ALE). En matière de conditions de travail, ces emplois ont en commun d'être concernés par des environnements de travail semblables : tâches d'entretien et de nettoyage, aide aux personnes ou aux ménages. Quelques études récentes fournissent des indications sur les conditions de travail dans ces emplois.

4.1 Les conditions de travail dans les entreprises de titres-services

Dans le domaine des titres-services, deux facteurs principaux influencent les conditions de travail : la nature des tâches effectuées et le type d'entreprise prestataire. Les tâches effectuées sont essentiellement des tâches ménagères (nettoyage, repassage, petites réparations, etc.) et des tâches d'aide à domicile, pour des familles vulnérables ou des personnes âgées. Parmi les prestataires, on trouve à la fois des institutions publiques (CPAS), des asbl et des entreprises d'insertion qui ont pour mission principale tantôt l'aide à domicile, tantôt l'insertion sur le marché du travail, et des

entreprises commerciales, parmi lesquelles les sociétés d'intérim occupent une place prépondérante. La nature du prestataire influence les conditions de travail dans des domaines tels que les rythmes de travail, le contrôle exercé sur le travail, les horaires de travail.

Une étude récente (Defourny et al., 2009) sur la qualité de l'emploi dans les titres-services met en évidence d'importantes différences selon les prestataires. Dans les services d'aide aux familles et aux personnes âgées (SAFPA), les travailleurs bénéficient d'un accompagnement, à travers des réunions d'évaluation et de formation. Leurs tâches sont organisées suite à une visite à domicile. Les SAFPA veillent en outre à distinguer les tâches qui relèvent des aides familiales et celles qui sont dévolues aux aides ménagères, ce qui évite que celles-ci soient confrontées à des tâches pour lesquelles elles n'ont pas été formées. Quant aux entreprises d'insertion, elles privilégient la qualité des emplois offerts par rapport à leur mission d'insertion, davantage que par rapport à la qualité du service. Elles assurent également un suivi et une évaluation des travailleurs. Les entreprises d'intérim fonctionnent différemment. Elles proposent essentiellement des temps partiels, parfois très courts (7% travaillent moins de 13 heures par semaine), et des contrats à durée déterminée (seulement 10% de CDI à l'embauche et encore 50% de CDD six mois après l'embauche). Quant aux autres sociétés privées, qui sont des PME, elles se distinguent des entreprises d'intérim par un souci plus constant de la qualité du service et de l'encadrement des travailleurs.

4.2 Les conditions de travail dans les emplois en ALE

Les personnes qui effectuent des prestations rémunérées par des chèques ALE gardent leur statut de demandeur d'emploi. Nous utilisons néanmoins le terme « emplois en ALE » car il s'agit effectivement d'une forme d'emploi atypique, qui s'apparente aux emplois occasionnels. C'est d'ailleurs sous cette rubrique qu'ils sont répertoriés dans les statistiques. Une enquête réalisée en 2011 pour la CSC Namur-Dinant, Luxembourg et Brabant wallon ¹⁰ permet d'éclairer les conditions de travail dans ces emplois atypiques.

L'enquête confirme qu'il s'agit bien de travail occasionnel : 16% travaillent en moyenne moins de 20 heures par mois, 30% de 20 à 40 heures et 45% de 40 à 60 heures. D'une manière générale, les prestataires de services ALE sont très satisfaits de leurs conditions de travail : 30% les trouvent excellentes et 50% les trouvent bonnes. Travailler en ALE est jugé comme une solution satisfaisante par 9 personnes sur 10. Les attentes concernent en premier lieu l'augmentation du salaire horaire, puis l'augmentation du nombre d'heures par mois. Plus de la moitié des travailleurs ALE (55%) souhaiteraient voir transformer le travail ALE en travail « normal » ; ce pourcentage monte à 80% chez les moins de 40 ans, mais il descend à 43% chez les plus de 50 ans. Les autres améliorations souvent souhaitées concernent un meilleur système de remboursement des frais de déplacement et une extension des secteurs où le travail ALE est permis.

5. Signaux d'alerte pour l'amélioration des conditions de travail

En résumé, les conditions de travail des femmes, qu'elles soient en emploi typique ou atypique, se caractérisent par une série de facteurs spécifiques, qui sont des signaux d'alerte pour les organisations syndicales :

¹⁰ Vendramin P., *Enquête auprès des prestataires ALE*, CSC Namur, septembre 2011. Dans le régime ALE, le mot « prestataire » désigne les travailleurs, tandis que dans le régime titres-services, il désigne les employeurs.

- ❖ Comme les femmes sont plus nombreuses dans les métiers relationnels, où elles sont en contact avec des clients, des usagers, des patients ou des élèves, leur rythme de travail et leur charge émotionnelle sont fortement influencés par les demandes de ces clients ou usagers. La *charge émotionnelle* peut induire des problèmes particuliers de stress ou de mal-être au travail, qui prennent des formes différentes du stress lié à des cadences élevées ou des délais serrés.
- ❖ Le fait de travailler dans des métiers relationnels ou commerciaux ne dispense pas de l'exposition à des *risques physiques* (déplacement de lourdes charges, postures douloureuses ou fatigantes, infections) qui peuvent avoir des conséquences néfastes sur la santé. La prise en compte de ces conséquences dans les politiques de prévention s'est considérablement améliorée au cours des dernières années, notamment sur le plan des troubles musculo-squelettiques, mais il faut rester vigilant pour que la santé des femmes bénéficie des mêmes attentions que celle des hommes.
- ❖ Les *horaires atypiques* sont un facteur d'insatisfaction par rapport aux conditions de travail en général et accentuent les impacts du travail sur la santé.

Dans les emplois atypiques, la satisfaction par rapport aux conditions de travail en général est moindre, surtout dans les emplois à durée déterminée. C'est pourquoi certains points d'attention doivent éveiller la vigilance, sans qu'on puisse mettre pour autant tous les emplois atypiques dans le même sac :

- ❖ Les travailleuses à temps partiel, et plus encore les travailleuses en emploi temporaire, sont significativement mises à l'écart de l'usage des *nouvelles technologies* numériques.
- ❖ Les emplois à temps partiel sont davantage caractérisés par la *ségrégation sexuée* que les emplois à temps plein.
- ❖ Les femmes en emploi temporaire sont davantage exposées à des *discriminations* liées à l'âge, au sexe ou à l'origine ethnique.
- ❖ Les emplois atypiques ne sont pas épargnés par les contraintes de *flexibilité des horaires*. Ce sont surtout les femmes en emploi temporaire qui connaissent une fréquence accrue des horaires atypiques. De plus, elles disposent de moins de marge de liberté dans la fixation de leurs horaires. Elles ont aussi davantage de difficultés de *conciliation* entre leur travail et leur vie privée.

Enfin, il faut rappeler que les inégalités de genre en matière de santé et de bien-être sont liées non seulement aux conditions de travail proprement dites, mais aussi à une série de facteurs relatifs aux conditions de vie, au logement, aux revenus, à la répartition des rôles masculins et féminins.

Chapitre 5 – La conciliation entre travail et hors travail

Chapitre 5 – La conciliation entre travail et hors-travail

Dans la plupart des formes d'emploi atypique, et plus particulièrement dans le temps partiel, la gestion du temps est un défi quotidien. Les femmes et les hommes ne sont pas sur pied d'égalité face à ce défi. Ce chapitre rappelle d'abord que la répartition des usages du temps au sein des ménages est fortement sexuée et que les charges familiales sont inégalement réparties. Il montre ensuite que certains changements survenus dans l'organisation du travail accentuent les difficultés d'articulation entre le temps de travail et les autres temps sociaux. Les emplois atypiques sont particulièrement concernés par ces changements. Enfin, l'articulation entre le temps de travail et les autres temps sociaux sera examinée sous l'angle des disparités entre les femmes et les hommes. Quelques pistes pour une meilleure articulation des temps sociaux seront proposées en conclusion.

1. La répartition sexuée des usages du temps au sein des ménages

On ne peut pas parler de la gestion du temps sans aborder d'entrée de jeu l'inégale répartition des rôles – et donc du temps – entre les femmes et les hommes dans la vie quotidienne. Les enquêtes sur l'emploi du temps mettent en évidence que les temps des femmes et les temps des hommes sont structurés de manière différente.

Tableau 24 – Temps consacré par semaine aux activités de la population belge entre 19 et 65 ans, en 1999 et en 2005 (en heures et minutes)

	1999		2005	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Temps productif				
Travail rémunéré (y compris recherche d'emploi)	15h28	26h13	15h27	25h02
Tâches ménagères	25h02	13h46	23h47	13h52
Soins et éducation des enfants	3h06	1h12	2h54	1h07
Formation	2h31	2h22	2h30	2h03
Temps reproductif				
Soins personnels, repas	16h41	15h39	16h18	14h59
Sommeil et repos	62h01	60h14	62h34	60h11
Temps récréatif				
Participation sociale (y compris relations avec les proches)	10h56	10h28	11h01	10h52
Loisirs	22h35	26h48	22h55	28h42
Temps de jonction				
Déplacements (y compris domicile / lieu de travail)	9h35	11h13	10h22	11h00

Source : Enquêtes sur l'emploi du temps, 1999 et 2005 (Glorieux, Van Tienoven, 2009, p. 16)

Les écarts les plus considérables concernent le temps consacré au travail rémunéré, plus important chez les hommes, et le temps consacré aux tâches ménagères, plus important chez les femmes. Entre

1999 et 2005, le temps consacré au travail rémunéré s'est réduit chez les hommes, mais pas chez les femmes ; le temps consacré aux tâches ménagères s'est réduit chez les femmes, il est resté stable chez les hommes. Ces deux types de temps – travail rémunéré et tâches ménagères – occupent, en 2005, 39h14 par semaine chez les femmes, 38h54 chez les hommes. D'autres temps sociaux sont inégalement répartis : les soins et l'éducation des enfants, qui reposent surtout sur les femmes, et les loisirs, à l'avantage des hommes. De 1999 à 2005, les hommes ont gagné 6 heures de loisirs par semaine, les femmes 20 minutes. On remarquera aussi que le temps passé dans les déplacements a augmenté pour tous.

La présence d'enfants dans le ménage a une forte influence sur la répartition sexuée de l'usage du temps au sein des ménages. Le tableau 25, qui comporte les mêmes rubriques que le tableau 24, montre les différences entre les femmes et les hommes dans trois situations familiales : lorsque le plus jeune enfant est âgé de moins de 7 ans, lorsque le plus jeune enfant est âgé de 7 à 25 ans, lorsqu'il n'y a pas d'enfant ou que le plus jeune a dépassé l'âge de 25 ans.

Tableau 25 – Temps consacré par semaine aux activités de la population belge entre 19 et 55 ans, selon la présence d'enfants dans le ménage (en heures et minutes)

	Plus jeune enfant âgé de moins de 7 ans		Plus jeune enfant âgé de 7 à 25ans		Pas d'enfant ou plus jeune âgé de plus de 25 ans	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Temps productif						
Travail rémunéré (y compris recherche d'emploi)	15h38	28h55	16h50	31h50	21h15	28h19
Tâches ménagères	23h22	13h31	28h34	14h46	20h18	14h09
Soins et éducation des enfants	12h50	4h58	1h38	0h31	0h30	0h13
Formation, éducation	0h56	0h36	0h23	0h22	1h33	0h59
Temps reproductif						
Soins personnels, repas	14h45	14h23	16h09	14h54	16h24	14h52
Sommeil et repos	62h46	60h03	61h25	58h07	62h55	59h25
Temps récréatif						
Participation sociale (y compris relations avec les proches)	9h01	10h46	11h05	9h54	10h52	10h34
Loisirs	18h21	22h38	20h47	25h45	29h06	28h03
Temps de jonction						
Déplacements (y compris domicile / lieu de travail)	10h08	12h01	11h01	11h36	8h17	11h06

Source : IEFH (2011), *Femmes et hommes en Belgique – Statistiques et indicateurs de genre*, p. 182
Données de l'enquête sur l'emploi du temps, 2005

Ce tableau montre que les femmes qui ont des enfants à charge consacrent moins de temps au travail rémunéré que celles qui n'ont pas ou plus d'enfants à charge, et d'autant moins que les enfants sont jeunes. La présence d'enfants à charge a l'effet inverse sur les hommes. C'est lorsque les enfants ont entre 7 et 25 ans que les différences entre les femmes et les hommes sont les plus marquées, aussi bien pour ce qui concerne le temps consacré au travail rémunéré que le temps

consacré aux tâches ménagères et le temps de loisirs. Ce n'est qu'une fois qu'il n'y a plus d'enfant à charge que les femmes n'accèdent à un temps de loisirs comparable à celui des hommes. Si on prend l'hypothèse que l'âge du plus jeune enfant permet de tracer une sorte de « cycle de vie », on voit que, chez les hommes, les différents usages du temps au cours du cycle de vie sont beaucoup plus stables que chez les femmes. Ce sont celles-ci qui assument l'essentiel des fluctuations en fonction de l'âge des enfants.

L'inégale répartition des rôles masculins et féminins est une donnée essentielle à prendre en compte dans toute réflexion sur le temps de travail des femmes.

2. Les inégalités par rapport aux charges de soins

2.1 Les modalités de garde des jeunes enfants

En matière de modalités de garde des enfants, il existe également de fortes disparités entre les hommes et les femmes, ainsi qu'au sein de la population féminine. Le rapport 2007 du Conseil supérieur de l'emploi compare diverses modalités de garde selon le niveau de qualification, qui a été choisi comme indicateur approximatif du niveau de revenu, faute de mieux (tableau 26).

**Tableau 26 – Mode principal de garde des enfants selon le niveau de qualification
(en % du total des personnes en emploi de 20-34 ans ayant au moins un enfant de moins de 15 ans
au foyer, Belgique, 2005)**

	Faiblement qualifiés		Moyennement qualifiés		Hautelement qualifiés	
	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel	Temps plein	Temps partiel
École maternelle	19	21	19	24	20	22
Crèche, garderie, maison d'accueil	15	20	25	19	41	36
Conjoint vivant dans le ménage	34	15	20	6	11	6
Membres de la famille, voisins, ... (non rémunérés)	23	34	28	40	20	24
Aucune modalité de garde (et pas d'enfant à l'école maternelle)	7	9	4	8	4	8
Situations particulières	2	1	4	3	4	4
Total	100	100	100	100	100	100

Source : Rapport 2007 du Conseil supérieur de l'emploi, p 127
Données de l'Enquête sur les forces de travail, module ad hoc 2005

On voit que le recours à la crèche ou à la garderie est le mode de garde privilégié pour 40% des personnes très qualifiées. Ce taux passe à 15% pour les personnes peu qualifiées. Au sein de ce groupe, ceux qui travaillent à temps plein privilégient la garde par le conjoint (on peut supposer la conjointe) vivant dans le ménage. S'ils travaillent à temps partiel (donc essentiellement les femmes), ce sont surtout les proches non rémunérés (membres de la famille) qui gardent les enfants. Dans

toutes les catégories, les temps partiels recourent davantage que les temps plein à la garde par les proches.

Ce tableau suggère plusieurs hypothèses. Les capacités d'accueil des structures de garde d'enfants sont insuffisantes pour satisfaire la demande, même pour les plus favorisés, et ces services sont probablement trop onéreux ou plus difficilement accessibles pour une partie de la population, notamment les temps partiels faiblement ou moyennement qualifiés. Ceux-ci – plus exactement, celles-ci – préfèrent la solution de la garde par les proches, qui est moins stable, ce qui laisse entrevoir des difficultés supplémentaires à concilier le travail et les charges de famille.

2.2 Les soins aux personnes dépendantes

Les charges de soins dans la sphère familiale ne concernent pas seulement les jeunes enfants. Elles concernent aussi les proches qui se trouvent dans une situation de dépendance, due à l'âge, à des maladies chroniques ou des handicaps, à des problèmes graves de santé. Avec le vieillissement de la population, les besoins de prise en charge de parents âgés ou malades par des membres de la famille qui sont encore au travail deviennent plus fréquents. Ces charges de soins sont essentiellement assurées par les femmes, et majoritairement par des travailleuses de plus de 40 ans (Van Woensel, 2006). Les personnes qui assurent ces soins dans l'entourage familial sont appelées « aidants proches » (*mantelzorgers* en néerlandais).

Au niveau européen (2005), 13% des travailleuses salariées de plus de 50 ans et 7% des salariées entre 25 et 50 ans ont des charges de soins pour d'autres adultes ; chez les hommes, ces pourcentages sont respectivement de 8% et 4%. La Belgique se situe dans la moyenne européenne (Cullen et Gareis, 2011).

Pour de nombreux salariés, ces charges de soins sont difficiles à concilier avec un emploi à temps plein. En Belgique, en 2005, le taux d'emploi des aidants proches était inférieur de 6 points de pourcentage à celui de la moyenne de la population.

Plusieurs dispositifs légaux ou conventionnels permettent de mettre en place, pour les aidants proches, des aménagements du temps de travail, qui peuvent être temporaires ou avoir une portée plus longue : le crédit-temps ou la pause-carrière, les congés thématiques pour assistance médicale ou soins palliatifs, les congés de circonstances. La mise en place de ces dispositifs au cours des dix dernières années a un effet positif sur le maintien à l'emploi : près de la moitié des aidants proches étaient en emploi en 2006, contre seulement 20% en 1998 (Van Woensel, 2006).

3. Organisation du travail et pression sur le temps

3.1 L'accélération et la désynchronisation des rythmes de la vie quotidienne

L'organisation sociale des temps collectifs se transforme depuis quelques dizaines d'années déjà. Alors que, dans les générations précédentes, le cycle de vie était organisé de manière linéaire autour de la formation, de la carrière professionnelle et de la pension, on assiste aujourd'hui à un brouillage fréquent des frontières entre le temps de travail et les autres temps sociaux, entre le temps collectif

et le temps privé, à des parcours de vie faits de va-et-vient entre formation, travail et périodes d'inactivité professionnelle ou de réduction de l'activité professionnelle.

Les enquêtes sur l'emploi du temps montrent que les rythmes collectifs demeurent relativement standardisés. La plupart des belges travaillent, se déplacent, font leurs tâches ménagères, dorment et se consacrent à des activités de loisirs dans des plages horaires qui demeurent partagées par la majorité. Néanmoins, à côté de cette majorité, des tendances nouvelles se dessinent. Le temps de travail se diversifie et se dé-standardise. On observe notamment une tendance à la dispersion des horaires de travail, particulièrement dans les emplois à temps partiel où la main d'œuvre doit répondre aux fluctuations des volumes d'activité ou s'adapter à la demande des clients.

En matière d'organisation du travail, deux tendances permettent d'éclairer ces transformations. Il s'agit d'une part de l'organisation « juste à temps » ou « à flux tendus », qui a envahi les processus de production des industries et des services, et d'autre part, de la logique du « client-roi », c'est-à-dire l'ajustement des services aux besoins du client, qui sert de justificatif à l'étalement des horaires de travail plus tôt le matin, plus tard le soir, le week-end – l'exemple extrême étant celui des centres d'appel accessibles 24h/24.

Ces transformations de l'organisation du travail, combinées aux transformations des modèles familiaux, mènent à une certaine désynchronisation des temps collectifs.

Le temps professionnel, le temps personnel, le temps consacré aux enfants, aux loisirs, aux obligations administratives, etc. sont de plus en plus difficiles à coordonner. Beaucoup de travailleurs, et plus particulièrement de travailleuses, jonglent constamment avec des horaires professionnels et des horaires privés (écoles, garderies, transports, etc.) qui s'accordent de plus en plus difficilement. Plus que jamais, le temps manque et chacun « court tout le temps ».

Selon une enquête réalisée auprès des salariés wallons et bruxellois en 2007, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer être dominées par les contraintes de temps (62% des femmes contre 55% des hommes). C'est entre 35 et 44 ans, ainsi que lorsqu'on est parent d'enfants de moins de 12 ans, que l'on déclare le plus souvent être dominé par le temps (Enquête FTU – FEC, 2007).

Cette désynchronisation des temps de la vie n'est pas seulement un problème individuel, c'est aussi un problème collectif car les infrastructures et les services collectifs (crèches et garderies, écoles, services administratifs, transports publics, etc.) sont encore largement organisés en référence à un horaire standard.

3.2 La pression du temps

« Le temps c'est de l'argent » : ce mot d'ordre se traduit par une pression toujours croissante sur le temps de travail. Il faut s'adapter, travailler vite, être efficace. Alors que vitesse et qualité ne sont pas forcément compatibles, la vitesse devient, paradoxalement, un des facteurs clés de l'évaluation de la performance au travail. Pour les travailleurs, cette pression peut être source d'insatisfaction, de tensions, voire de contre-performances. Là où autrefois, des périodes de travail plus chargées alternaient avec des périodes plus calmes, on constate aujourd'hui que le travail dans l'urgence tend à devenir la norme. Le tableau 27 montre que les rythmes élevés ont des conséquences sur la santé

des travailleurs mais aussi sur la qualité des relations de travail. La pauvreté des relations, due à un « manque de temps », peut avoir des répercussions sur l'apprentissage mutuel au travail, sur l'investissement au travail, mais aussi sur le bien-être au travail.

Tableau 27 – L'évaluation du rythme de travail dans votre entreprise, Wallonie et Bruxelles, 2007
(% des répondants à chaque item)

	Tout à fait d'accord ou plutôt d'accord	Sans avis	Plutôt pas d'accord ou pas du tout d'accord
Le temps manque pour faire un travail de qualité	65	12	23
Il faut toujours travailler dans l'urgence	62	13	25
Le rythme de travail est compatible avec le respect de la santé des salariés	35	17	48
On n'a pas le temps d'apprendre des choses nouvelles	55	15	30

Source : Enquête FTU-FEC 2007, Vendramin P. (2007), p 23

La diffusion massive des technologies de l'information et de la communication (TIC) a également accru la pression du temps. Elles ont non seulement permis, comme d'autres innovations technologiques plus anciennes, de pouvoir faire les choses encore plus vite, mais aussi de réaliser certaines tâches, professionnelles ou personnelles, n'importe où et n'importe quand. Les nouvelles technologies permettent d'augmenter le nombre de tâches que l'on mène simultanément. Elles permettent aussi de ramener du travail à la maison, ou d'effectuer des tâches personnelles au travail. Elles facilitent la mise en œuvre de formes flexibles d'organisation du travail, tout en permettant également une plus grande flexibilité des tâches domestiques – du moins celles qui peuvent être effectuées via des services en ligne.

Selon une enquête réalisée en France en 2004, 62% des salariés (autant de femmes que d'hommes) considèrent que les TIC accélèrent leur rythme de travail ; 16% des femmes et 26% des hommes pensent que les TIC allongent la durée effective de travail (Institut Chronopost, 2004).

Les TIC n'ont pas uniquement des conséquences sur le rythme de travail et la flexibilité du temps de travail. D'une manière de plus en plus visible avec les technologies portables (GSM, téléphones intelligents, ordinateurs portables, tablettes, etc.), elles influencent notre rapport au temps et à l'espace dans de nombreux domaines de la vie quotidienne.

3.3 L'imprévisibilité des horaires

Le tableau 28 indique que plus de la moitié des travailleurs ont des horaires variables d'un jour à l'autre. Les femmes sont davantage touchées par l'irrégularité des horaires de travail, en particulier celles travaillant à temps partiel ; 62% des salariés à temps partiel ont des horaires alternants, à court ou long terme. Les secteurs les plus touchés – essentiellement féminins – sont ceux du commerce, de la santé et de l'action sociale. L'imprévisibilité des horaires touche davantage les femmes (44%) que les hommes (36%) ; 16% des femmes connaissent leur horaire au moins un mois à l'avance, 18% une semaine à l'avance et 9% seulement quelques jours à l'avance ou le jour même (Vendramin, 2007).

Toutefois, l'irrégularité des horaires peut être constante et prévisible et permet dès lors l'organisation et l'articulation du temps de travail avec les autres temps de vie : c'est le cas, par exemple, des infirmières ou des enseignantes. C'est l'imprévisibilité, davantage que l'irrégularité, qui peut être une source de difficultés de conciliation.

Tableau 28 – Horaires de travail fixes ou alternants, Wallonie et Bruxelles, 2007
(en % des salariés dans chaque catégorie)

	Femmes	Hommes	Temps plein	Temps partiel
Horaires identiques tous les jours	43	48	48	38
Horaires alternants				
À court terme (travail posté, horaire variable d'un jour à l'autre ou d'une semaine à l'autre)	52	47	47	57
À long terme (mois, saisons, année)	5	6	8	5

Source : Enquête FTU-FEC 2007, Vendramin P. (2007), p 15

Certains travailleurs ont la possibilité d'intervenir sur l'organisation de leurs horaires de travail. Cette capacité d'intervention dans l'organisation de son horaire de travail augmente le sentiment de maîtrise du temps. C'est surtout le niveau de formation et, de manière liée, les métiers et les branches d'activité qui influencent le fait d'avoir ou pas une marge de manœuvre face à l'organisation de son travail. Elle passe de 22% pour les personnes ayant un diplôme d'études primaires ou secondaires, à 34% pour les diplômés du supérieur court et à 50% des diplômés du supérieur long (Vendramin, 2007).

4. Articulation et conciliation entre le temps de travail et les autres temps sociaux

Selon l'enquête EWCS 2010, la conciliation entre travail et vie privée pose problème pour 13% des femmes – mais aussi pour 17% des hommes.

Tableau 29 – Difficultés de conciliation entre travail et vie privée
(% des femmes salariées dans chaque catégorie, Belgique, 2010)

	Temps plein et CDI	Temps partiel et CDI	Durée déterminée et temps plein	Durée déterminée et temps partiel
Les horaires de travail ne se concilient pas très bien ou pas bien du tout avec les engagements familiaux ou sociaux	16%	9%	20%	15%
Il est assez difficile ou très difficile de s'arranger pour se libérer une heure ou deux pendant les heures de travail, pour s'occuper d'affaires familiales ou personnelles	38%	33%	38%	47%

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

Comme le montre le tableau 29, cette difficulté de conciliation concerne surtout les travailleuses à temps plein et, parmi celles-ci, les contrats à durée déterminée. La conciliation est plus facile pour les temps partiels ayant un contrat stable. Ce constat est logique, car une partie des travailleuses à temps partiel ont adopté ce régime de travail précisément pour faire face à des contraintes en

matière de conciliation. De plus, les difficultés de conciliation sont plus fréquentes chez les femmes de moins de 35 ans à temps plein (19%) et chez les 35 à 49 ans à temps plein (16%) que chez les plus âgées (10%).

L'enquête pose également une question sur la possibilité de se libérer une heure ou deux pour des questions familiales ou personnelles pendant les heures de travail. Pour 37% des femmes, c'est assez difficile ou très difficile. Ce l'est encore plus pour celles qui travaillent à temps partiel et à durée déterminée, mais ce l'est un peu moins pour celles qui travaillent à temps partiel et à durée indéterminée. Les « petits arrangements avec le temps », qui sont très utiles pour faire face aux imprévus de la vie familiale ou personnelle, sont donc très difficiles à prendre pour près de quatre femmes sur dix.

Des « zones de friction » existent donc entre le temps passé au travail et les charges familiales, les horaires des services, la possibilité d'exercer des loisirs, les relations sociales. Le tableau suivant (tableau 30) illustre ces zones de friction. Dans l'enquête FTU-FEC 2007, quelques questions permettaient de mieux préciser ce qui était difficile à concilier avec les activités professionnelles (Vendramin, 2007). Les réponses du tableau 30 concernent à la fois les hommes et les femmes.

Tableau 30 – Qu'est-ce qui est difficile à concilier avec le temps de travail ?
Hommes et femmes, Wallonie et Bruxelles, 2007

	Tout à fait facile ou plutôt facile	Plutôt difficile ou tout à fait difficile
S'investir dans des activités associatives, syndicales ou politiques	43	57
Le rythme et les horaires de scolarité et de garde des enfants	45	55
Faire face à des imprévus de la vie personnelle (panne, enfant malade, etc.)	47	53
Accomplir des formalités administratives	47	53
Organiser ses loisirs	50	50
Passer du temps avec ses amis, ses proches	50	50
Organiser les tâches ménagères et domestiques	51	49
Le rythme de travail du conjoint	56	44

Source : Enquête FTU-FEC 2007, Vendramin P. (2007), p 23

Dans cette enquête de 2007, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à déclarer leurs horaires de travail inadaptés à leur mode de vie (55% contre 32%). La question n'était toutefois pas formulée de la même manière que dans l'enquête EWCS 2010. Celle-ci demande si les horaires de travail se concilient bien ou non avec les engagements familiaux ou sociaux (tableau 29), tandis que l'enquête FTU-FEC de 2007 parle, de manière plus large, d'inadaptation des horaires de travail au mode de vie.

5. Les mesures d'accompagnement favorables à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée

5.1 Le crédit-temps et l'interruption de carrière

Le crédit-temps (secteur privé) et l'interruption de carrière (secteur public) sont des dispositifs qui ont été mis en place par les pouvoirs publics, en concertation avec les partenaires sociaux, pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée. Malgré leur succès auprès des travailleurs, ces mesures sont actuellement menacées par les politiques de crise, à la fois du côté du gouvernement fédéral, qui veut restreindre les dépenses publiques, et du côté des employeurs, qui considèrent toute réduction du temps de travail comme une entrave à la compétitivité.

Selon l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH, 2011), les femmes utilisent davantage ces mesures pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la prise en charge des tâches familiales, grâce à des interruptions ou réductions temporaires de leur temps de travail, tandis que les hommes utilisent principalement ces possibilités en fin de carrière.

Tableau 31 – Utilisation du crédit-temps (secteur privé) ou de l'interruption de carrière (secteur public) (% des salariés de chaque sexe utilisant ces mesures, Belgique, 2010)

Secteur privé	Femmes	Hommes
Crédit-temps à temps plein	8	4
Crédit-temps à mi-temps, moins de 50 ans	10	2
Crédit-temps à mi-temps, 50 ans et plus	24	18
Crédit temps de 1/5 temps, moins de 50 ans	33	14
Crédit temps de 1/5 temps, 50 ans et plus	25	63
Total	100	100
Secteur public		
Interruption complète, moins de 50 ans	7	4
Interruption complète, 50 ans et plus	3	2
Réduction des prestations, moins de 50 ans	38	11
Réduction des prestations, 50 ans et plus	52	83
Total	100	100

Source : IEFH (2011), pp. 152-159. Données ONEM, 2010

Parmi les femmes qui optent pour le crédit-temps à temps plein (8% des femmes en crédit-temps), deux sur trois le font pour s'occuper d'un enfant de moins de 8 ans. Les soins, c'est-à-dire l'éducation des enfants de moins de 8 ans, l'aide à un enfant handicapé ou les soins à un parent malade ou dépendant, constituent 71% des motifs de crédit-temps ou d'interruption de carrière chez les femmes, contre 16% chez les hommes. Le crédit-temps après 50 ans prédomine nettement chez les hommes, mais il représente aussi une proportion importante chez les femmes.

5.2 Les congés thématiques

Sous cette catégorie, on range les congés parentaux, les congés pour assistance médicale à un proche et les congés pour l'accompagnement de soins palliatifs. Ils sont accessibles à tous les travailleurs du privé ou du public et font l'objet, sous certaines conditions, d'une indemnisation

complémentaire. Les trois quarts des congés thématiques sont pris par des femmes : 73% des congés parentaux, 72% des congés pour assistance médicale et 75% des congés pour soins palliatifs. D'autres données sont présentées dans le tableau 32. Elles montrent que les femmes recourent plus fréquemment que les hommes à des interruptions complètes.

Tableau 32 – Utilisation des congés thématiques
(% des salariés de chaque sexe utilisant ces mesures, Belgique, 2010)

	Femmes	Hommes
Congé parental, interruption complète	16	6
Congé parental, réduction des prestations	69	78
Assistance médicale, interruption complète	3	2
Assistance médicale, réduction des prestations	11	13
Soins palliatifs	1	1
Total	100	100

Source : IEFH (2011), pp. 160-161. Données ONEM, 2010

5.3 Des chantiers à plus long terme

Si la gestion du temps est un défi quotidien pour toutes les femmes, elle l'est encore davantage pour celles qui occupent un emploi atypique, surtout quand il s'agit d'un emploi à temps partiel. Face à ces défis, de nombreuses pistes ont déjà été explorées par les organisations syndicales : égalité des droits pour les travailleuses à temps partiel, réduction collective et négociée du temps de travail (comme dans le secteur de la grande distribution ou le secteur hospitalier), etc. Quatre chantiers retiennent particulièrement l'attention :

- ❖ Le développement des *services collectifs* pour les tâches de soins : si l'attention est attirée depuis longtemps sur la pénurie de structures d'accueil pour les jeunes enfants, les tendances en matière de dé-standardisation des temps sociaux mettent en évidence d'autres besoins, comme les structures d'accueil ou d'encadrement scolaire avant ou après les heures d'école, les services d'aide en cas de maladie des enfants, les services pour les personnes âgées qui deviennent dépendantes de leur entourage, pour les personnes malades ou handicapées, etc.
- ❖ Les campagnes de *sensibilisation à une répartition plus équitable des tâches familiales* : la lutte contre les stéréotypes sexués dans la division des tâches domestiques, et cela dès l'éducation scolaire, la promotion du congé parental pour les pères, l'égalité entre les femmes et les hommes dans le temps libre, etc.
- ❖ Les possibilités de *modulation du temps de travail au long du parcours de vie* : le besoin d'une meilleure articulation entre la sphère professionnelle et la sphère familiale se manifeste à tous les âges, mais il peut prendre des formes différentes à certains moments du parcours de vie : lorsque l'on a des enfants en bas âge, puis en début de scolarité, lorsque surviennent des problèmes de santé ou de handicap chez des proches, lorsque l'on doit aider des parents âgés.
- ❖ À plus long terme sans doute : remettre en chantier l'objectif stratégique de *réduction collective du temps de travail*, en veillant à y intégrer la question de l'articulation entre le temps de travail et les autres temps sociaux.

Chapitre 6 – La satisfaction et l'épanouissement au travail

Chapitre 6 – La satisfaction et l'épanouissement au travail

Ce chapitre traite de divers indicateurs de la dimension « expressive » du travail, c'est-à-dire la possibilité de se réaliser ou de s'épanouir dans son travail, d'utiliser ses qualifications, d'être reconnu dans son travail, de se former, de développer une carrière, d'avoir des perspectives d'avenir. Le premier point présente quelques données sur la situation des emplois atypiques par rapport aux trajectoires professionnelles et aux perspectives de carrière pour les femmes. Le second point traite de l'accès à la formation. Le troisième point soulève la question de l'incertitude par rapport à l'avenir.

1. Les trajectoires professionnelles

1.1 Instabilités, impasses et incertitudes

L'enquête CSC de 2001 mettait en évidence une instabilité des parcours professionnels dans l'emploi atypique « subi »¹¹. L'emploi atypique subi se caractérisait par une ancienneté plus courte chez l'employeur actuel, des changements d'employeurs plus fréquents et souvent contraints, des alternances de périodes d'emploi et de chômage. En 2001, 43% des travailleurs en emploi atypique subi avaient changé au moins une fois d'employeur au cours des cinq années précédentes, contre 19% dans l'emploi typique et 11% dans le temps partiel choisi. Au cours de ces cinq années, seulement 27% n'avaient connu aucune période de chômage dans l'emploi atypique subi, contre 67% dans l'emploi typique et 71% dans le temps partiel choisi.

La même enquête montrait que les travailleurs en emploi atypique ne sont pas forcément caractérisés par un faible niveau de formation. Dans l'emploi atypique subi, il y avait un peu moins de diplômés de l'enseignement supérieur et un peu plus de travailleurs peu qualifiés que dans l'emploi typique, mais les écarts étaient peu importants. En revanche, l'emploi atypique choisi se caractérisait par un niveau d'instruction significativement supérieur à la moyenne. Le temps choisi semblait ainsi davantage réservé aux plus qualifiés, ce qui va souvent de pair avec un revenu plus élevé.

Le point noir concernait l'accès à la formation au cours de la vie professionnelle. Les travailleurs atypiques dans des situations non choisies étaient significativement moins nombreux que les travailleurs typiques à avoir suivi une formation au cours des deux dernières années : 45% contre 56%. Seulement 36% étaient satisfaits de leurs possibilités de suivre des formations, contre 46% dans l'emploi typique. Les possibilités de développement professionnel à travers la formation étaient donc restreintes dans l'emploi atypique subi.

Enfin, les perspectives d'avenir étaient plus sombres dans l'emploi atypique subi. Seulement 32% des travailleurs en emploi atypique subi étaient satisfaits de leur sécurité d'emploi, contre 62% dans l'emploi typique et 65% dans l'emploi atypique choisi. La majorité des travailleurs en emploi atypique subi n'étaient pas satisfaits de leurs perspectives de carrière dans leur entreprise (55%, contre 40% dans l'emploi typique). L'enquête révélait aussi un certain renoncement à la carrière dans l'emploi

¹¹ L'enquête Femmes CSC 2001 distinguait l'emploi atypique « subi », c'est-à-dire le temps partiel non choisi, l'intérim, les contrats à durée déterminée, les plans de résorption du chômage (appelés aujourd'hui emplois d'insertion), et l'emploi atypique « choisi », c'est-à-dire le temps partiel choisi.

atypique choisi : ils étaient moins nombreux à être insatisfaits (26%), mais nettement plus nombreux à être indifférents à leurs perspectives de carrière (38%).

1.2 Des parcours différenciés dans l'emploi typique ou atypique

Peut-on faire carrière dans l'emploi atypique ? La réponse à cette question se différencie selon qu'il s'agit de l'emploi à temps partiel ou de l'emploi à durée déterminée. Le tableau 33, construit avec les données EWCS 2010, indique l'ancienneté des femmes chez leur employeur actuel. Pour les travailleuses à temps partiel, il ne révèle que de faibles différences par rapport à la moyenne des femmes. Contrairement à certains constats de l'enquête CSC 2001 – et avec toute la prudence requise dans ce genre de comparaison – la longévité dans le temps partiel n'est pas différente de la moyenne des femmes : 50% des femmes à temps partiel occupent leur emploi actuel depuis 6 ans ou plus et 40% depuis 10 ans ou plus. L'emploi à temps partiel semble s'être installé dans la durée.

Pour les travailleuses à durée déterminée, en revanche, la situation est plus tranchée. Plus de la moitié d'entre elles ont une ancienneté inférieure à un an chez leur employeur actuel et 84% d'entre elles ont une ancienneté inférieure ou égale à 3 ans. Les contrats sont courts et les changements d'employeurs sont fréquents. Cependant, 8% des travailleuses à durée déterminée sont dans cette situation depuis 6 ans et plus, ce qui indique une persistance des situations d'instabilité et d'incertitude.

**Tableau 33 – Répartition de l'ancienneté des femmes chez leur employeur actuel
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

	Toutes les travailleuses	Travailleuses à temps partiel	Travailleuses à durée déterminée
Moins d'un an	12%	14%	53%
De 1 à 3 ans inclus	22%	21%	31%
De 4 à 6 ans inclus	16%	15%	8%
De 6 à 9 ans inclus	11%	10%	2%
10ans et plus	39%	40%	6%
Total	100%	100%	100%

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

L'enquête EWCS demande également quelle était la situation occupée par le salarié juste avant son emploi actuel. Les résultats sont présentés dans le tableau 34.

Ces résultats montrent que l'emploi atypique est une modalité d'entrée fréquente sur le marché du travail : 41% des travailleuses à temps partiel et 47% des travailleuses à durée déterminée étaient soit aux études soit au chômage juste avant leur emploi actuel, contre 37% pour la moyenne des femmes.

**Tableau 34 – Situation juste avant l’emploi chez l’employeur actuel
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

	Toutes les travailleuses	Travailleuses à temps partiel	Travailleuses à durée déterminée
Emploi à durée indéterminée	35%	32%	11%
Emploi à durée déterminée (sauf intérim)	15%	11%	20%
Emploi pour une agence de travail intérimaire	7%	8%	13%
Demandeuse d’emploi	14%	16%	22%
Aux études ou en formation	23%	25%	25%
Travailleur indépendant	2%	2%	5%
Autre situation	4%	6%	4%
Total	100%	100%	100%

Source : *European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.*

L’emploi à durée déterminée présente quelques particularités. Outre le fait qu’il constitue une modalité fréquente de sortie du chômage, il est marqué par une certaine persistance de l’instabilité. Un tiers des travailleuses à durée déterminée sont sorties d’un autre contrat à durée déterminée (13% dans l’intérim et 20% d’un autre CDD). De plus, 11% des travailleuses à durée déterminée viennent d’un emploi à durée indéterminée, qu’elles ont perdu ou quitté.

Le tableau 34 fait également ressortir une mobilité importante chez les femmes. Seulement une sur quatre a occupé son emploi actuel directement après sa formation. Plus de la moitié d’entre elles ont occupé précédemment un autre emploi, à durée indéterminée (35%), déterminée (15%) ou dans l’intérim (7%). Pour le sous-groupe des temps partiels, les chiffres sont légèrement inférieurs (respectivement 32%, 11% et 8%), puisqu’on a vu que l’emploi à temps partiel était un peu plus fréquemment occupé à la sortie des études ou du chômage.

1.3 Les carrières des femmes : plafond de verre, plancher collant et tuyau percé

Pourquoi les femmes sont-elles confrontées à davantage de difficultés que les hommes dans leur progression professionnelle ? Pourquoi existe-t-il un déséquilibre de genre dans la plupart des fonctions supérieures, alors que les femmes ne sont pas moins diplômées que les hommes ? Plusieurs mécanismes se conjuguent pour expliquer ces disparités. Ils relèvent à la fois de la gestion des ressources humaines et de l’organisation des entreprises. Ils peuvent être caractérisés par trois expressions : le plafond de verre, le plancher collant et le tuyau qui fuit.

- ❖ Le plafond de verre fait référence au fait que la plupart des femmes se trouvent bloquées, à un moment donné de leur vie professionnelle, à un niveau au-delà duquel les promotions deviennent rares. Elles entrevoient les étages supérieurs mais elles ne peuvent pas les atteindre. Le plafond de verre existe non seulement dans les entreprises, mais aussi dans le secteur public et dans les organisations non marchandes.
- ❖ La plancher collant caractérise de nombreux emplois majoritairement féminins où les possibilités de progression professionnelle vers des niveaux intermédiaires sont fortement limitées. C’est le

cas des métiers de caissière ou vendeuse, mais aussi de certains métiers plus qualifiés dans le secteur de la santé ou de l'enseignement.

- ❖ Le tuyau percé concerne les abandons de carrière, qui sont plus fréquents chez les femmes que chez les hommes, notamment à cause de l'inégale répartition des charges familiales. L'image du tuyau percé fait référence à des « fuites » au fur et à mesure que la carrière s'écoule, soit par renoncement à la carrière, soit par réorientation vers d'autres fonctions. Au bout du tuyau, c'est-à-dire au moment où l'expérience professionnelle peut faciliter l'accès à des postes à responsabilités, les disparités entre hommes et femmes se sont accrues par rapport à l'entrée du tuyau.

Selon une recherche sur les inégalités hommes / femmes dans les carrières, réalisée pour la Politique scientifique fédérale (Deschacht et al., 2011), l'emploi à temps partiel, même lorsqu'il s'agit de temps partiel choisi, accentue ces trois mécanismes.

- ❖ Selon la culture masculine du management, les postes à responsabilité demandent un investissement personnel à temps plein dans le travail, qui n'est pas jugé compatible avec un temps de travail réduit, surtout si cette réduction est effectuée au bénéfice d'un investissement familial. Le plafond de verre se situe souvent plus bas pour les travailleuses à temps partiel que pour les travailleuses à temps plein. Ceci a des conséquences sur la répartition des revenus, car le plafond de verre dans la carrière se traduit par un plafonnement des salaires.
- ❖ Le plancher collant est très présent dans des secteurs où les femmes sont majoritaires et où le temps partiel est très répandu. Cette barrière au « décollage » vers des fonctions intermédiaires se manifeste concrètement dans des situations presque caricaturales : les caissières sont des femmes mais les chefs de rayon sont des hommes, les nettoyeuses sont des femmes mais le brigadier est un homme, les institutrices ont un directeur d'école masculin, etc. Le nombre de femmes potentiellement touchées par le mécanisme du plancher collant est plus important que dans le cas du plafond de verre.
- ❖ L'emploi à temps partiel est souvent synonyme de renoncement, au moins temporaire, à une progression professionnelle. Les femmes qui « passent à temps partiel » y restent en moyenne beaucoup plus longtemps que les (rares) hommes qui font aussi ce choix : 16 ans en moyenne pour les femmes, contre 5 ans pour les hommes. Cela contribue aux fuites dans le tuyau, dans la mesure où les femmes prennent alors du retard dans leurs opportunités de carrière et sont rattrapées par des hommes plus jeunes.

D'autres formes d'emploi atypique mentionnées dans le chapitre 1 posent également des problèmes de carrière. C'est le cas du travail sous contrat commercial (free-lance) ou du travail en détachement, qui maintiennent les travailleurs à l'écart des mécanismes de promotion internes aux entreprises. Quant à l'emploi à durée déterminée, il est assez éloigné de l'idée même de carrière, sauf dans de rares cas où l'accumulation d'expériences variées dans une succession de contrats courts peut donner lieu à une reconnaissance ultérieure en termes de qualification professionnelle. Certaines dispositions négociées dans le secteur de l'intérim, notamment les passeports de compétences, vont dans ce sens.

Les résultats de l'enquête EWCS 2010 confirment les constats de l'étude citée ci-dessus. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à estimer que leur travail actuel leur offre de bonnes

perspectives de carrière : 46% contre 35%. Parmi les femmes, les sous-groupes des temps partiels et des temporaires se distinguent : dans chacun des cas, seulement 28% estiment que leur travail leur offre de bonnes perspectives de carrière (voir aussi le tableau 35 ci-dessous). De plus, 23% des femmes s'estiment sous-payées pour le travail qu'elles font, contre 17% des hommes (EWCS, 2010).

1.4 Quelques indicateurs de problèmes spécifiques à l'emploi atypique

La notion de développement professionnel ne se limite pas aux perspectives de progression dans la carrière. D'autres aspects sont à prendre en compte, comme la possibilité de développer ses connaissances ou ses compétences, ou encore la reconnaissance que l'on obtient dans son travail. L'enquête EWCS 2010 fournit quelques indications indirectes sur ces aspects (tableau 35).

**Tableau 35 – Opinions sur le développement professionnel et la reconnaissance au travail
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

	Toutes les travailleuses	Travailleuses à temps partiel	Travailleuses à durée déterminée
Mon travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière	35%	28%	28%
Mon travail me permet d'apprendre de nouvelles choses	71%	64%	57%
Je suis impliquée dans l'amélioration de l'organisation du travail ou des procédures de travail dans mon département ou mon organisation	48%	46%	43%
Mon emploi me donne toujours ou la plupart du temps le sentiment d'un travail bien fait	85%	84%	75%
Je suis bien payée pour le travail que je fais	56%	56%	45%

Pourcentage cumulé de réponses « tout à fait d'accord » ou « d'accord » avec les affirmations proposées.

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

La possibilité d'apprendre de nouvelles choses dans son travail est plus restreinte pour les travailleuses à temps partiel et encore plus pour les travailleuses à durée déterminée. Ces dernières ont en outre moins fréquemment le sentiment d'un travail bien fait. Elles ne sont qu'une minorité à estimer qu'elles sont bien payées pour le travail qu'elles font.

Sur d'autres aspects de la reconnaissance, les temps partiels ne se distinguent pas de la moyenne, mais les femmes sous contrat à durée déterminée sont significativement défavorisées : 33% ne peuvent jamais ou rarement appliquer leurs propres idées dans leur travail (contre 18% en moyenne), 48% ne peuvent jamais ou rarement influencer les décisions importantes pour leur travail (contre 35% en moyenne), 20% n'ont pas d'amis sur leur lieu de travail (contre 10% en moyenne), 14% ne se sentent pas chez elles dans l'organisation où elles travaillent (contre 7% en moyenne).

Ces données confirment les difficultés de progression professionnelle dans le travail atypique. Elles soulignent en outre une série de points critiques en termes de reconnaissance au travail chez les travailleuses à durée déterminée.

2. L'accès à la formation au cours de la vie professionnelle

Quelles que soient les sources de données utilisées, il apparaît que l'emploi à temps partiel et l'emploi à durée déterminée offrent moins d'opportunités de formation que l'emploi typique. Cela ressort clairement du tableau 36, basé sur les résultats de l'enquête EWCS 2010. Les inégalités identifiées en 2001 sont donc persistantes.

**Tableau 36 – Proportion de femmes ayant suivi une formation au cours des 12 derniers mois
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

	Toutes les travailleuses	Travailleuses à temps partiel	Travailleuses à durée déterminée
Formation payée ou organisée par l'employeur	42%	38%	31%
Formation payée par le travailleur	7%	5%	8%
Formation sur le tas (par des collègues directs ou responsables hiérarchiques)	40%	37%	40%

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

Selon les données du Conseil central de l'économie (2007), qui a adopté une définition nettement plus restrictive des formations et qui se base sur les bilans sociaux des entreprises, 16% des femmes et 17% des hommes employés dans le secteur privé ont participé à une formation financée totalement ou partiellement par leur employeur au cours des 12 derniers mois. Cette proportion descend à 13% pour les temps partiels. Les travailleurs de plus de 55 ans sont également mis davantage à l'écart des formations. L'écart le plus significatif concerne les niveaux de diplôme : 7% des salariés peu qualifiés ont suivi une formation, contre 13% des moyennement qualifiés et 29% des plus qualifiés. Ces données confirment un « effet Mathieu » dans la formation : plus on en a déjà, plus on en reçoit encore (Monville, 2007).

Pour revenir à l'enquête EWCS 2010, celle-ci tente d'évaluer les effets des formations suivies, tels qu'ils sont perçus par les travailleuses. Les résultats se trouvent dans le tableau 37.

**Tableau 37 – Opinions sur les effets des formations suivies au cours des 12 derniers mois
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

	Toutes les travailleuses	Travailleuses à temps partiel	Travailleuses à durée déterminée
La formation m'a aidée à améliorer ma façon de travailler	87%	82%	87%
Je me sens plus sûre dans mon travail grâce à ma formation	54%	56%	33%
Je pense que mes perspectives d'emploi futures sont meilleures grâce à la formation suivie	48%	41%	65%

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

Les salariées à temps partiel sont moins nombreuses que la moyenne à estimer que la formation améliore leur façon de travailler ou leurs perspectives d'emploi. Quant aux salariées sous contrat temporaire, elles sont sceptiques sur le fait que la formation les rend plus sûres dans leur travail, mais elles placent davantage d'espoir dans le fait que la formation puisse améliorer leurs perspectives d'emploi.

Par rapport au rôle que peut jouer la formation dans l'amélioration des perspectives de carrière, il faut encore mentionner un constat qui n'apparaît pas dans le tableau 37 : les hommes sont significativement plus nombreux que les femmes à considérer que les formations suivies améliorent leurs perspectives de carrière (58% contre 48%). On retrouve ici une caractéristique typique des disparités entre les femmes et les hommes dans l'organisation des carrières : alors que les femmes sont mieux formées que les hommes, ce sont les hommes qui retirent davantage de bénéfices de leur formation.

3. Perspectives d'avenir et pistes pour l'action

3.1 Les perspectives d'avenir

L'enquête Femmes CSC de 2001 montrait que les situations d'emploi atypique généraient des incertitudes par rapport à l'avenir. L'enquête EWCS 2010 permet d'apporter quelques précisions concernant ces incertitudes (tableau 38).

Tableau 38 – Perspectives d'avenir
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)

	Toutes les travailleuses	Travailleuses à temps partiel	Travailleuses à durée déterminée
Je pourrais perdre mon travail dans les six prochains mois			
D'accord	15%	16%	48%
Pas d'accord	74%	76%	39%
Je ne sais pas	11%	9%	13%
Si je devais perdre ou quitter mon emploi actuel, il serait facile pour moi de trouver un emploi avec un salaire similaire			
D'accord	44%	44%	38%
Pas d'accord	39%	41%	34%
Je ne sais pas	17%	15%	28%
Pensez-vous pouvoir faire le même travail qu'actuellement lorsque vous aurez 60 ans ?			
Oui, je le pense	53%	49%	46%
Non, je ne le pense pas	29%	30%	27%
Non, je ne le voudrais pas	18%	21%	27%

Source : European Working Conditions Survey (EWCS), Eurofound, 2010.

Le risque de perdre son emploi à court terme est surtout présent dans l'emploi à durée déterminée, ce qui est logique si on se rappelle que plus de la moitié des femmes qui sont dans cette situation ont une ancienneté inférieure à un an dans leur emploi actuel. Le risque de perdre son emploi n'est pas perçu de manière significativement différente selon que l'on est à temps partiel ou non.

L'incertitude est plus grande concernant la possibilité de retrouver un autre emploi à des conditions salariales similaires. Moins de la moitié des femmes pensent que ce serait possible. Les plus sceptiques sont celles qui sont sous contrat temporaire – alors que ce sont elles qui vont être confrontées à l'obligation de trouver un autre travail à la fin de leur contrat ou d'obtenir un renouvellement de leur contrat. D'une manière générale, on avance souvent l'hypothèse que les difficultés rencontrées ou redoutées sur le marché du travail incitent les travailleurs – et surtout les femmes – à accepter des conditions d'emploi qui ne leur sont pas nécessairement favorables, notamment des emplois qui ne sont offerts qu'à temps partiel.

La soutenabilité à long terme de l'emploi actuel est également plus incertaine pour les femmes en emploi atypique. Alors qu'en moyenne, une faible majorité des femmes (53%) pensent qu'elles pourront encore faire leur travail actuel quand elles auront 60 ans, le scepticisme des temps partiels et des travailleuses à durée déterminée est plus accentué. Ces dernières manifestent davantage la volonté de sortir de leur situation professionnelle actuelle : 27% ne voudraient pas faire le même travail à 60 ans, contre 18% pour l'ensemble des femmes. Emploi atypique ou pas, la perspective de pouvoir faire le même travail quand on aura 60 ans ne suscite pas un large enthousiasme chez les femmes, en tout cas moins que chez les hommes, qui sont 60% à le penser. La volonté politique d'augmenter le taux d'emploi des femmes quinquagénaires pourra difficilement se réaliser sans une amélioration de la soutenabilité à long terme des emplois actuels.

3.2 Améliorer l'accès à la formation continue

Les femmes en emploi atypique restent défavorisées dans l'accès à la formation continue. Cette inégalité d'accès est d'autant plus paradoxale que le niveau de qualification de ces femmes s'est élevé au cours des dix dernières années et qu'elles auraient donc dû bénéficier de l'effet « Mathieu » (plus on est formé, plus on reçoit de la formation) dans les formations organisées par les employeurs.

Divers facteurs positifs ou négatifs sont intervenus entre temps. Parmi les facteurs positifs, on peut notamment citer la création et le développement du fonds de formation pour les travailleurs intérimaires, ainsi que la mise en place du passeport de compétences par le Forem et les agences d'intérim. L'intérim ne représente toutefois qu'une minorité des emplois temporaires. Parmi les facteurs négatifs, il faut rappeler les restrictions apportées, sous la pression des employeurs, au système de congé éducation.

La persistance de l'effet « Mathieu » reste problématique. Elle peut se traduire par un cercle vicieux pour les femmes peu qualifiées : c'est à elles que l'on reprochera le plus facilement leur manque de qualification ou l'obsolescence de leur qualification, alors que leur accès à la formation continue est restreint. Faut-il envisager alors des mesures de discrimination positive à leur égard ? Le fait de cibler des programmes de formation sur les « groupes à risques », notamment les programmes de formation gérés par les fonds sectoriels des commissions paritaires, est une mesure qui va dans ce sens. Toutefois, avec l'accroissement continu des besoins de formation et l'expansion des restructurations dans de nombreux secteurs, la notion de groupe à risque s'est diluée, jusqu'à englober parfois l'ensemble des salariés dans des secteurs en forte restructuration. Le moment est sans doute venu de repenser cette notion de groupe à risque, en y incluant systématiquement une perspective de genre.

3.3 Réduire l'incertitude dans les emplois atypiques

L'emploi atypique, particulièrement l'emploi à durée déterminée et d'autres formes d'emploi atypique instable, génère de nombreuses incertitudes concernant l'avenir. Les jeunes (femmes et hommes) sont particulièrement exposés à ces incertitudes, qui concernent non seulement leur emploi mais aussi leur revenu, leur autonomie et leur insertion dans la vie active.

Ici aussi, des facteurs positifs et négatifs sont intervenus au cours des dix dernières années. Au rang des facteurs positifs, on citera l'amélioration de la législation sociale concernant les contrats à durée déterminée, l'amélioration de la régulation sociale dans le secteur de l'intérim, une simplification des programmes publics régionaux visant à créer des emplois d'insertion. Au rang des facteurs négatifs, il

faut mentionner le recours croissant des entreprises à l'emploi temporaire lors de l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle.

Hormis dans le cadre du chômage, peu de mesures d'accompagnement sont actuellement destinées aux travailleurs en emploi qui sont confrontés à la précarité de leur situation contractuelle, y compris dans des formules moins répandues, mais en expansion, comme le travail en détachement ou le travail free-lance. Il s'agit dans doute d'un terrain à explorer.

3.4 Réduire les inégalités de genre dans les carrières

Les situations d'emploi atypique viennent encore accentuer les inégalités entre les femmes et les hommes dans le développement des carrières professionnelles. Le mécanisme du plafond de verre retient déjà l'attention depuis longtemps. Diverses actions sont à poursuivre pour enrayer ce mécanisme : les réseaux de femmes, le mentoring des femmes, la lutte contre la discrimination au niveau des salaires et surtout des avantages extra-salariaux, l'instauration de quotas, etc.

Deux autres mécanismes ont été mentionnés dans cette fiche : le plancher collant et le tuyau qui fuit. Le problème du plancher collant concerne de nombreux emplois féminins, à temps partiel ou à temps plein, où les possibilités de promotion hiérarchique sont très limitées et souvent monopolisées par les hommes. Il s'agit de pouvoir offrir à ces emplois des possibilités de développement personnel et professionnel. Si les négociations dans les commissions paritaires prennent davantage en compte la problématique du genre, elles peuvent développer, dans les conventions collectives sectorielles, des dispositifs qui permettent une meilleure reconnaissance de l'expérience et des connaissances acquises. Quant au tuyau qui fuit, c'est-à-dire les abandons de carrière, son « colmatage » relève également de mesures en faveur de l'égalité professionnelle.



Chapitre 7 – Conclusions et enjeux

Chapitre 7 – Conclusions et enjeux

L'emploi atypique est toujours un sujet d'actualité. En 2010, 44% des femmes en emploi travaillent à temps partiel et les femmes constituent 80% de l'ensemble des travailleurs à temps partiel. Environ 10% des femmes occupent un emploi à durée déterminée et les femmes constituent 55% de l'ensemble des travailleurs à durée déterminée. Des formes nouvelles d'emploi atypique ont continué à se répandre au cours des dernières années, comme le travail indépendant sous contrat commercial (free-lance), le travail en détachement, le travail dans le régime des titres-services. De plus, l'emploi atypique touche de plus en plus les jeunes, dans leur phase d'insertion dans la vie professionnelle.

Ces conclusions sont structurées selon le modèle d'analyse qui a servi de fil conducteur à ce dossier (chapitre 1). Elles porteront donc successivement sur la sécurité socioéconomique, les conditions de travail, la conciliation entre travail et hors travail, la dimension expressive du travail.

1. Emploi atypique et sécurité socioéconomique

Les différentes formes d'emploi atypique génèrent des incertitudes de type différent chez les femmes. Dans l'emploi à durée déterminée, la crainte de perdre son travail et la crainte de ne pas retrouver facilement un autre emploi avec un salaire similaire sont prédominantes. Dans l'emploi à temps partiel, ces craintes sont moins présentes. La longévité dans le temps partiel est devenue un phénomène courant, alors qu'elle était encore une hypothèque sur l'avenir il y a dix ans. D'une manière générale, l'incertitude face à l'avenir s'est accrue au cours des cinq dernières années, même pour les travailleurs sous contrat à durée indéterminée : la proportion de ceux qui craignent de perdre leur emploi dans les six mois est passée de 8% en 2005 à 13% en 2010.

Le passage quasiment obligé par l'emploi atypique en début de vie professionnelle est devenu plus fréquent. Pour quatre femmes sur dix, le premier emploi après les études était à temps partiel ou à durée déterminée. L'emploi à durée déterminée peut générer une instabilité persistante : un tiers des femmes sous contrat temporaire en 2010 venaient d'un autre contrat temporaire et 8% sont dans cette situation depuis plus de six ans.

L'emploi atypique est souvent caractérisé par la discontinuité : discontinuité dans les contrats, mais aussi dans les horaires de travail, souvent variables et planifiés à court terme, dans la rotation des tâches, dans la possibilité de se former.

La question des salaires est un élément essentiel de la sécurité ou de l'insécurité socioéconomique dans l'emploi atypique féminin. Le chapitre 3 a présenté les principaux facteurs d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes en général. L'emploi atypique amplifie encore ces inégalités, pour plusieurs raisons :

- ❖ L'emploi à temps partiel ne donne logiquement droit qu'à un salaire partiel. De plus, l'emploi des femmes à temps partiel est concentré dans des secteurs où les salaires sont moins élevés et dans des professions moins bien rémunérées.

- ❖ La durée de travail à temps partiel, qui donne le pourcentage du revenu équivalent à temps plein, est très inégale d'un secteur d'activité à l'autre. Les temps partiels les plus courts (mi-temps ou moins) sont plus fréquents dans les secteurs où les rémunérations sont les plus basses, tandis que les temps partiels plus longs (autour du trois-quarts ou quatre-cinquièmes temps) sont plus fréquents là où les rémunérations sont plus élevées.
- ❖ L'individualisation des rémunérations et des promotions est défavorable aux femmes en général, aux travailleuses à temps partiel en particulier. Les avantages extra-salariaux, financiers (exemple : assurance groupe) ou non (exemple : avantages en nature, voitures de société), sont un terrain d'inégalités importantes.

L'augmentation de la précarité chez les jeunes est un facteur supplémentaire d'insécurité socioéconomique. Entre 25 et 30 ans, une jeune femme sur trois est employée à temps partiel et/ou à durée déterminée. Les exigences de flexibilité des entreprises et les pratiques de recrutement des employeurs concourent à prolonger le délai d'attente des jeunes avant une insertion stable dans l'emploi.

Le chapitre 3 a également mis en évidence les conséquences sociales de la précarité des emplois atypiques. Ceux-ci accroissent le risque de devenir une travailleuse pauvre, surtout lorsque l'insécurité d'emploi se cumule avec d'autres facteurs de précarité ou d'insécurité, notamment en matière de structure familiale ou de logement. L'insécurité d'emploi renforce l'insécurité d'existence, aussi bien à court terme – l'agenda au jour le jour – qu'à long terme – la difficulté de se projeter dans l'avenir et de prendre des engagements dans sa vie personnelle ou familiale.

L'emploi atypique amplifie les inégalités salariales existantes. Plusieurs terrains d'intervention sont concernés : une amélioration de la législation sociale dans le sens de l'égalité de traitement entre toutes les formes d'emploi ; une plus grande attention aux problèmes spécifiques des emplois atypiques dans la négociation des conventions collectives sectorielles ; une vigilance accrue au niveau des entreprises, car de nombreuses pratiques managériales sont sources d'inégalités ou de discriminations. Et, encore et toujours, des actions de sensibilisation.

2. Emploi atypique et conditions de travail

En matière de conditions de travail, il faut être attentif non seulement à l'emploi atypique, mais aussi aux horaires de travail atypiques, qui peuvent concerner aussi bien des emplois typiques (à temps plein et à durée indéterminée) qu'atypiques. Bien souvent, les problèmes de conditions de travail ne sont pas corrélés avec le fait d'être à temps plein ou à temps partiel, mais avec le secteur d'activité dans lequel on travaille et la profession que l'on exerce. L'hypothèse intuitive selon laquelle l'emploi atypique, plus particulièrement l'emploi à temps partiel, entraînerait nécessairement de moins bonnes conditions de travail, avait déjà été mise en cause par les résultats de l'enquête CSC femmes de 2001 ; elle ne se vérifie pas non plus avec des données plus récentes.

Les horaires de travail atypiques et plus particulièrement l'imprévisibilité de certains horaires ont un impact négatif sur la satisfaction des femmes par rapport à leurs conditions de travail en général. Ils provoquent également des insatisfactions quant à l'impact du travail sur la santé.

Comme les femmes sont plus nombreuses dans les métiers relationnels, leur rythme de travail et leur charge émotionnelle sont davantage influencés par les clients ou les usagers. Cette charge émotionnelle peut susciter des problèmes spécifiques de stress ou de mal-être au travail. Toutefois, le travail dans des métiers relationnels ou commerciaux ne dispense pas de l'exposition à des risques physiques, notamment les troubles musculo-squelettiques. Dans ce domaine, les politiques de prévention se sont améliorées au cours des dernières années, mais il faut rester vigilant pour que la santé des femmes bénéficie des mêmes attentions que celle des hommes.

De manière un peu surprenante, un problème de fracture numérique est apparu dans les résultats d'enquêtes récentes : les travailleuses à temps partiel et les travailleuses en emploi temporaire sont significativement mises à l'écart de l'usage des nouvelles technologies numériques dans leur travail, par comparaison avec les travailleuses en emploi typique.

Quelques signaux d'alerte particuliers concernent les femmes en emploi à durée déterminée : l'insatisfaction générale par rapport aux conditions de travail est deux fois plus fréquente chez elles que chez les autres femmes ; les discriminations liées à l'âge, au sexe ou à l'origine ethnique sont plus fréquentes à leur égard ; elles sont un peu plus exposées aux accidents de travail entraînant une incapacité temporaire ; elles connaissent une fréquence accrue des horaires atypiques et surtout elles disposent de moins de marges de liberté dans la fixation de leurs horaires.

Ce n'est pas l'emploi atypique en soi qui menace les conditions de travail, mais bien le recours croissant à l'emploi précaire dans certains métiers ou certaines branches d'activité. Quelques signaux d'alerte requièrent une attention soutenue : les impacts négatifs des horaires atypiques sur la qualité de vie ; l'émergence des risques psychosociaux et de certains risques physiques particuliers, notamment les troubles musculo-squelettiques ; le risque de mise à l'écart des nouvelles technologies.

3. Emploi atypique et conciliation entre travail et hors travail

Le chapitre 5 souligne une double évolution du contexte. D'une part, les temps collectifs, c'est-à-dire les rythmes imposés par l'organisation de l'activité économique et de la société, et les temps individuels, notamment les usages respectifs du temps par les femmes et les hommes, sont caractérisés par de nombreuses formes d'inégalités de genre. D'autre part, les modèles familiaux évoluent rapidement, notamment avec l'augmentation importante du nombre de familles recomposées et de familles monoparentales au cours des dix dernières années.

La question de la conciliation ne dépend pas seulement de l'organisation du travail – dans ce domaine, ce sont les horaires atypiques qui sont principalement en cause. Elle est également liée aux situations familiales. Ce sont en grande majorité les femmes qui ajustent leur temps de travail, voire leur participation ou leur retrait du marché du travail, en fonction des situations familiales. Cela se confirme quand on analyse les raisons du travail à temps partiel (chapitre 2) : pour 48% des femmes, ce sont des raisons liées aux contraintes familiales ou à l'indisponibilité de services de soins adéquats qui justifient le recours au temps partiel, contre seulement 25% chez les hommes. Un constat semblable a été dressé à propos des crédits-temps ou des interruptions de carrière. Les femmes y

ont majoritairement recours pour des raisons d'organisation familiale, tandis que les hommes y ont majoritairement recours pour aménager leur temps de travail en fin de carrière.

Le choix des modalités de garde des jeunes enfants illustre bien l'interaction entre la situation familiale et la situation professionnelle. Le recours à la crèche ou à la garderie est privilégié par les travailleurs plus qualifiés, mais peu pratiqué par les moins qualifiés. Ceux-ci préfèrent la garde par des proches non rémunérés, notamment le conjoint (donc la conjointe) ou la famille élargie. Les temps partiels recourent davantage que les temps pleins à la garde par les proches.

Avec le vieillissement de la population et la prolongation de l'espérance de vie, de nouveaux enjeux de conciliation émergent, particulièrement au-delà de 45-50 ans : le besoin de concilier la poursuite d'une activité professionnelle avec des charges de soins pour des adultes malades ou dépendants. Ici aussi, les charges de soins et les renoncements éventuels sont très inégalement répartis entre les femmes et les hommes.

Les difficultés de conciliation entre travail et vie privée concernent 13% des femmes, mais 20% de celles qui travaillent à durée déterminée et à temps plein et 16% de celles qui sont à durée indéterminée et à temps plein. Les difficultés sont moins fréquentes chez les temps partiels, puisque l'ajustement a déjà été fait, de manière plus ou moins contrainte ou non. Les petits arrangements avec le temps (par exemple, pouvoir prendre une heure ou deux sur son temps de travail pour résoudre un problème familial ou personnel) sont très difficiles à prendre pour quatre femmes sur dix. Ce sont surtout l'investissement dans les activités associatives, les rythmes de la scolarité des enfants, les imprévus de la vie personnelle et les formalités administratives qui sont difficiles à concilier avec le temps de travail.

Trois chantiers importants ont été mis en évidence : le développement de services collectifs pour les familles, notamment en dehors des horaires scolaires, en cas de maladie ou dans des situations de dépendance ; les possibilités de modulation du temps de travail au long du parcours de vie, sans devoir opter pour des renoncements irréversibles ; les campagnes de sensibilisation et d'éducation à une répartition plus équitable des tâches familiales.

4. Emploi atypique et dimension expressive du travail

La dimension expressive du travail concerne notamment l'intérêt du travail, la reconnaissance dans le travail, les opportunités de développement personnel, la satisfaction par rapport au travail. Elle se distingue de la dimension instrumentale : travailler pour gagner sa vie.

Au cours des dix dernières années, le niveau de qualification des femmes s'est considérablement élevé. Elles sont en moyenne plus diplômées que les hommes. Pourtant, leurs carrières sont toujours des parcours d'obstacles, où les barrières sont plus élevées que pour les hommes. Le travail atypique constitue souvent un handicap supplémentaire. Bien que, dans l'emploi atypique, on trouve un peu plus de femmes peu qualifiées et un peu moins de femmes très qualifiées, le diplôme ne protège plus vraiment de l'emploi atypique.

La reconnaissance n'a pas suivi l'élévation du niveau de qualification. Cela se marque particulièrement au niveau de l'accès à la formation au cours de la vie professionnelle. Les

travailleuses à temps partiel ou à durée déterminée sont défavorisées dans l'accès aux formations organisées par les employeurs. Les premières doutent que leurs perspectives de carrière deviennent meilleures grâce à la formation, les secondes espèrent davantage de la formation mais sont sceptiques sur leur effet à court terme. De plus, alors que les femmes sont mieux formées que les hommes, ce sont les hommes qui retirent davantage de bénéfices de leur formation.

Les opportunités de carrière des femmes restent limitées par trois mécanismes, qui sont produits et reproduits dans les entreprises par la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail :

- ❖ Le plafond de verre, qui limite l'accès des femmes à des postes à responsabilité ;
- ❖ Le plancher collant, qui maintient les femmes dans des fonctions où il y a peu de perspectives de progression professionnelle ;
- ❖ Le tuyau percé, où les « fuites » sont dues aux abandons de carrière des femmes au cours des différentes étapes de leur vie professionnelle.

La satisfaction générale par rapport aux conditions de travail est moins bonne dans le travail à temps partiel et surtout dans les emplois à durée déterminée. Les perspectives de carrière sont réduites pour les temps partiels et encore plus dans les emplois temporaires. Les emplois atypiques des femmes se caractérisent également par de plus faibles opportunités de continuer à apprendre des choses à travers leur travail ou d'être impliquée dans l'amélioration des procédures de travail. Les travailleuses à durée déterminées sont deux fois plus nombreuses que la moyenne des femmes à percevoir des déficits en termes de reconnaissance au travail.

La soutenabilité à long terme de l'emploi actuel est également plus incertaine pour les femmes en emploi atypique. Alors qu'en moyenne, une faible majorité des femmes (53%) pensent qu'elles pourront encore faire leur travail actuel quand elles auront 60 ans, le scepticisme des temps partiels et des travailleuses à durée déterminée est plus accentué. Ces dernières manifestent davantage la volonté de sortir de leur situation professionnelle actuelle. Emploi atypique ou pas, la perspective de pouvoir faire le même travail quand on aura 60 ans ne suscite pas un large enthousiasme chez les femmes, en tout cas moins que chez les hommes, qui sont 60% à le penser. La volonté politique d'augmenter le taux d'emploi des femmes quinquagénaires pourra difficilement se réaliser sans une amélioration de la soutenabilité à long terme des emplois actuels.

L'accès à la formation continue est toujours un enjeu important dans toutes les formes d'emploi atypique. Les dispositifs de formation doivent sans cesse être évalués et adaptés en fonction de l'évolution des formes d'emploi et de l'évolution des compétences mobilisées dans le travail. Pour que les femmes aient toutes les chances de s'épanouir dans le travail et de développer une carrière, quelles que soient leurs formes d'emploi, des changements importants doivent être obtenus dans les pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, dans le sens d'une véritable égalité professionnelle.

5. Quelques réflexions finales sur le sens du terme « atypique »

Pourquoi l'emploi typique est-il si important et l'emploi atypique si redouté ? Parce que l'emploi typique est au cœur du statut professionnel, du droit du travail et de la sécurité sociale. C'est à partir de cette norme d'emploi typique que le droit du travail et l'accès à la sécurité sociale ont été définis. Dès lors, tout écart par rapport à cette norme est aussi un écart par rapport aux protections et aux droits que le législateur et les partenaires sociaux ont mis en place (Vendramin et Guffens, 2002).

L'emploi typique, le droit du travail, la sécurité sociale sont nés d'un monde du travail et d'une société qui, aujourd'hui, ont beaucoup changé. Le berceau de l'emploi typique est caractérisé par le plein emploi, la grande entreprise industrielle ou la grande organisation bureaucratique, des politiques nationales fortes, la formation sur le tas, des qualifications traditionnelles, un modèle standard d'emploi et un modèle familial standard (famille stable, père « nourricier »).

La société a changé et le monde du travail aussi : les femmes sont entrées massivement sur le marché du travail ; les modèles familiaux se sont diversifiés ; les niveaux de qualification se sont élevés ; le progrès technique, les technologies de l'information et de la communication, l'internationalisation, la flexibilité ont bouleversé le monde du travail. Aujourd'hui, de nombreuses nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail côtoient le modèle, jadis dominant, de la grande entreprise industrielle ou de la grande administration.

Il faut aussi souligner que les notions d'emploi typique et d'emploi atypique ne contiennent pas de jugement de valeur. Un emploi atypique n'est pas a priori un mauvais emploi et un emploi typique un bon emploi. La réalité du monde du travail est bien plus nuancée. La notion d'emploi atypique signifie *différent de la norme de référence*, en droit du travail et en sécurité sociale. La difficulté réside dans le décalage entre la nouvelle réalité du monde du travail et les cadres réglementaires qui ne sont plus parfaitement adaptés à cette nouvelle réalité. Le défi d'avenir sera la prise en compte de cette diversité et la construction d'une nouvelle norme. Il faut poursuivre la réflexion, entamée il y a dix ans, sur le contrat de travail, la modernisation de la sécurité sociale, la maîtrise des conditions de travail de demain.

Bibliographie et sources statistiques

Bibliographie et sources statistiques

Cingolani P. (2011), *La précarité*, PUF Que sais-je ?, Paris.

Commission européenne, Rapports annuels *Employment in Europe*, DG Emploi et affaires sociales, Bruxelles, 1995 à 2011.

Conseil supérieur de l'emploi (2007), *Rapport annuel 2007 – Partie II Égalité des chances sur le marché du travail*, SPF Emploi, travail et concertation sociale, Bruxelles.

Cullen K, Gareis K. (2011), *Company initiatives for workers with care responsibilities for disabled children or adults*, Eurofound, Dublin.

De Terssac G., Saint-Martin C., Thébaud C. (eds) (2008), *La précarité : une relation entre travail, organisation et santé*, Octares, Toulouse.

Defeyt Ph. (2010), *Indicateurs de précarité sur le marché du travail*, Institut pour un développement durable, août 2010.

Defeyt Ph. (2011), *Quelques évolutions en matière d'emploi 2005-2011*, Institut pour un développement durable, août 2011.

Defourny J., Henry A., Nassaut S., Nyssens M., « Les titres-services : quelle qualité d'emploi et d'organisation du service ? », dans *Regards économiques*, n°69, IRES-UCL, avril 2009.

Demez G., Dock T. (2010), « Emploi féminin : une progression à quel prix ? », dans *Démocratie*, 2010/1, janvier 2010.

Deschacht N., Baerts A., Guerry M.A., *De m/v carrièrekloof: carrièreverschillen tussen vrouwen en mannen in België*, Academia Press, Gent / Brussel, 2011.

Eurofound (2009), *European company survey 2009. Flexibility profiles of European companies*, European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin.

Eurofound (2010), *Fifth European Working Conditions Survey (EWCS 2010)*, European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin.

Eurofound (2010b), *Working poor in Europe*, Report EF/10/25/EN, European foundation for the improvement of living and working conditions, Dublin.

Federgon (2009), Rapport d'activités, Fédération des entreprises d'intérim, Bruxelles.

FOREM (2012), « Focus : l'aide à la promotion de l'emploi, un regard sur l'année 2010 », dans *Marché de l'emploi*, février 2012.

Glorieux I., Van Tienoven T.P. (2009), *Genre et emploi du temps. Différences et évolution dans l'emploi du temps des femmes et des hommes Belges (2005, 1999, 1966)*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), Bruxelles.

IDEA Consult (2010), *Évaluation du régime des titres-services pour les emplois et services de proximité en 2009*, SPF Emploi, Bruxelles.

IEFH (2010), *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2010*, Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Bruxelles.

IEFH (2011), *Femmes et hommes en Belgique : statistiques et indicateurs de genre*, Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Bruxelles.

IWEPS (2007), *Rapport sur la cohésion sociale en Wallonie*, Institut wallon de l'évaluation, de la prospectives et de la statistique, Namur.

IWEPS (2010), *Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie – Photographie statistique*, Institut wallon de l'évaluation, de la prospectives et de la statistique, Namur.

Maruani M. (2011), *Travail et emploi des femmes*, 4^{ème} édition, La Découverte, Paris.

Méda D., Vendramin P. (2010), « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », dans *SociologieS - Théories et recherches*, <http://sociologies.revues.org/index3349.html>

Monville M. (2007), *La formation professionnelle continue en Belgique : avantages, organisation et enjeux*, Conseil central de l'économie, Document CCE-2007-854, août 2007.

ONAFTS (2008), *Les familles monoparentales en Belgique*, Focus 2008-2, Office national des allocations familiales pour travailleurs salariés, Bruxelles.

Piotet F. (2007), *Emploi et travail : le grand écart*, Armand Colin, Paris.

Ponthieux S. (2004), « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », *Travail, genre et sociétés*, n°11, p93-107.

Statbel, *Enquête sur les forces de travail 1999-2009 – tableaux statistiques*, SPF Économie, DGSIE, Bruxelles, juin 2010.

Statbel, *Enquête sur les forces de travail 2009-2010 – tableaux statistiques*, SPF Économie, DGSIE, Bruxelles, juin 2011.

Taskin L., Walrave M. (2010), *Le télétravail en Belgique*, Rapport de recherche FUCAM et UA pour la Belgian Telerwork Association, Bruxelles.

Van Woensel A. (2006), *Met de mantel der liefde – Analyse van de combinatie werk en mantelzorg in Vlaanderen*, Steunpunt WSE, Leuven.

Vendramin P. (2001), *Le travail atypique – Résultats d'enquête*, FTU et Femmes CSC.

Vendramin P., Guffens C. (2002), *Le travail atypique, fiches thématiques*, FTU et Femmes CSC.

Vendramin P. (2007), *Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux*, enquête FTU-FEC, Namur.

Vendramin P., Valenduc G. (2002), *Technologies et flexibilité – Les défis du travail à l'ère numérique*, Éditions Liaisons, Paris.

Vie Féminine (2006), *Au féminin précaire – Comment les femmes vivent la précarité aujourd'hui*, Bruxelles.

Vogel L. (2011), « Travail et santé : pourquoi certains sont plus égaux que d'autres », dans *HesaMag#03, Dossier Inégalités sociales de santé : l'impact du travail*, Institut syndical européen (ETUI), Bruxelles.

TABLE DES MATIÈRES

Présentation	5
Chapitre 1 – L’emploi atypique aujourd’hui.....	9
1. UN MODÈLE D’ANALYSE DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L’EMPLOI	9
2. LES FORMES ATYPIQUES D’EMPLOI ET DE TRAVAIL	11
3. L’EMPLOI ATYPIQUE ET LA FRAGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL	15
4. EMPLOI ATYPIQUE ET TRAVAIL ATYPIQUE.....	15
Chapitre 2 – Les évolutions au cours des dix dernières années.....	19
1. L’EMPLOI À TEMPS PARTIEL.....	19
1.1 Les tendances.....	19
1.2 L’inégale répartition du temps partiel féminin	21
1.3 Temps partiel et réduction du temps de travail.....	23
1.4 Les raisons du temps partiel.....	23
2. L’EMPLOI À DURÉE DÉTERMINÉE	25
3. LES EMPLOIS D’INSERTION	27
4. LA DIVERSIFICATION DES LIEUX DE TRAVAIL	28
5. L’ÉLEVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION DES FEMMES.....	29
Chapitre 3 – La sécurité socioéconomique : inégalités de revenu et précarité	33
1. LES TENDANCES EN MATIÈRE DE RÉMUNÉRATIONS	33
1.1 La diversification des formes de rémunération	33
1.2 L’individualisation de la rémunération.....	33
2. LA PERSISTANCE DES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	34
2.1 Un aperçu des inégalités	34
2.2 La ségrégation « horizontale », c’est-à-dire entre secteurs	36
2.3 La ségrégation « verticale », c’est-à-dire entre professions.....	38
2.4 Vers une ségrégation ethnique ?	39
3. L’EMPLOI ATYPIQUE ET LES INÉGALITÉS DE REVENU	40
3.1 Emploi atypique, revenu atypique	40
3.2 Emploi à temps partiel : une amplification des inégalités.....	40
4. DES SITUATIONS FAMILIALES QUI RENFORCENT L’INSÉCURITÉ	42
5. LES CONSÉQUENCES SOCIALES DE LA PRÉCARITÉ DES EMPLOIS ATYPIQUES	43
5.1 Le risque de devenir une travailleuse pauvre	43
5.2 L’emploi atypique échappe aux protections sociales traditionnelles	44
5.3 L’emploi atypique renforce l’insécurité d’existence	44
5.4 L’augmentation de la précarité chez les jeunes	45
6. APRÈS LA VIE ACTIVE : LES CONSÉQUENCES SUR LES PENSIONS	46

7.	DES PISTES POUR AMÉLIORER LA SÉCURITÉ SOCIOÉCONOMIQUE DANS L'EMPLOI ATYPIQUE	46
7.1	Inégalités salariales : des réponses multiples à des causes multiples.....	46
7.2	Améliorer la législation sociale.....	48
7.3	Le rôle important des conventions collectives.....	48
7.4	La vigilance au niveau des entreprises	49
7.5	Les actions de sensibilisation	50
Chapitre 4 – Les conditions de travail		53
1.	LES ASPECTS SPÉCIFIQUES DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES	53
1.1	Les rythmes de travail	54
1.2	La santé et la sécurité au travail.....	54
1.3	Les nouvelles technologies.....	55
1.4	La ségrégation sexuée et les discriminations	55
2.	LES HORAIRES DE TRAVAIL ATYPIQUES	56
3.	LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES EMPLOIS ATYPIQUES	58
3.1	La satisfaction générale par rapport aux conditions de travail	58
3.2	Les rythmes de travail	59
3.3	La santé et la sécurité au travail.....	59
3.4	Les nouvelles technologies.....	60
3.5	La ségrégation et les discriminations	60
3.6	Les horaires atypiques dans les emplois atypiques.....	60
3.7	La conciliation entre travail et vie privée	62
4.	LE CAS DES EMPLOIS EN TITRES-SERVICES ET ALE	62
4.1	Les conditions de travail dans les entreprises de titres-services	62
4.2	Les conditions de travail dans les emplois en ALE.....	63
5.	SIGNAUX D'ALERTE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL	63
Chapitre 5 – La conciliation entre travail et hors-travail.....		67
1.	LA RÉPARTITION SEXUÉE DES USAGES DU TEMPS AU SEIN DES MÉNAGES	67
2.	LES INÉGALITÉS PAR RAPPORT AUX CHARGES DE SOINS.....	69
2.1	Les modalités de garde des jeunes enfants.....	69
2.2	Les soins aux personnes dépendantes	70
3.	ORGANISATION DU TRAVAIL ET PRESSION SUR LE TEMPS.....	70
3.1	L'accélération et la désynchronisation des rythmes de la vie quotidienne	70
3.2	La pression du temps	71
3.3	L'imprévisibilité des horaires.....	72
4.	ARTICULATION ET CONCILIATION ENTRE LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES AUTRES TEMPS SOCIAUX.....	73
5.	LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT FAVORABLES À LA CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE.....	75
5.1	Le crédit-temps et l'interruption de carrière	75
5.2	Les congés thématiques	75
5.3	Des chantiers à plus long terme	76

Chapitre 6 – La satisfaction et l'épanouissement au travail	79
1. LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES	79
1.1 Instabilités, impasses et incertitudes	79
1.2 Des parcours différenciés dans l'emploi typique ou atypique	80
1.3 Les carrières des femmes : plafond de verre, plancher collant et tuyau percé	81
1.4 Quelques indicateurs de problèmes spécifiques à l'emploi atypique.....	83
2. L'ACCÈS À LA FORMATION AU COURS DE LA VIE PROFESSIONNELLE	84
3. PERSPECTIVES D'AVENIR ET PISTES POUR L'ACTION.....	85
3.1 Les perspectives d'avenir	85
3.2 Améliorer l'accès à la formation continue	86
3.3 Réduire l'incertitude dans les emplois atypiques	86
3.4 Réduire les inégalités de genre dans les carrières	87
 Chapitre 7 – Conclusions et enjeux	 91
1. EMPLOI ATYPIQUE ET SÉCURITÉ SOCIOÉCONOMIQUE	91
2. EMPLOI ATYPIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	92
3. EMPLOI ATYPIQUE ET CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET HORS TRAVAIL.....	93
4. EMPLOI ATYPIQUE ET DIMENSION EXPRESSIVE DU TRAVAIL	94
5. QUELQUES RÉFLEXIONS FINALES SUR LE SENS DU TERME « ATYPIQUE »	96
 Bibliographie et sources statistiques	 99

