

**FONDATION TRAVAIL-UNIVERSITÉ**  
CENTRE DE RECHERCHE TRAVAIL & TECHNOLOGIES

# **Le travail atypique**

## Résultats d'enquête

Patricia Vendramin

ENQUÊTE RÉALISÉE À LA DEMANDE ET EN COLLABORATION AVEC LE  
**SERVICE SYNDICAL DES FEMMES DE LA CSC**

ENQUÊTE RÉALISÉE PAR  
LA FONDATION TRAVAIL – UNIVERSITÉ  
À LA DEMANDE ET EN COLLABORATION AVEC LE

**SERVICE SYNDICAL DES FEMMES**

**DE LA**

**CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS CHRÉTIENS**

**MARS 2001**

Dépôt légal D/2001/6624/26

**Fondation Travail – Université ASBL**  
Centre de recherche Travail & Technologies

Rue de l'Arsenal, 5  
B-5000 Namur

Tél. (0)81-725122, fax (0)81-725128  
pvendramin@compuserve.com

Site web : <http://www.ftu-namur.org>

# Sommaire

<b>Introduction</b>	<b>7</b>
<b>Chapitre I</b> <b>Qui sont les travailleurs occupés dans les emplois</b> <b>atypiques ?</b>	<b>13</b>
<b>Chapitre II</b> <b>Les milieux professionnels concernés</b>	<b>21</b>
<b>Chapitre III</b> <b>Les trajectoires professionnelles</b>	<b>25</b>
<b>Chapitre IV</b> <b>Les conditions de travail et d'emploi</b>	<b>33</b>
<b>Chapitre V</b> <b>Le bien-être au travail et les aspirations</b> <b>professionnelles</b>	<b>43</b>
<b>Résumé</b>	<b>51</b>
<b>Table des matières</b>	<b>61</b>



## Préface

En 1998, les Femmes de la CSC ont commencé à étudier en profondeur le phénomène du travail atypique.

*Qu'appelle-t-on travail atypique ?*

*Qui est concerné par ce type d'emplois ?*

*Peut-on parler d'avantages et d'inconvénients du travail atypique ?*

*Quelles sont les conséquences sur la vie des travailleurs et des travailleuses concerné-e-s ?*

*Cette évolution du travail est-elle prise en compte par le droit du travail ?*

*Comment sont entendus les travailleuses et travailleurs « atypiques » ?*

*Comment le syndicat intègre-t-il leurs questions, leurs attentes, leurs espoirs ?*

Après ces questionnements, et avec les militantes « Femmes », un travail de terrain commence. Les militantes s'investissent : elles suivent des formations régionales, accompagnées par les permanentes régionales, font des recherches, mènent leur enquête. Bref, elles veulent en savoir plus, mais elles veulent surtout trouver des solutions pour remédier aux difficultés qu'elles débusquent dans les situations de travail atypique. Les permanentes, quant à elles, participent à des journées d'étude, travaillent collégalement sur le sujet et relayent la problématique.

Parce que l'emploi atypique pourrait bien devenir la norme, il faut dès à présent réfléchir au contrat de travail, à la sécurité sociale, aux conditions de travail de demain. A cet effet, la collaboration de la Fondation Travail-Université était indispensable pour donner à notre projet un cadre scientifique rigoureux et pour nous aider à étayer les pistes lancées dans le carnet intitulé *Le travail atypique, Un défi collectif*, note de synthèse rédigée par P. Vendramin de la FTU en septembre 2000.

Cette demande de soutien a pris la forme d'une enquête diffusée auprès de militant-e-s et d'autres personnes, affilié-e-s ou non au syndicat. Les résultats repris dans ce rapport nous permettent d'affiner notre connaissance du vécu des travailleuses et travailleurs. Mais le but final n'est pas seulement d'avoir une connaissance passive du sujet, c'est aussi et surtout de nous donner la possibilité d'améliorer les conditions de travail spécifiques que vivent les travailleurs et travailleuses « atypiques ». Les Femmes CSC élaboreront, toutes ensemble, des revendications solides dans cette optique.

Les résultats de cette enquête ont fait l'objet d'une présentation lors de la Journée internationale des Femmes, le 8 mars 2001 à Namur.

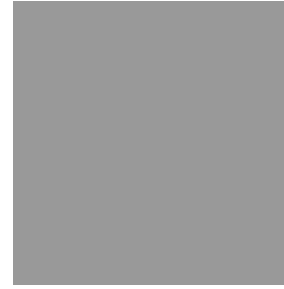
Le présent rapport est une première étape de ce vaste projet. Le travail en chantier connaîtra prochainement de nouveaux développements (rencontres, Forum international, actions...).

Comme toutes les publications des Femmes CSC, cette préface a été féminisée à dessein, le public concerné étant composé d'hommes **et** de femmes. Cependant, les impératifs de publication ont conduit les auteurs à utiliser une formule unique, le masculin, afin d'éviter d'alourdir le texte, la grammaire française restant encore sexiste...

Nous remercions particulièrement Patricia Vendramin pour l'aide précieuse qu'elle nous a apportée dans l'élaboration du questionnaire d'enquête et dans le travail d'analyse des résultats.

Nous remercions également les 798 personnes qui ont pris le temps de répondre au questionnaire d'enquête et à tous ceux et toutes celles qui ont eu la gentillesse de le diffuser, de la recueillir et d'en assurer le suivi.

Erica Bolzonello  
Responsable nationale Femmes CSC



## Introduction

La dernière décennie aura consacré l'avènement d'un nouveau mode de gestion du travail essentiellement marqué par la flexibilité. Le modèle classique de l'emploi et de la carrière professionnelle standard, hérité de la période industrielle, n'a plus la cote auprès des employeurs (et parfois des pouvoirs publics). Les principes de gestion et d'organisation à flux tendus ou juste à temps ne concernent plus seulement la gestion des biens, des produits tangibles et intangibles ; ils sont aussi appliqués à la gestion des ressources humaines. Dès lors, le bon vieux contrat de travail de papa a un air suranné. Le travail à temps plein, à durée indéterminée, à des heures fixes, chez un même employeur, dans un endroit stable et bien défini appartient de plus en plus au passé. Ce type d'engagement répond mal aux besoins d'entreprises à la recherche de flexibilité et « incapables » aujourd'hui de s'engager à long terme vis-à-vis de ses salariés.

Au hit-parade des rapports salariaux, ce sont les engagements à durée déterminée, les contrats d'intérim, le travail indépendant, le travail à temps partiel (de plus en plus souvent non choisi), les contrats subventionnés qui ont le vent en poupe. Toutefois, ce ne sont pas seulement les contrats qui changent, c'est aussi la référence à un temps de travail standard qui a rythmé pendant des décennies, la semaine, le mois, l'année de travail. Toutes les références classiques du travail, le contrat, le temps de travail, la rémunération, la carrière professionnelle, sont en mutation. Certes, tout n'a pas changé et le modèle classique d'emploi et de travail reste celui qui est le plus largement répandu, mais sa croissance s'est fortement ralentie tandis que les formes de travail atypique se développent à un rythme exponentiel. Les femmes et les jeunes sont particulièrement concernés par ces changements souvent empreints d'instabilité et de précarité.

Ne nous trompons pas cependant, il ne s'agit pas de vanter les mérites d'un modèle passé qui comportait aussi des inégalités et des faiblesses et de dénigrer de nouvelles tendances qui ne seraient porteuses que de régression sociale. La situation est plus complexe, et le travail atypique rencontre aussi les aspirations de certains travailleurs et travailleuses. C'est le caractère subi ou choisi des situations qui déterminent leur soutenabilité de même que l'étendue et la nature des droits et des protections qui y sont associés.

L'emploi atypique interpelle les organisations syndicales car ce n'est pas ce modèle d'emploi qui est au cœur du statut professionnel, du droit du travail, de la sécurité sociale. C'est à partir de la 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.

## Présentation du dossier

Ce dossier propose une synthèse des résultats d'une enquête (voir présentation ci-dessous) sur le travail atypique réalisée par la Fondation Travail-Université, à la demande du Service Syndical des Femmes de la CSC. Le dossier comprend cinq chapitres :

- Un premier chapitre décrit les profils de travailleurs occupés dans des emplois atypiques. En comparant les profils de travailleurs occupés dans des emplois typiques et ceux des travailleurs occupés dans des emplois atypiques (sur une base volontaire ou contrainte), ce chapitre met en évidence des tendances qui doivent permettre une gestion correctrice mais aussi prospective des transformations du marché du travail.
- Le deuxième chapitre s'intéresse aux milieux professionnels. Il identifie les branches d'activité et les types d'entreprise potentiellement concernés par le travail atypique.
- Le troisième chapitre examine la spécificité des parcours professionnels des travailleurs occupés dans des emplois atypiques. Il met en évidence le caractère instable et précaire de ces emplois.
- Le quatrième chapitre est centré sur les conditions de travail et d'emploi. Il s'intéresse aux horaires de travail, au contenu du travail et aux relations de travail, aux discriminations salariales ainsi qu'à l'accès à la formation continuée.
- Le chapitre cinq traite plus spécifiquement des opinions des travailleurs sur leurs conditions d'emploi et de travail. Au-delà des opinions directement relatives aux conditions concrètes de travail, il propose un indice de bien-être au travail ainsi qu'un état des aspirations professionnelles et des attentes par rapport aux organisations syndicales.
- Un résumé clôture ce dossier, il reprend les principaux éléments des cinq chapitres précédents.



L'enquête et le dossier ont été réalisés par Patricia Vendramin, chef de projet dans le centre de recherche « Travail & Technologies » de la Fondation Travail-Université (FTU) à Namur.

## L'enquête : objectifs et déroulement

### La population ciblée

La population ciblée par l'enquête concerne les travailleurs, hommes ou femmes, jeunes ou plus âgés, occupés dans des situations de travail atypique, c'est-à-dire différentes de l'emploi standard tel qu'il a été décrit dans l'introduction. Un emploi peut se révéler atypique pour diverses raisons ; il peut être atypique en termes de contrat de travail, de temps de travail, de localisation du travail, etc.

Le public des travailleurs atypiques est constitué d'une somme de situations qui concernent tantôt des nombres importants de travailleurs, tantôt des nombres beaucoup plus restreints. Dans l'enquête, nous n'avons pas recherché les situations les plus spécifiques, qui concernent peu (ou encore peu) de travailleurs. Nous avons ciblé des groupes déjà significativement répandus sur le marché du travail comme les travailleurs occupés dans des contrats atypiques (contrat à durée déterminée, contrat d'intérimaire, contrat subventionné, etc.) et les travailleurs occupés dans des temps de travail atypiques (temps partiel, travail à horaire décalé, travail de week-end, travail à pause, travail de nuit, travail sur appel, etc.).

### Contexte et objectifs

Ce dossier s'inscrit dans le programme de travail mis en oeuvre par le Service Syndical des Femmes de la CSC sur la problématique du travail atypique. Il présente les résultats d'une enquête qui vient compléter d'autres travaux déjà entrepris sur le même thème (journées de formation, réalisation de supports vidéo, contacts internationaux). Un dossier de synthèse de ces travaux a été réalisé (P. Vendramin, *Le travail atypique, un défi collectif*, note de synthèse, FTU/CSC, 2000). L'enquête a pour objectif de mieux connaître les groupes de travailleurs, et de travailleuses surtout, concernés par ces nouvelles formes de travail, leurs conditions d'emploi et de travail, leurs aspirations professionnelles et leur bien-être au travail. Ces résultats doivent permettre d'affiner et d'orienter les différentes actions qui seront mises en oeuvre par la suite par le SSF sur cette problématique. Le questionnaire comporte 123 variables et les questions concernent :

- Les conditions d'emploi (le contrat de travail, les statuts, la composition de la rémunération, le temps de travail, etc.).
- Les conditions de travail et l'organisation du travail (l'investissement en formation, les horaires de travail, les heures supplémentaires, etc.).

- Le parcours professionnel (l'ancienneté, les changements d'emploi, les perspectives professionnelles, la sécurité d'emploi, etc.).
- L'opinion des travailleurs sur une série d'aspects relatifs à leur travail (la sécurité d'emploi, les horaires de travail, le salaire, la formation professionnelle, les relations de travail, la sécurité au travail, etc.).
- Les aspirations professionnelles des travailleurs, leur opinion par rapport à des propositions de changement relatives à la durée du travail, à l'environnement de travail, à la charge de travail, etc.
- Le profil des travailleurs (l'âge, le sexe, la fonction occupée, le niveau et le type de formation, la situation familiale, la syndicalisation, etc.).
- Le profil des entreprises concernées (le secteur, la taille, la localisation, etc.).

#### **Déroulement et représentativité**

Il n'existe pas de répertoire des travailleurs atypiques à partir duquel un échantillon aurait pu être construit et la représentativité des réponses évaluée. Toutefois, nous avons organisé la diffusion des enquêtes sur base d'une série de critères à prendre en compte afin d'éviter des distorsions dans la représentativité (distribution sectorielle, variété des situations, critères d'âge, de sexe). L'enquête couvre, en fait, trois types de population :

- des travailleurs occupés dans *emplois typiques* ;
- des travailleurs occupés dans des *emplois atypiques*, mais sur une base volontaire (situations choisies) ;
- des travailleurs occupés dans des *emplois atypiques*, mais sans l'avoir choisi (situations subies)

Ces trois populations permettent des comparaisons très instructives pour décoder les situations vécues sur le marché du marché et éviter un amalgame qui occulte la diversification des réalités.

La diffusion de l'enquête a été assurée par les militantes, permanentes et délégués syndicaux ; elle s'est déroulée en décembre 2000 et 798 personnes ont répondu. Elle a été diffusée en Belgique francophone, tant auprès de travailleurs syndiqués que de non syndiqués.

Malgré le fait qu'il n'existe pas de répertoire des travailleurs atypiques, la représentativité de l'échantillon a été contrôlée en fonction des critères énumérés ci-dessus (distribution sectorielle, âge, sexe) modulés en fonction de certains indicateurs statistiques concernant les formes les plus

## LE TRAVAIL ATYPIQUE

répandues de travail atypique (contrat à durée déterminée, intérim, temps partiel, contrats subventionnés). Concrètement, nous avons, par exemple, cherché à avoir un nombre de femmes proportionnellement plus important dans l'échantillon que ce qu'il n'est dans la population active, dans la mesure où, justement, les femmes sont plus nombreuses dans les indicateurs d'emploi atypique. De la même manière, les secteurs où la population féminine est plus importante ont également été proportionnellement plus représentés dans l'échantillon. L'échantillon comprend 3/4 de femmes et 1/4 d'hommes. Dans la population active salariée des Régions wallonne et bruxelloise, on compte 52% de femmes et 48% d'hommes (INS, 1998).

*Composition sectorielle de l'échantillon - population active salariée (%)*

	Population active salariée Régions wallonne + bruxelloise (INS 1998)	Population active salariée féminine Régions wallonne + bruxelloise (INS 1998)	Composition de l'échantillon des répondants à l'enquête
- Industries, construction, transport	28	10	17 (1)
- Horeca, commerce, distribution	13	13	12
- Banques, assurances, services aux entreprises	13	13	7 (2)
- Administrations publiques, parastataux, enseignement	24	26	14 (2)
- Santé et action sociale (maisons de repos, ...)	11	19	29 (3)
- Services culturels, associatifs, sportifs et autres services (domestiques, ...)	8	13	10 (3)
- Mal définis (INS) ou non réponse (enquête)	3	6	11
Total	100%	100%	100%

(1) Bien que moins de femmes soient occupées dans ces secteurs, nous y avons néanmoins réalisé une série d'enquêtes car on y retrouve l'emploi atypique masculin, notamment l'intérim et les contrats à durée déterminée.

(2) Dans ces secteurs, des conventions collectives et des dispositions réglementaires limitent le recours au travail atypique, nous avons donc choisi de porter l'effort d'investigation vers des secteurs où le travail atypique, sous de multiples formes, est plus répandu.

(3) Dans ces secteurs, les femmes et le travail atypique sous toutes ses formes sont largement répandus, nous avons dès lors renforcé le travail d'investigation dans ces secteurs.

☞ Dans la lecture des résultats, il faut garder en mémoire cette sur-représentation du public féminin. De même, les secteurs d'activités très féminisés sont aussi sur-représentés. Dans la mesure où il ne s'agit pas, dans cette enquête, de faire des comparaisons entre hommes et femmes,

cette sur-représentation n'est pas problématique. Dans cette enquête, nous ne cherchons pas à *mesurer* des populations, mais bien à *comprendre* des situations de travail et à les comparer entre elles, afin de mettre en évidence les facteurs de bien-être et de mal-être au travail, ainsi que les facteurs d'injustice et de précarisation en même temps que les facteurs d'amélioration des conditions de travail.

## Qui sont les travailleurs occupés dans les emplois atypiques ?

Le travail atypique se développe davantage dans une version contrainte que choisie. Il concerne surtout les femmes et les jeunes, ainsi que des postes d'employé. La formation n'est pas un élément discriminant dans ce cas. Le travail atypique n'est pas une trappe pour travailleurs non qualifiés, il est davantage un passage obligé pour (r)entrer dans la vie active et il est généralement proposé aux femmes. S'il est davantage proposé aux femmes, il n'est pas sans lien avec la situation familiale. Celle des isolé-e-s avec charge de famille est particulièrement interpellante.

### 1. Préalable

**L'enquête comprend trois sous-populations : les travailleurs typiques ; les travailleurs atypiques sur une base volontaire ; les travailleurs atypiques contraints**

Dans l'ensemble de ce dossier, nous allons observer et commenter des corrélations et des chiffres relatifs à trois populations différentes de travailleurs et travailleuses. La distinction qui est établie trouve sa pertinence dans la réflexion menée ici sur le travail atypique. Ces trois sous-populations sont présentes dans l'échantillon ; elles sont décrites dans le tableau suivant.

*Les trois sous-populations distinguées dans l'analyse des résultats*

<b>Les travailleurs typiques</b> Temps plein à durée indéterminée 307 questionnaires
<b>Les travailleurs atypiques (situations choisies)</b> Réduction volontaire du temps de travail 188 questionnaires
<b>Les travailleurs atypiques (situations non choisies)</b> Contrat à durée déterminée Intérim, remplacement Temps partiel involontaire Programmes de résorption du chômage, ALE 303 questionnaires

☞ L'objectif de cette enquête n'est pas d'établir une mesure précise des taux de travailleurs atypiques ou de travail à temps partiel volontaire dans la population active de la région concernée mais bien d'*observer les différences* entre les profils des travailleurs concernés par chacune des situations. L'enquête a été conçue pour poursuivre ce deuxième objectif, et non pas le premier. Dans les tableaux qui suivent, c'est l'observation des *variations* entre les colonnes qui est instructive.

## 2. Davantage de femmes et de jeunes

Le travail atypique, c'est d'abord une affaire de femmes et de jeunes, qu'il s'agisse de situations choisies, comme dans le cas du temps partiel volontaire, ou de situations subies, comme dans toutes les autres situations (durée déterminée, temps partiel contraint, intérim, programmes de résorption du chômage, etc.).

☞ Attention, nous rappelons que les femmes sont sur-représentées dans l'échantillon. On ne peut donc pas conclure d'emblée, pour les régions concernées, que les femmes représentent 82% de l'emploi atypique subi (tableau 1). Par contre, en comparant les trois colonnes du tableau, nous constatons que la grande majorité des hommes interrogés se retrouvent dans l'emploi typique, qu'ils sont quasi absents du travail atypique choisi et qu'ils occupent une petite place dans le travail atypique subi. Nous pouvons donc conclure que le travail atypique est davantage une affaire de femmes, particulièrement quand il est choisi. Néanmoins, le travail atypique contraint s'impose également aux hommes, mais dans une moindre mesure et particulièrement chez les plus jeunes.

**Le travail atypique, c'est d'abord une affaire de femmes et de jeunes.**

Tableau 1 : travailleurs typiques et atypiques - variations selon l'âge et le sexe (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
<b>Sexe</b>			
Femme	58.4	<b>98.4</b>	<b>82.0</b>
Homme	41.6	1.6	18.0
Total	100%	100%	100%
<b>Age</b>			
18 à 24 ans	4.1	1.6	<b>19.1</b>
25 à 34 ans	32.2	20.1	<b>34.1</b>
35 à 44 ans	35. »	<b>40.8</b>	29.8
45 à 54 ans	25.3	29.9	14.7
54 ans et plus	3.1	7.6	2.3
Total	100%	100%	100%

Parmi les travailleurs typiques, on compte 36.3% de travailleurs âgés de moins de 35 ans. Cette proportion est équivalente à la part des moins de 35 ans dans la population active des régions concernées par l'enquête (wallonne et bruxelloise), soit 37.3% (INS, 1998).

**Dans le travail atypique, la distinction entre situations choisies ou subies est très importante.**

Dans le travail atypique, la distinction entre situations choisies ou subies est très importante. Dans la première catégorie, qui comprend essentiellement des travailleurs occupés à temps partiel sur une base volontaire, on a une population en moyenne plus âgée, 21.7% de moins de 35 ans et 40.8% de travailleurs âgés de 35 à 44 ans. Le poids des situations familiales est ici déterminant dans la mesure où le temps partiel volontaire est, et reste, une option liée à l'histoire familiale et à la charge d'enfants. Par contre, parmi les travailleurs occupés dans des situations de travail atypique non choisies, on trouve une proportion de jeunes très importante, plus de la moitié ont moins de 35 ans (53.2%). Il n'est plus question ici de choix motivés par des situations familiales mais bien d'un nouveau mode d'entrée dans la vie professionnelle marqué par l'instabilité et la discontinuité.

### 3. La formation : peu d'effets déterminants

On aurait pu croire que le travail atypique était le lot des travailleurs peu formés, contraints d'accepter les emplois les plus précaires. L'enquête infirme plutôt cette hypothèse. On ne constate pas de nette tendance à la moindre qualification des travailleurs en situation de travail atypique, hormis les catégories « promotion sociale » et « autres » qui sont plus importantes dans le travail atypique subi, indicateur d'un nombre sans doute plus élevé de parcours de formation atypiques.

**On ne constate pas de nette tendance à la moindre qualification des travailleurs en situation de travail atypique.**

Tableau 2 : travailleurs typiques et atypiques - variations selon le niveau de formation (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
<b>Niveau de formation</b>			
Primaire	8.4	2.2	7.7
Secondaire inférieur	13.4	12.4	16.2
Secondaire supérieur professionnel	15.4	21.1	12.8
Secondaire supérieur technique	16.4	15.7	12.1
Secondaire supérieur général	12.4	9.7	12.1
Supérieur de type court (2, 3 ans)	22.2	28.1	21.5
Supérieur de type long (4 ans)	1.7	1.6	1.3
Universitaire	5.4	6.5	5.7
Promotion sociale et autres	4.7	2.7	10.6
Total	100%	100%	100%

Il y a peu d'effets discriminants liés à la formation. Les pourcentages varient peu entre les travailleurs concernés par le travail typique et le

travail atypique (situations subies). C'est le travail atypique choisi qui se démarque le plus, on y trouve proportionnellement plus de travailleurs de niveaux de formation supérieurs. Une politique du temps choisi serait davantage réservée aux travailleurs plus qualifiés ?

## 4. Une affaire d'employé-e

Le travail atypique semble être surtout un phénomène « employé », particulièrement pour les situations choisies où l'on compte proportionnellement peu d'ouvriers. A noter également l'importance de la catégorie « autres » dans le travail atypique subi, indicateur probable de l'existence de statuts précaires mal définis.

Tableau 3 : travailleurs typiques et atypiques  
Variations selon les statuts professionnels (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
Ouvrier non qualifié	16.4	4.8	17.3
Ouvrier qualifié	<b>29.4</b>	14.9	11.2
Employé	42.8	<b>67.6</b>	<b>52.9</b>
Enseignant	2.0	1.6	3.7
Cadre	2.7	0.5	2.4
Fonctionnaire	5.4	3.2	1.7
Autre	1.3	7.4	<b>10.8</b>
Total	100%	100%	100%

Ce poids des statuts d'employé dans le travail atypique est déterminé par l'importance de la main-d'œuvre féminine dans cette catégorie, les femmes sont davantage occupées dans les emplois de services que dans les postes ouvriers. Nous rappelons également qu'il faut tenir compte d'une sur-représentation dans l'échantillon des secteurs d'activités très féminisés.

## 5. L'impact des situations familiales

**Les situations familiales ont un impact déterminant dans le travail atypique, à la fois en tant que cause et en tant qu'effet.**

Les situations familiales ont un impact déterminant dans le travail atypique, à la fois en tant que cause et en tant qu'effet. Dans le cas du travail atypique choisi (le temps réduit volontaire) l'existence d'enfants à charge est le facteur clé, mais l'existence d'un couple signifie aussi généralement un conjoint apportant un deuxième revenu pour le ménage.

Dans le travail atypique subi, les couples sont moins nombreux ; l'âge moyen nettement inférieur de ces travailleurs est un facteur explicatif. Les isolés sont plus nombreux ainsi que les travailleurs vivant encore chez leurs parents. Si l'âge est un facteur explicatif, la faiblesse des revenus en est peut-être un autre. Malgré une transformation des modèles familiaux



## LE TRAVAIL ATYPIQUE

et des valeurs liées au couple et à la famille, on peut émettre l'hypothèse d'une installation dans la vie de couple rendue plus difficile par des situations de travail trop instables ou trop peu rentables.

Toutefois, ce qui est le plus interpellant dans la troisième colonne du tableau 4, c'est le pourcentage élevé d'isolés avec charge de famille, 17.1% des situations de travail atypique subies. L'éviction ou l'exploitation des travailleurs en situation personnelle précaire est plus qu'interpellante, elle demande des mesures correctrices adaptées.

Tableau 4 : travailleurs typiques et atypiques - variations selon la situation familiale (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
<b>Situation familiale</b>			
Vivant chez les parents	7.9	2.7	<b>15.1</b>
Isolé-e- sans enfants	12.0	4.4	15.4
Isolé-e- avec enfant(s)	6.2	10.9	<b>17.1</b>
Couple sans enfant	17.1	10.9	16.1
Couple avec enfant(s)	53.7	<b>70.0</b>	<b>33.8</b>
Autre	3.1	1.1	2.7
Total	100%	100%	100%

Si l'on observe à présent plus spécifiquement les situations des travailleurs avec charge de famille (tableau 5), on constate que 80.1% des travailleurs occupés à temps réduit volontaire (travail atypique choisi) ont encore des enfants vivant au foyer. C'est également chez ces travailleurs que l'on compte le plus de familles nombreuses. Ceci confirme le rôle déterminant des dispositifs d'aménagement du temps de travail des femmes pour soutenir la natalité.

Tableau 5 : travailleurs typiques et atypiques  
Variations en fonction de la présence d'enfants à charge (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
<b>Enfant vivant encore avec le travailleur</b>			
Oui	62.1	<b>80.1</b>	<b>53.7</b>
Non	37.9	19.9	46.3
Total	100%	100%	100%
<b>Nombre d'enfants vivant encore avec le travailleur</b>			
Un enfant	36.8	19.4	44.4
Deux enfants	44.2	47.8	44.4
Trois enfants ou plus	19.0	<b>32.8</b>	11.2
Total	100%	100%	100%
<b>Age du plus jeune enfant</b>			
Moins de 3 ans	18.6	15.3	<b>23.1</b>
De 3 ans à moins de 6 ans	13.8	13.1	<b>17.7</b>
De 6 ans à moins de 12 ans	29.9	29.9	26.5
12 ans et plus	37.7	41.7	32.7
Total	100%	100%	100%

Parmi les travailleurs occupés dans des emplois atypiques contraints, 53.7% ont des enfants à charge. Parmi ces enfants à charge, 40.8% ont moins de 6 ans. Ce constat révèle l'ampleur des problèmes d'insécurité financière et d'instabilité professionnelle pour des personnes ayant une charge de famille.

**Les isolées avec enfants sont relativement nombreuses dans le travail atypique contraint.**

Dans le tableau 6, le cas des isolés avec enfants est observé en particulier. Le tableau reprend tous les isolés avec enfants compris dans l'échantillon, quelle que soit leur situation de travail (typique ou atypique). Plusieurs éléments peuvent être mis en évidence. Tout d'abord, il s'agit essentiellement de femmes (86.5%, mais nous rappelons qu'elles sont sur-représentées dans l'échantillon), dans des tranches d'âge peu favorables à une réinsertion professionnelle stable, et d'un niveau de qualification moyen sensiblement plus bas par rapport à l'ensemble de la population active des mêmes régions (wallonne et bruxelloise). On constate ensuite une certaine « stabilité dans la précarité » : la moitié sont engagé-e-s à durée indéterminée, et près d'un tiers dans des programmes de résorption du chômage ; seulement 28.5% ont changé d'employeur au cours des cinq dernières années. Plus inquiétant, 64.4% des isolés avec enfants ont un salaire mensuel net inférieur à 40 000 francs.

## LE TRAVAIL ATYPIQUE

Tableau 6 : les isolé-e-s avec enfants - 11,4% de l'ensemble de l'échantillon (%)

<b>Selon la catégorie d'âge</b>		<b>Selon le statut</b>	
Moins de 34 ans	21.6	<b>professionnel</b>	
35 à 44 ans	<b>51.1</b>	Ouvrier qualifié	13.0
45 et plus	27.3	Ouvrier non qualifié	16.5
Total	100%	Employé	47.1
<b>Selon le sexe (1)</b>		Autre	23.4
Homme	13.5	Total	100%
Femme	<b>86.5</b>	<b>Selon le type de contrat</b>	
Total	100%	Durée indéterminée	<b>50.1</b>
<b>Selon le niveau d'étude</b>		Durée déterminée	6.8
Maximum secondaire inférieur	28.4	Intérim/remplacement	5.6
Secondaire supérieur	44.4	Agents contractuels	5.6
Supérieur (court, long, univ.)	20.4	Programmes de résorption	<b>31.9</b>
Promotion sociale et autres	6.8	Total	100%
Total	100%	<b>A changé d'employeur</b>	
<b>Selon le salaire mensuel net</b>		<b>au cours des 5</b>	
Moins de 30 000 francs	<b>32.2</b>	<b>dernières années</b>	
De 30 000 à moins de 40 000 francs	<b>32.2</b>	Oui	<b>28.4</b>
De 40 000 à moins de 50 000 francs	17.3	Non	71.6
De 50 000 à moins de 60 000 francs	8.0	Total	100%
60 000 francs et plus	10.3		
Total	100%		

(1) Dans la population en général (active et non-active), la part des hommes isolés avec enfants est plus importante, les femmes restent cependant majoritaires (pour l'ensemble de la Belgique en 1998 on compte 23% d'hommes (actifs ou non-actifs) isolés avec enfants et 77% de femmes (actives et non-actives) (source INS).

D'autres questions dans l'enquête s'intéressaient à la localisation géographique des travailleurs « typiques » et « atypiques », à l'accès aux transports en commun et aux durées des trajets domicile/lieu de travail. Peu de différences significatives sont révélées par ces questions, hormis une tendance pour les travailleurs occupés dans des emplois atypiques non choisis à se rapprocher des grands centres et des transports en commun. Ce sont les travailleurs occupés dans des emplois à temps réduit volontaire qui semblent bénéficier de navettes plus réduites (82.6% comptent moins d'une heure pour l'aller/retour), malgré qu'ils soient plus nombreux à avoir un accès peu aisé aux transports en commun (35.3% n'y ont pas accès).

Les situations de travail jouent vraisemblablement un rôle dans les choix de localisation. Reste à savoir si l'insécurité professionnelle rapproche des grands centres ou si les grands centres génèrent l'insécurité professionnelle? Il faut probablement tenir compte également de facteurs liés à l'âge et à la stabilité familiale dans les choix de localisation. On peut cependant raisonnablement émettre l'hypothèse que le marché du travail a un effet indirect sur l'occupation du territoire et les processus d'urbanisation.



## Les milieux professionnels concernés

Le poids des petites entreprises est proportionnellement plus lourd dans l'emploi atypique, mais les choses ne sont pas si simples. En effet, l'emploi atypique est aussi plus fréquent dans les branches d'activités très féminisées, notamment la santé, l'assistance aux personnes et le secteur associatif, des secteurs aussi où beaucoup de petites entreprises non marchandes bénéficient de programmes de résorption du chômage. Le secteur du commerce compte également, avec ses temps partiels choisis et contraints. Malgré des parcours professionnels instables, le taux de syndicalisation est élevé chez les travailleurs « atypiques », peut-être parce que qu'un passage par le chômage a entraîné l'affiliation à une caisse de paiement d'allocations de chômage.

### 1. Plus fréquent dans les petites entreprises

L'emploi typique est davantage concentré dans les grandes entreprises. Le poids des entreprises de moins de 20 personnes, ou encore de moins de 50 personnes, est proportionnellement plus lourd dans le travail atypique (choisi ou subi). Ainsi, 31.5% de l'emploi atypique non choisi est localisé dans des entreprises de moins de 50 personnes, contre 26.9% de l'emploi atypique choisi et 19.2% de l'emploi typique, dans cette même catégorie d'entreprises.

Tableau 7 : travailleurs typiques et atypiques - variations selon la taille de l'entreprise (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
Moins de 20 personnes	7.7	10.1	22.1
20 à 49 personnes	11.5	16.8	9.4
50 à 99 personnes	11.5	17.8	15.0
100 à 499 personnes	41.5	35.1	32.2
500 personnes et plus	27.8	20.2	21.3
Total	100%	100%	100%

## 2. Surtout dans les branches d'activité féminisées

**La distribution sectorielle de l'emploi atypique est à l'image de la distribution de l'emploi féminin.**

La distribution sectorielle de l'emploi atypique est à l'image de la distribution de l'emploi féminin : moins nombreux dans l'industrie, plus fréquents dans les services et notamment dans les services de santé, d'assistance aux personnes et dans le secteur associatif. Le poids du travail atypique dans les secteurs non marchands est également significatif. Dans ces secteurs non marchands, beaucoup de petites associations bénéficient de programmes de résorption du chômage. Nous rappelons au lecteur que les secteurs comptant le plus de travail atypique, sous toutes ses formes, ont été sur-représentés dans l'échantillon (voir introduction).

Tableau 8 : travailleurs typiques et atypiques - variations selon la branche d'activité (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
- Industries, construction, transport	30.4	2.5	17.2
- Horeca, commerce, distribution	11.7	13.3	15.0
- Banques, assurances, services aux entreprises, télécom., informatique	11.4	6.1	5.3
- Administrations publiques, parastataux, enseignement	13.6	16.4	16.9
- Santé et action sociale (maisons de repos, ...)	27.8	50.8	29.5
- Services culturels, associatifs, sportifs et autres services (domestiques, ...)	5.1	10.9	16.1
Total	100%	100%	100%

Le temps de travail réduit volontaire (travail atypique choisi) est proportionnellement moins fréquent dans l'industrie. Les femmes y sont moins nombreuses et d'autre part, les secteurs industriels marqués par une culture du travail masculine sont peu ouverts aux formules de temps de travail réduit pour raisons familiales.

**La plupart des branches d'activité semblent ouvertes au travail atypique contraint.**

Hormis quelques branches d'activité, pour des raisons diverses, la plupart des branches d'activité semblent ouvertes au travail atypique contraint, avec une pointe dans la santé et les services d'assistance aux personnes. Parmi les exceptions, il faut noter les secteurs financiers, où la flexibilité est canalisée en vertu de conventions collectives ; le secteur de l'informatique et des télécommunications car le marché du travail y est plutôt marqué par la pénurie de travailleurs qualifiés, ce qui donne un rapport de force favorable pour négocier de bonnes conditions d'emploi (les femmes y sont aussi peu nombreuses).

### 3. Une présence syndicale moins généralisée

Le travail atypique contraint se développe-t-il à la faveur d'une présence syndicale moins généralisée dans certaines branches d'activité, ou dans les entreprises de petite taille ? Il s'agit d'une hypothèse qui mérite d'être creusée. En effet, on constate que le taux de syndicalisation maximum pour les travailleurs interrogés dans cette enquête concerne les travailleurs occupés dans des emplois atypiques non choisis. L'hypothèse d'une syndicalisation suite à une période de chômage pour organiser le paiement d'allocations de chômage est plausible. Il est intéressant de constater, d'une part, que les travailleurs qui peuvent avoir une politique du temps de travail choisi (temps de travail réduit volontaire) sont, par comparaison, moins nombreux à être syndiqués, même si le taux de syndicalisation reste élevé. D'autre part, il est très intéressant de relever que seulement 67.8% des travailleurs occupés dans des emplois atypiques déclarent qu'il existe un délégué syndical dans leur entreprise. La taille des entreprises concernées est un facteur explicatif.

Tableau 9 : travailleurs typiques et atypiques - variations du taux de syndicalisation (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
<b>Taux de syndicalisation</b>			
Syndiqués	84.6	77.0	<b>87.3</b>
Non syndiqués	15.4	<b>23.0</b>	12.7
Total	100%	100%	100%
<b>Y a-t-il un délégué syndical dans votre entreprise ?</b>			
Oui	84.6	80.0	67.8
Non	13.1	15.1	<b>23.7</b>
Ne sait pas	2.3	4.9	8.5
Total	100%	100%	100%

**La possibilité d'avoir une démarche active dans la gestion de ses conditions de d'emploi peut amener un désintérêt relatif pour l'intervention syndicale.**

Une présence syndicale dans l'entreprise peut freiner le recours au travail atypique. Toutefois, les difficultés majeures concernent d'une part, les entreprises de petite taille et d'autre part, les stratégies des grandes entreprises qui consistent à sous-traiter ou filialiser des activités dans le but d'échapper aux contraintes conventionnelles qui ont été mises en place, via des négociations collectives, dans les entreprises qui bénéficient d'une représentation syndicale.

Le tableau suivant (tableau 10) va dans le même sens que la remarque qui a été faite plus haut à propos du taux de syndicalisation, par comparaison plus faible, pour les travailleurs qui ont pu choisir de réduire leur temps de travail. La possibilité d'avoir une démarche active dans la gestion de

ses conditions de d'emploi peut amener un désintérêt relatif pour l'intervention syndicale.

Tableau 10 : les raisons de la non-syndicalisation (%)

<b>Ensemble des non syndiqués</b> (16.3% de l'échantillon total)	
Cela ne m'intéresse pas	<b>24.8</b>
Je n'y ai pas pensé	17.4
Je me débrouille bien seul	<b>14.0</b>
Je ne sais pas comment on fait	0.8
Je ne sais pas à quoi cela sert	5.0
C'est contraire à mes convictions personnelles	5.8
La cotisation est trop chère	16.5
Autre	15.7
Total	100%

38.8% des non syndiqués dans l'échantillon déclarent se débrouiller seuls. Dans les autres cas, il s'agit surtout d'un manque d'information ou d'un problème de coût.



## Les trajectoires professionnelles

Les trajectoires professionnelles des travailleurs occupés dans des emplois atypiques sont caractérisées par l'instabilité et souvent entrecoupées de passages par le chômage. L'insécurité et l'absence de perspectives professionnelles pèsent lourdement sur ces travailleurs. Attention, cependant, l'insécurité et l'absence de perspectives professionnelles ne disparaissent pas dans les autres situations d'emploi. Plus que jamais, il convient aussi de distinguer travail atypique choisi (temps réduit volontaire) et travail atypique contraint ; dans le premier cas, on est bien plus proche du noyau dur de la main-d'œuvre que de l'univers professionnel des travailleurs périphériques.

### 1. Statut professionnel : un peu de tout

Dans cette section, nous nous intéressons au statut professionnel des travailleurs occupés dans des emplois atypiques. On constate, dans le tableau 11, que la moitié des travailleurs atypiques contraints sont des travailleurs à temps partiel (51.3%). D'autre part, un quart d'entre eux ont des contrats à durée indéterminée (23.4%), un autre quart est occupé dans des programmes de résorption du chômage (24.5%), près d'un cinquième dans l'intérim (18.8%) et 12.5% dans des contrats à durée déterminée. La variété des statuts est grande, on ne constate pas de situation dominante par rapport aux autres, hormis le poids important du travail à temps partiel contraint.

**La moitié des travailleurs occupés dans des emplois atypiques contraints sont engagés pour des temps partiels.**

Tableau 11 : travail atypique subi - statut professionnel (%)

Temps plein	48.7
Temps partiel	<b>51.3</b>
Total	100%
Durée indéterminée	23.4
Durée déterminée (jusqu'à un an)	12.5
Durée déterminée (moins d'un an)	6.3
Intérim/remplacement	18.8
Agents contractuels	8.6
Programmes de résorption du chômage	24.5
Autres	5.9
Total	100%

Dans la mesure où le travail à temps partiel est indissociable de l'activité professionnelle féminine, dans les faits comme dans les politiques d'emploi, nous avons comparé les conditions d'emploi et de travail des travailleurs à temps partiel *contraint* et à temps partiel *volontaire*. Des différences majeures apparaissent qui rapprochent les temps partiels volontaires de l'emploi typique et du noyau dur de la main-d'œuvre et qui relèguent les temps partiels contraints dans la main-d'œuvre périphérique.

**De grandes différences entre les temps partiels choisis et contraints.**

- Les temps partiels contraints portent sur des nombres d'heures plus restreints (nettement moins de 4/5 temps par exemple). Les revenus sont dès lors plus restreints aussi.
- La proportion de jeunes est plus importante dans le temps partiel contraint (45.2% de moins de 35 ans contre 21.7% dans le temps partiel choisi).
- Dans le temps partiel contraint, le niveau moyen de formation est sensiblement plus faible que dans le temps partiel choisi (27.7% de formation supérieure contre 36.2% dans le cas du temps partiel choisi ; 23.7% de niveau inférieur ou égal au secondaire inférieur contre 14.6% pour le temps partiel choisi).
- On trouve dans le temps partiel contraint davantage de situations familiales plus instables ; ainsi, on y compte seulement 48.5% de travailleurs vivant en couple contre 80.8% pour les temps partiels choisis ; 21.7% d'isolés avec enfants dans le temps partiel contraint contre 10.9% pour les temps partiels choisis.
- Dans les deux groupes, on relève une majorité d'employés (62.6% pour les temps partiels contraints et 67.6% pour les temps partiels choisis). On dénombre un peu plus d'ouvriers non qualifiés dans le temps partiel contraint (15.8% contre 4.8%).
- En matière de stabilité d'emploi, les différences sont grandes : 68.4% des temps partiels choisis ont une ancienneté de plus de 10 ans chez l'employeur, alors que pour les temps partiels contraints, le pourcentage est nettement plus faible : 23.9% ; 38.7% des travailleurs à temps partiel contraint ont changé d'employeur au cours des cinq dernières années contre 11% des temps partiels volontaires ; parmi ces 38.7% qui ont changé d'employeur, 70.8% ont connu une période de chômage au cours des cinq dernières années.
- Dans le temps partiel choisi, il y a 80% de contrats à durée indéterminée, dans le temps partiel contraint, il y en a 46.8%, 20.9% de programmes de résorption du chômage, 14.4% de contrats à durée déterminée, 10.1% d'intérim ou remplacement.
- Les inégalités salariales sont surtout marquées entre travailleurs à temps plein et à temps partiel, ces derniers étant plus souvent

exclus de certains avantages extra-salariaux. Les différences entre temps partiel choisi et contraint portent surtout sur l'intervention dans les frais de déplacements domicile/lieu de travail et sur les assurances groupe.

- En matière d'accès à la formation, l'horizon est nettement plus fermé en cas de temps partiel contraint : 34.8% ont bénéficié d'une formation organisée par l'employeur au cours des deux dernières années contre 50.5% pour les temps partiels choisis.

Notons cependant que, dans certains secteurs, le travail à temps partiel choisi est, compte tenu de la charge de travail très élevée, la seule formule envisageable.

## 2. Des parcours professionnels instables

Le tableau suivant confirme la grande instabilité des parcours professionnels pour les travailleurs occupés dans des emplois atypiques sur une base non volontaire ; seul le temps partiel choisi est un scénario stable d'emploi non typique. On ne fait pas carrière dans l'intérim, ni dans les programmes de résorption du chômage, pas plus que dans les contrats à durée déterminée ou le temps partiel contraint.

**On ne fait pas carrière dans l'intérim, ni dans les programmes de résorption du chômage, pas plus que dans les contrats à durée déterminée ou le temps partiel contraint.**

Si l'on compare la troisième colonne du tableau 12 aux deux autres colonnes, on constate l'ampleur de l'insécurité professionnelle des travailleurs atypiques malgré eux : 27.9% ont une ancienneté de moins d'un an chez l'employeur actuel, 64.1% ont une ancienneté de moins de 5 ans, tandis que 68.4% des travailleurs à temps partiel volontaire et 52.4% des travailleurs occupés dans des emplois typiques ont plus de 10 ans d'ancienneté chez leur employeur actuel.

Dans le travail atypique subi, les changements d'employeurs sont fréquents et souvent entrecoupés de passages par le chômage : 42.5% des travailleurs concernés ont changé d'employeurs au cours des cinq dernières années et parmi ceux-ci, 72.5% ont connu une période de chômage. Le scénario est tout à fait différent pour les travailleurs typiques ou pour ceux qui ont réduit leur temps de travail volontairement ; les changements d'employeurs sont rares, généralement volontaires et le chômage vient très rarement s'intercaler entre deux emplois. On est clairement dans une logique de marché du travail dans lequel un noyau dur de salariés bénéficient de stabilité et de bonnes conditions d'emploi tandis que l'insécurité est reportée sur des travailleurs périphériques, constituant une sorte de « zone tampon » chargée d'absorber les fluctuations dans l'activité des entreprises ou d'assurer des services à la collectivité sans que ne soient octroyés les moyens raisonnablement nécessaires.

Tableau 12 : travailleurs typiques et atypiques - variations des parcours professionnels (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
<b>Ancienneté chez l'employeur actuel</b>			
Moins de 1 an	5.0	2.1	<b>27.9</b>
De 1 an à 5 ans	26.3	16.6	<b>36.2</b>
De plus de 5 ans à 10 ans	16.3	12.8	11.4
Depuis plus de 10 ans	<b>52.4</b>	<b>68.4</b>	(1) 24.5
Total	100%	100%	100%
(1) poids des temps partiels non choisis à durée indéterminée			
<b>A changé d'employeurs au cours des cinq dernières années</b>			
Oui	19.2	11.0	<b>42.5</b>
Non	<b>80.8</b>	<b>89.0</b>	57.5
Total	100%	100%	100%
<b>Les changements d'employeurs étaient (2) :</b>			
Toujours volontaires	53.1	52.2	22.9
Parfois volontaires et parfois non volontaires	(3)	(3)	29.8
Jamais volontaires	(3)	(3)	<b>47.3</b>
Total	100%	100%	100%
<b>A connu une ou des périodes de chômage au cours des 5 dernières années (2)</b>			
Non	67.0	71.4	<b>27.4</b>
Oui, pendant moins de six mois	(3)	(3)	33.6
Oui, d'une durée de six mois à un an	(3)	(3)	13.0
Oui, d'une durée de un à deux ans	(3)	(3)	8.9
Oui, pendant plus de deux ans	(3)	(3)	17.1
Total	100%	100%	100%

(2) Les chiffres concernent les pourcentages respectifs (19.2%, 11%, 42.5%) de travailleurs ayant changé d'employeurs au cours des cinq dernières années, les autres ne sont pas concernés.

(3) Trop petit nombre de personnes concernées.

Nous avons observé certaines caractéristiques des travailleurs ayant connu le chômage au cours des 5 dernières années. Il ne s'agit plus ici de distinguer travail typique et atypique, mais bien de regarder, pour tous les travailleurs ayant connu une période de chômage récente, quel que soit leur statut actuel, quelles caractéristiques peuvent être mises en avant et quels facteurs explicatifs peuvent être apportés.

Dans ce tableau 13, les pourcentages doivent être lus en ligne et non pas colonne, c'est-à-dire qu'il faut lire par exemple que 32% de l'ensemble des moins de 35 ans interrogés dans l'échantillon ont connu une période

## LE TRAVAIL ATYPIQUE

de chômage récente, 23.7% des hommes interrogés, 15.7% des titulaires de formation supérieure.

**L'entrée dans la vie active passe pour un tiers des jeunes, à un moment ou un autre, par le chômage.**

Ceci nous amène à constater deux choses. Tout d'abord, l'âge est le facteur le plus discriminant, l'entrée dans la vie active passe pour un tiers des jeunes, à un moment ou un autre, par le chômage. Au-delà de 45 ans, il devient plus rare d'avoir connu une période de chômage récente, d'une part, parce que ces travailleurs plus âgés sont occupés dans des emplois plus stables mais aussi parce qu'une fois qu'ils entrent dans le chômage, ils sont plus difficilement réengagés dans un autre emploi. L'autre fait intéressant concerne la « stabilité des femmes dans l'instabilité », c'est-à-dire que bien que largement plus nombreuses dans l'emploi atypique, une proportion moins élevée de femmes que d'hommes a connu une période de chômage au cours des cinq dernières années.

Les chiffres relatifs au niveau de formation ne montrent pas une nette domination des personnes moins formées dans les parcours professionnels entrecoupés par le chômage. Ainsi, dans l'échantillon, 21.6% des personnes ayant un niveau de formation de secondaire inférieur au maximum ont connu le chômage au cours des cinq dernières années, pour 17.8% des titulaires de formation secondaire supérieure et 15.7% des titulaires de formation supérieure. Toutefois, la catégorie « promotion sociale et autres » est plus interpellante, elle regroupe des personnes sorties du circuit de formation classique et confirme la vulnérabilité de ce public sur le marché du travail.

Tableau 13: passage par le chômage (%)

<b>A connu une ou des périodes de chômage au cours des 5 dernières années</b>	
<b>Selon l'âge</b>	
Moins de 35 ans	<b>32.0%</b>
35 à 44 ans	12.6%
45 à 54 ans	8.6%
55 ans et plus	0%
<b>Selon le sexe</b>	
Homme	23.7%
Femme	17.5%
<b>Selon le niveau d'étude</b>	
Maximum secondaire inférieur	21.6%
Secondaire supérieur	17.8%
Supérieur (court, long, univ.)	15.7%
Promotion sociale et autres	26.0%

### 3. Un avenir professionnel fait d'incertitudes

**Le travail atypique, particulièrement quand il n'est pas choisi, signifie d'abord insécurité et absence de perspectives professionnelles.**

Beaucoup de travailleurs sont traversés d'incertitudes quant à leur avenir professionnel ; ces craintes ou ces doutes sur les perspectives d'avenir sont d'autant plus forts quand l'emploi appartient au travail atypique contraint. Le travail atypique, particulièrement quand il n'est pas choisi, signifie d'abord insécurité et absence de perspectives professionnelles. Contrairement au « nouveau marché du travail » idéalisé dans certains cénacles, il n'est pas question ici d'autonomie, de réalisation de soi et de ses projets professionnels, de parcours valorisants faits de qualification accrue et de mobilité ascendante. Ce scénario idéalisé, propre à certains spécialistes en position de force sur le marché du travail, est très éloigné du quotidien des nombreux travailleurs, surtout des femmes et des jeunes, de toutes qualifications, mais occupés dans des statuts précaires.

Tableau 14 : travailleurs typiques et atypiques - perception de la sécurité d'emploi (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
<b>Dans votre entreprise, que prévoyez-vous comme évolution de l'emploi ?</b>			
Une augmentation de l'emploi	34.6	32.8	24.4
Une stagnation de l'emploi	24.0	26.8	22.3
Une diminution de l'emploi	25.0	15.8	18.2
Ne sait pas	16.4	24.6	<b>35.1</b>
Total	100%	100%	100%
<b>Comment percevez-vous votre propre sécurité d'emploi ?</b>			
Pas de crainte	<b>49.0</b>	<b>47.6</b>	21.0
A durée indéterminée mais crainte pour l'avenir	30.4	21.6	19.9
A durée déterminée mais sera réengagé	-	1.1	10.3
A durée déterminée et ne sera pas réengagé	-	1.6	6.2
Ne sait pas se prononcer	18.2	23.8	<b>33.3</b>
Autre	2.4	4.3	9.3
Total	100%	100%	100%
<b>Êtes-vous satisfait de votre sécurité d'emploi ?</b>			
Satisfait	<b>62.4</b>	<b>65.2</b>	31.7
Indifférent	9.8	8.8	10.8
Pas satisfait	27.8	26.0	<b>57.5</b>
Total	100%	100%	100%
<b>Êtes-vous satisfait de vos perspectives de carrière dans l'entreprise ?</b>			
Satisfait	34.5	<b>35.4</b>	21.1
Indifférent	25.5	<b>38.2</b>	23.6
Pas satisfait	40.0	26.4	<b>55.3</b>
Total	100%	100%	100%

**L'incertitude est présente pour toutes les catégories de travailleurs mais elle est plus fréquente chez les travailleurs occupés dans des emplois atypiques contraints.**

L'incertitude est présente pour toutes les catégories de travailleurs mais elle est plus fréquente chez les travailleurs occupés dans des emplois atypiques contraints : 35.1% ne savent pas comment évoluera l'emploi dans leur entreprise, 33.3% ne savent pas se prononcer sur leur propre sécurité d'emploi. 57.5% des travailleurs atypiques involontaires ne sont pas satisfaits de leur sécurité d'emploi. Les pourcentages sont nettement moindres pour les autres catégories de travailleurs, autour de 26%. Quant aux perspectives de carrière, les taux d'insatisfaction sont élevés : 40% pour les travailleurs occupés dans un emploi typique, 55.3% pour les travailleurs atypiques involontaires. Cette situation est d'autant plus problématique que les jeunes sont nombreux dans cette dernière catégorie. Notons également un certain renoncement à la carrière pour une proportion importante des travailleurs ayant choisi un temps de travail réduit, 38.2% sont indifférents à leurs perspectives de carrière.





## Les conditions de travail et d'emploi

La différence la plus criante entre travailleurs typiques et atypiques (choisis ou contraints) concerne les revenus. En effet, hors de l'emploi typique, les divers avantages extra-salariaux échappent souvent aux travailleurs. Ce que nous apprennent également les chiffres, c'est que le marché du travail semble se diviser entre, d'une part, des travailleurs ayant des statuts stables mais surchargés et travaillant sous la pression du temps et d'autre part, des travailleurs dans des statuts instables mais moins surchargés. Un meilleur équilibre des avantages et des inconvénients de chacune des situations pourrait générer des conditions de travail plus acceptables de part et d'autre.

### 1. Les horaires de travail

**L'hypothèse de travailleurs atypiques contraints engagés pour occuper les plages horaires asociales et les horaires délaissés par les autres travailleurs ne se vérifie pas.**

Il y a peu de différences dans les types d'horaires de travail entre travailleurs occupés dans des emplois atypiques contraints ou choisis. L'hypothèse de travailleurs atypiques contraints engagés pour occuper les plages horaires asociales et les horaires délaissés par les autres travailleurs ne se vérifie pas. Il apparaît plutôt que le travail à horaire décalé est plus fréquent chez les travailleurs occupés dans des emplois typiques (à temps plein et à durée indéterminée), c'est d'ailleurs chez ces travailleurs que l'on relève le plus de personnes insatisfaites de leur horaire de travail.

Toutefois, d'autres secteurs, notamment intensifs en technologie de l'information, peu présents dans l'échantillon, développent des stratégies d'engagement de travailleurs atypiques pour occuper les horaires de travail décalés. Par exemple, les centres d'appel financiers recrutent des travailleurs à temps partiel pour travailler en dehors de l'horaire standard du secteur.

Tableau 15 : travailleurs typiques et atypiques - variations des horaires de travail (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
<b>Type d'horaire de travail</b>			
Horaire fixe	56.8	54.6	54.3
Horaire à la carte	11.6	12.6	13.3
Horaire flexible	23.8	29.0	28.7
Horaire coupé	2.0	0.5	1.0
Autre	5.8	3.3	2.7
Total	100%	100%	100%
<b>Travail à horaire décalé (somme des réponses souvent et toujours)</b>			
Travail la nuit	15.4	7.0	7.5
Travail le samedi	32.8	39.4	33.5
Travail le dimanche	25.5	24.1	22.6
Travail tôt le matin	46.6	24.0	35.0
Travail en soirée	41.4	20.3	26.9
<b>Êtes-vous satisfait de vos horaires de travail ?</b>			
Satisfait	70.6	<b>80.0</b>	76.0
Indifférent	6.8	2.7	6.1
Pas satisfait	<b>22.6</b>	17.3	17.9
Total	100%	100%	100%
<b>Êtes-vous satisfait de la durée des pauses durant la journée ?</b>			
Satisfait	58.8	61.7	61.9
Indifférent	17.6	14.9	15.7
Pas satisfait	23.6	23.4	22.4
Total	100%	100%	100%

## 2. Un accès inégal à la formation continuée

Les travailleurs atypiques (situations non choisies) sont sensiblement moins nombreux à avoir accès aux formations organisées par les employeurs. Toutefois, on aurait pu supposer que le pourcentage serait moindre dans la mesure où les employeurs peuvent être réticents à former des travailleurs qui n'appartiennent pas au noyau dur de la main-d'œuvre.

Tableau 16 : travailleurs typiques et atypiques - accès à la formation (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
<b>Ont suivi une formation</b> <i>Organisée par l'employeur dans le courant des deux dernières années</i>	56.3	50.5	<b>44.5</b>
<b>Intéressé actuellement par une formation</b> <i>Pour s'adapter à l'évolution du travail</i>	57.2	56.9	51.2
<b>Êtes-vous satisfait de vos possibilités de suivre des formations ?</b>			
Satisfait	46.0	45.6	36.4
Indifférent	21.3	21.4	<b>25.5</b>
Pas satisfait	32.7	33.0	<b>38.1</b>
Total	100%	100%	100%

### 3. Des discriminations salariales évidentes

**Des discriminations salariales apparaissent de manière tout à fait évidente entre, principalement, les travailleurs typiques et les travailleurs atypiques.**

Dans le tableau suivant, les discriminations salariales apparaissent de manière tout à fait évidente entre principalement les travailleurs typiques et les travailleurs atypiques (les deux catégories). Le temps partiel choisi éloigne aussi de certains avantages extra-salariaux. Pour toutes les rubriques envisagées, les travailleurs atypiques sont moins nombreux à percevoir certains avantages extra-salariaux.

Ces différences ne sont pas sensibles, elles sont criantes. D'une part, elles justifient l'intérêt des employeurs pour des emplois atypiques moins contraignants et moins coûteux, et d'autre part, elles confirment une fois de plus les discriminations persistantes entre hommes et femmes, dans la mesure où les travailleurs atypiques (toutes catégories) sont avant tout des femmes. Les différences sont également importantes lorsque l'on compare les travailleurs sous contrat à durée déterminée et les travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

Si l'on plaide de plus en plus pour un marché du travail plus flexible, mieux adapté à la réalité et aux contraintes économiques d'aujourd'hui, et dans une certaine mesure aux attentes des travailleurs eux-mêmes, force est de constater que les droits et les protections dérivées du travail ne sont pleinement acquis que dans l'emploi typique.

Tableau 17 : travailleurs typiques et atypiques - variations des revenus (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
<b>Perçoivent des revenus complémentaires au salaire de base</b>			
Treizième mois	<b>51.0</b>	31.4	29.4
Primes de mérite	<b>8.3</b>	3.2	2.0
Primes particulières	<b>23.7</b>	12.8	12.5
Intervention dans les frais de déplacements domicile/lieu de travail	<b>70.3</b>	61.2	54.8
Chèque-repas	<b>43.0</b>	20.7	26.1
Avantages en nature (produits de l'entreprise)	<b>17.0</b>	2.6	6.3
Assurance groupe	<b>23.0</b>	22.9	5.2
Assurance soins de santé	<b>30.7</b>	8.0	6.6
Voiture de service	<b>5.7</b>	2.1	1.3

Ce qu'il faut lire dans le tableau 18 (page suivante), ce n'est pas qu'un travailleur à temps plein gagne plus qu'un travailleur à temps partiel, on le savait déjà. Ce qu'il est intéressant d'observer, ce sont les niveaux de salaire proposés à des travailleurs atypiques, par ailleurs en situation professionnelle instable.

La comparaison entre les deux colonnes du milieu (temps partiel choisi et temps partiel subi) montre bien que le temps partiel choisi et le temps partiel subi portent sur des temps de travail différents et donc des revenus différents. Dans le temps partiel subi, 58.7% des travailleurs gagnent moins de 30 000 francs par mois, or c'est dans cette catégorie qu'il y a le plus d'isolés avec charge de famille et le moins de personnes vivant en couple (donc avec deux revenus en principe). Le temps partiel volontaire est plus souvent proche du 4/5 temps tandis que le temps partiel contraint frôle plus souvent le 1/2 temps, ce qui explique en partie ces différences de revenus.

Si l'on observe la dernière colonne du tableau 18 qui reprend tous les travailleurs occupés dans des emplois atypiques sur une base involontaire, on constate que les revenus plus élevés sont très rares.

Tableau 18 : travailleurs typiques et atypiques - variations des niveaux de salaire (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Temps partiel subi	Travail atypique subi (tous)
<b>Salaire mensuel net</b>				
Moins de 20 000 francs	-	2.7	9.4	6.4
De 20 000 à moins de 30 000 francs	0.7	25.7	49.3	25.3
De 30 000 à moins de 40 000 francs	23.6	43.2	31.2	29.8
De 40 000 à moins de 50 000 francs	38.7	19.1	8.0	28.7
De 50 000 à moins de 60 000 francs	23.6	8.2	2.1	9.1
De 60 000 à moins de 75 000 francs	10.6	1.1	-	0.7
De 75 000 à moins de 100 000 francs	1.4	-	-	-
100 000 francs et plus	1.4	-	-	-
Total	100%	100%	100%	100%

## 4. Le contenu du travail

**L'hypothèse selon laquelle les travailleurs occupés dans des emplois atypiques contraints se voient confier en priorité les activités les moins intéressantes n'est pas confirmée.**

Nous avons émis l'hypothèse selon laquelle les travailleurs occupés dans des emplois atypiques contraints se voyaient confier en priorité les activités les moins intéressantes. Cette hypothèse ne semble pas confirmée. Sur une série d'items (le caractère ennuyeux ou monotone du travail, l'autonomie dans l'organisation du travail, le niveau de responsabilité) les opinions des travailleurs atypiques contraints et des travailleurs typiques ne diffèrent guère.




Ce que nous constatons, par ailleurs, dans les deux tableaux qui suivent (19 et 20), c'est que les pourcentages les plus élevés d'opinions positives se retrouvent, pour la plupart des items, chez les travailleurs occupés dans un travail atypique choisi (temps réduit volontaire). Le fait d'avoir pu choisir son temps de travail semble conduire à une perception plus positive de son emploi, sans doute justifiée par des conditions objectives de travail. Seuls points noirs pour les travailleurs occupés à temps réduit volontaire, la charge de travail trop élevée pour 55.1% d'entre eux et un sentiment d'être mal reconnus dans leur travail pour 53%.

Ce que nous apprennent également les tableaux 19 et 20, c'est que le marché du travail semble se diviser entre, d'une part, des travailleurs ayant des statuts stables mais surchargés et travaillant sous la pression du temps et d'autre part, des travailleurs dans des statuts instables mais moins surchargés. Un meilleur équilibre des avantages et des inconvénients de chacune des situations pourrait générer des conditions de travail plus acceptables de part et d'autre.

Tableau 19 : travailleurs typiques et atypiques  
Opinions par rapport à une série de propositions relatives au contenu du travail (%)

	D'accord	Sans avis	Pas d'accord
<b>Votre travail est tout à fait en rapport avec votre formation</b>			
- Travail typique	68.8	7.0	24.2
- Travail atypique choisi	<b>72.8</b>	3.3	23.9
- Travail atypique subi	52.4	9.9	<b>37.7</b>
<b>Vous avez une certaine autonomie dans l'organisation de votre travail</b>			
- Travail typique	81.6	4.9	13.5
- Travail atypique choisi	84.9	2.8	12.3
- Travail atypique subi	79.2	5.9	14.9
<b>Votre travail est ennuyeux et monotone</b>			
- Travail typique	18.5	12.2	69.3
- Travail atypique choisi	13.8	7.2	79.0
- Travail atypique subi	18.2	11.8	70.0
<b>Votre travail vous permet de développer vos qualifications</b>			
- Travail typique	47.4	18.6	34.0
- Travail atypique choisi	<b>57.9</b>	14.4	27.7
- Travail atypique subi	50.0	11.7	<b>38.3</b>
<b>Vous travaillez toujours sous la pression du temps, des échéances</b>			
- Travail typique	<b>70.5</b>	9.5	20.0
- Travail atypique choisi	<b>59.1</b>	9.4	31.5
- Travail atypique subi	<b>51.2</b>	13.6	35.2
<b>Votre charge de travail est trop élevée par rapport au temps imparti</b>			
- Travail typique	52.8	18.0	29.2
- Travail atypique choisi	<b>55.1</b>	10.1	34.8
- Travail atypique subi	34.3	14.5	<b>51.2</b>

Tableau 20 : travailleurs typiques et atypiques  
Degré de satisfaction et d'insatisfaction par rapport à une série de propositions (%)

	Satisfait 	Indif- férent 	Pas satisfait 
<b>Votre niveau de responsabilités dans votre travail</b>			
- Travail typique	69.9	12.6	17.5
- Travail atypique choisi	<b>77.9</b>	10.5	11.6
- Travail atypique subi	66.2	15.7	18.1
<b>La manière dont votre travail est reconnu</b>			
- Travail typique	42.3	13.4	44.3
- Travail atypique choisi	40.9	6.1	<b>53.0</b>
- Travail atypique subi	45.9	13.7	40.4

## LE TRAVAIL ATYPIQUE

Le facteur âge introduit des perceptions différentes du contenu du travail (tableau 21), mais ce facteur âge est aussi lié aux situations concrètes de travail. Les travailleurs plus jeunes sont aussi plus nombreux dans le travail atypique contraint. Ainsi, le sentiment d'inadéquation entre la formation initiale et le contenu du travail est plus élevé chez les plus jeunes, par contre, le sentiment de pression sur le travail (charge de travail, pression du temps) augmente avec l'âge des travailleurs.

Tableau 21: travailleurs typiques et atypiques  
Opinions par rapport à une série de propositions relatives au contenu du travail  
Variations en fonction de l'âge (%) (1)

	D'accord	Sans avis	Pas d'accord
<b>Votre travail est tout à fait en rapport avec votre formation</b>			
- 18 à 24 ans	50.7	15.7	<b>33.6</b>
- 25 à 34 ans	54.1	8.3	<b>37.6</b>
- 35 à 44 ans	67.1	6.1	26.8
- 45 ans et plus (2)	73.5	5.6	20.9
<b>Vous travaillez toujours sous la pression du temps, des échéances</b>			
- 18 à 24 ans	<b>45.2</b>	24.6	30.2
- 25 à 34 ans	<b>58.4</b>	9.9	31.7
- 35 à 44 ans	<b>62.0</b>	8.8	29.2
- 45 ans et plus	<b>72.5</b>	11.7	15.8
<b>Votre charge de travail est trop élevée par rapport au temps imparti</b>			
- 18 à 24 ans	<b>27.4</b>	2.1	70.5
- 25 à 34 ans	<b>41.5</b>	15.7	42.8
- 35 à 44 ans	<b>49.8</b>	12.1	38.1
- 45 ans et plus	<b>53.4</b>	15.4	31.2

(1) Seuls les items présentant des variations sont repris

(2) Les catégories 45 à 54 ans et 55 ans et plus ont été regroupées car la catégorie 55 ans et plus comptait un nombre trop limité d'individus.

La comparaison entre les travailleurs engagés pour une durée indéterminée et ceux engagés pour une durée déterminée confirme la pression sur le noyau dur de la main-d'œuvre (charge de travail, pression du temps).

## 5. Les relations de travail

**Les travailleurs atypiques semblent bien intégrés dans le collectif de travail.**

La mise à l'écart des travailleurs atypiques du collectif du travail est une autre hypothèse qui n'est pas confirmée par l'enquête. Bien que n'appartenant pas au noyau dur de l'entreprise, les travailleurs atypiques ne sont pas mis à l'écart du collectif de travail.

Encore une fois, en matière de relations de travail, tant avec les collègues qu'avec les supérieurs, ce sont les travailleurs atypiques volontaires (temps de travail réduit) qui ont la perception la plus souvent positive des

relations de travail (pouvoir compter sur ses collègues, ne pas sentir mis à l'écart, ne pas considérer qu'au travail c'est chacun pour soi, ne pas se sentir surveillé dans son travail). Globalement, ils sont 87.4% à être satisfaits de leur relation avec leurs collègues et 63.9% de leur relation avec leurs supérieurs.

La perception des relations de travail des travailleurs atypiques contraints et celle des travailleurs typiques se rapprochent hormis sur deux points : les travailleurs atypiques contraints font davantage confiance à leur hiérarchie tandis que les travailleurs typiques sont plus nombreux à se sentir étroitement surveillés et plus nombreux également à se méfier de leur supérieur direct. Globalement, les travailleurs typiques sont un peu moins nombreux à être satisfaits de leurs relations avec leurs supérieurs.




Tableau 22 : travailleurs typiques et atypiques  
Opinions par rapport à une série de propositions relatives aux relations de travail (%)

	D'accord	Sans avis	Pas d'accord
<b>Vous pouvez compter sur vos collègues</b>			
- Travail typique	73.5	10.5	16.0
- Travail atypique choisi	<b>83.2</b>	7.6	9.2
- Travail atypique subi	69.4	10.5	<b>20.1</b>
<b>Vous vous sentez mis à l'écart</b>			
- Travail typique	12.5	11.1	76.4
- Travail atypique choisi	7.8	8.4	<b>83.8</b>
- Travail atypique subi	12.8	17.6	69.6
<b>Vous avez confiance en votre chef direct</b>			
- Travail typique	49.5	19.2	<b>31.3</b>
- Travail atypique choisi	57.4	21.3	21.3
- Travail atypique subi	<b>63.4</b>	17.6	19.0
<b>Vous êtes étroitement surveillé dans votre travail</b>			
- Travail typique	<b>34.3</b>	16.1	49.6
- Travail atypique choisi	23.9	15.8	<b>60.3</b>
- Travail atypique subi	26.9	21.0	52.1
<b>Vos supérieurs respectent vos droits</b>			
- Travail typique	59.9	16.4	23.7
- Travail atypique choisi	58.8	18.7	22.5
- Travail atypique subi	60.5	19.6	19.9
<b>Au travail, c'est chacun pour soi</b>			
- Travail typique	35.6	13.1	51.3
- Travail atypique choisi	30.4	11.4	<b>58.2</b>
- Travail atypique subi	35.3	12.3	52.4



## LE TRAVAIL ATYPIQUE

Tableau 23 : travailleurs typiques et atypiques  
Degré de satisfaction et d'insatisfaction par rapport à une série de propositions (%)

	Satisfait 	Indif- férent 	Pas satisfait 
<b>Les relations avec les collègues</b>			
- Travail typique	79.1	10.3	10.6
- Travail atypique choisi	<b>87.4</b>	5.5	7.1
- Travail atypique subi	77.8	10.8	11.4
<b>Les relations avec vos supérieurs</b>			
- Travail typique	55.1	<b>18.5</b>	<b>26.4</b>
- Travail atypique choisi	63.9	13.7	22.4
- Travail atypique subi	64.2	14.9	20.9

**La confiance dans la hiérarchie s'érousse avec l'âge, tandis que l'impression d'individualisme au travail s'accroît.**

La confiance dans la hiérarchie s'érousse avec l'âge et l'expérience de travail, ainsi 69% des travailleurs âgés de 18 à 24 ans ont confiance dans leur hiérarchie contre 48.9% des travailleurs âgés de 45 ans et plus. Le sentiment d'individualisme au travail augmente également au fur et à mesure que l'âge et l'expérience de travail augmentent, 18% des travailleurs âgés de 18 à 24 ans pensent qu'au travail « c'est chacun pour soi » contre 37.4% de travailleurs âgés de 45 ans et plus.



## Le bien-être au travail et les aspirations professionnelles

Le fait d'être occupé dans un emploi atypique n'est pas en soi un facteur de mal-être au travail. Davantage qu'au statut de travailleur typique ou atypique, le bien-être au travail est lié à des caractéristiques intrinsèques des emplois et à la perception de la sécurité d'emploi. Un constat intéressant concerne le mauvais partage du travail et de la charge de travail entre les travailleurs du noyau dur et les travailleurs périphériques. Sécurité d'emploi, salaire, stress et charge de travail sont des problématiques que les travailleurs souhaitent voir à l'agenda syndical, avec des ordres de priorité qui peuvent cependant varier.

### 1. Bien-être et mal-être au travail





Nous nous sommes interrogés sur la question du bien-être au travail. L'objectif était d'observer s'il y a un lien entre travail atypique et mal-être au travail ou si d'autres aspects liés aux conditions de travail pèsent davantage sur le sentiment de bien-être ou de mal-être au travail. Pour ce faire, nous avons construit un indice de bien-être à partir d'une série de questions. Cet indice a ensuite été croisé avec une série d'autres variables afin de rechercher les corrélations éventuelles avec certaines situations professionnelles (charge de travail, sentiment d'insécurité d'emploi, etc.) ou caractéristiques personnelles (âge, sexe, situation familiale précaire, etc.).

**Le fait d'être occupé dans un emploi atypique n'est pas en soi un facteur de mal-être au travail.**

On constate à la lecture du tableau 24, que le fait d'être occupé dans un emploi atypique n'est pas en soi un facteur de mal-être au travail : 72% des travailleurs occupés dans des emplois atypiques (situations non choisies) se sentent bien dans leur travail, 32% même très bien. Les scores positifs sont aussi liés à l'âge moyen de la population occupée dans des emplois atypiques contraints. Nous verrons plus loin que quand l'âge augmente, le pourcentage de travailleurs vivant mal leur emploi est en augmentation. L'expérience professionnelle use l'enthousiasme et le bien-être d'une partie des travailleurs. D'autres facteurs ont également une influence.

C'est en fait dans l'emploi typique que l'on trouve le pourcentage le plus élevé de travailleurs qui se sentent mal dans leur travail, 33%. Nous avons donc recherché, à travers toute une série de croisements statistiques, quelles autres variables pouvaient avoir une influence sur le bien-être au travail.

Tableau 24 : travailleurs typiques et atypiques - indice de bien-être au travail (%)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
Très positif 	24	23	32
Positif 	43	47	40
Négatif 	23	21	18
Très négatif 	10	9	10
Total	100%	100%	100%

**Les variables qui influencent le bien-être au travail sont davantage liées à des caractéristiques intrinsèques des emplois et à la perception de la sécurité d'emploi.**

Davantage qu'au statut de travailleur typique ou atypique, le bien-être au travail est lié à des caractéristiques intrinsèques des emplois et à la perception de la sécurité (tableau 25) :

- Le sentiment d'être menacé dans son emploi (même si l'on est engagé dans un emploi typique) et l'absence de perspectives de carrière sont les deux variables qui interviennent le plus dans le sentiment de bien-être ou de mal-être au travail. Les scores négatifs les plus élevés sont atteints en prenant en compte ces deux variables. 40% des travailleurs partageant ces sentiments d'insécurité et d'absence de perspectives de carrière se sentent mal dans leur emploi. La sécurité et la carrière professionnelle sont deux éléments clés dans le bien-être au travail.
- Les conditions concrètes de réalisation du travail déterminent aussi le sentiment de bien-être au travail. Avoir un emploi qui n'est pas en rapport avec sa formation, travailler sous pression, avoir une charge de travail trop élevée génèrent aussi des scores plus élevés de mal-être au travail. De 35 à 37% des travailleurs concernés par de telles conditions de travail déclarent se sentir plutôt mal dans leur travail. La qualité du travail est également importante dans le sentiment de bien-être au travail.
- Ce ne sont apparemment pas des aspects extérieurs au travail qui déterminent le bien-être ou le mal-être au travail. Les isolés avec

## LE TRAVAIL ATYPIQUE

enfants, par exemple, qui connaissent des conditions de vie probablement plus difficiles, affichent des scores positifs élevés.

- Enfin, le mal-être au travail croît avec l'âge (tableau 26). Ce constat pose le problème de la gestion du vieillissement au travail, dans un contexte qui valorise davantage des aptitudes et des soumissions liées à la jeunesse (flexibilité, rapidité, disponibilité, adaptabilité, mobilité, etc.), plutôt que des aptitudes liées à l'expérience professionnelle.

Tableau 25 : conditions de travail et indice de bien-être au travail  
Variations en fonction d'une série de variables liées aux conditions de travail (%)









	Travaillent sous la pression du temps, des échéances	Ont une charge de travail trop élevée	Pas satisfaits de leur sécurité d'emploi	Pas satisfaits des perspectives de carrière dans l'entreprise	Occupent un emploi qui n'est pas en rapport avec leur formation
Très positif 	22	21	23	22	26
Positif 	42	42	38	38	39
Négatif 	24	24	<b>25</b>	<b>25</b>	21
Très négatif 	12	13	<b>14</b>	<b>15</b>	14
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Tableau 26 : âge du travailleur et indice de bien-être au travail (%)

	Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 ans et plus
Très positif 	<b>30</b>	29	26	25
Positif 	<b>45</b>	41	39	39
Négatif 	18	21	<b>23</b>	<b>24</b>
Très négatif 	7	9	<b>12</b>	<b>12</b>
Total	100%	100%	100%	100%

## 2. Des changements souhaités

Pour compléter la collecte des opinions, les répondants se sont prononcés sur toute une série de changements possibles dans le travail. Ils ont indiqué s'ils étaient intéressés, indifférents ou pas intéressés par une série de propositions qui étaient faites. Dans le tableau 27, les réponses respectives des trois groupes de population pris en considération dans l'enquête sont comparées, afin de mettre en évidence les divers ordres de priorité.

L'augmentation de salaire est la proposition qui recueille un intérêt unanime (90% et plus, on pouvait le supposer). La formation vient ensuite, elle intéresse un nombre encore plus élevé de travailleurs occupés dans un emploi typique (71.2%). Toutefois, les travailleurs occupés dans des emplois atypiques (situations non choisies) sont bien davantage préoccupés par la sécurité d'emploi, un emploi plus stable est le souhait de 80.3% de ces travailleurs. Mais la sécurité d'emploi intéresse aussi plus de la moitié des deux autres catégories de travailleurs.

**Le constat le plus intéressant concerne le mauvais partage du travail et de la charge de travail entre les travailleurs du noyau dur et les travailleurs périphériques.**

Le constat le plus intéressant concerne le mauvais partage du travail et de la charge de travail entre les travailleurs du noyau dur et les travailleurs périphériques. On a effet d'une part, des travailleurs à temps plein et à durée indéterminée qui voudraient à la fois diminuer leur charge de travail et leur temps de travail et d'autre part, des travailleurs engagés dans des emplois atypiques contraints et qui voudraient augmenter leur temps de travail et leurs responsabilités.

Diminuer le temps de travail est un souhait qui est le plus largement partagé au fur et à mesure que l'âge augmente (47.1% des travailleurs de 45 ans et plus sont intéressés par cette proposition, contre 21.1% des moins de 25 ans). L'intérêt pour une charge de travail moins lourde suit la même évolution (52.9% des travailleurs de 45 ans et plus sont intéressés par cette proposition, contre 21.8% des moins de 25 ans). L'intérêt pour la formation est maximum pour la tranche d'âge des 25 à 44 ans (72.1%).

## LE TRAVAIL ATYPIQUE

Tableau 27 : travailleurs typiques et atypiques - intérêt pour une série de propositions (%)

	Intéressé ☺	Indif- férent ☹	Pas intéressé ☹
<b>Diminuer le temps de travail</b>			
- Travail typique	<b>64.8</b>	10.9	24.3
- Travail atypique choisi	25.4	5.2	69.4
- Travail atypique subi	22.9	15.6	61.5
<b>Avoir plus de responsabilités</b>			
- Travail typique	47.3	26.7	26.0
- Travail atypique choisi	40.1	20.9	<b>39.0</b>
- Travail atypique subi	<b>52.6</b>	18.5	28.9
<b>Suivre une formation, un recyclage</b>			
- Travail typique	<b>71.2</b>	13.7	15.1
- Travail atypique choisi	64.5	15.1	<b>20.4</b>
- Travail atypique subi	67.6	17.1	15.3
<b>Obtenir une augmentation de salaire</b>			
- Travail typique	90.6	7.0	2.4
- Travail atypique choisi	91.6	4.5	3.9
- Travail atypique subi	93.2	4.1	2.7
<b>Changer les horaires de travail</b>			
- Travail typique	38.6	22.1	39.3
- Travail atypique choisi	30.7	16.5	<b>52.8</b>
- Travail atypique subi	33.6	24.8	41.6
<b>Diminuer la charge de travail</b>			
- Travail typique	<b>49.5</b>	27.5	23.0
- Travail atypique choisi	<b>48.9</b>	17.6	33.5
- Travail atypique subi	34.7	25.3	40.0
<b>Augmenter le temps de travail</b>			
- Travail typique	-	-	-
- Travail atypique choisi	17.5	4.1	78.4
- Travail atypique subi	<b>36.5</b>	11.3	52.2
<b>Avoir un emploi plus stable</b>			
- Travail typique	53.9	26.6	19.5
- Travail atypique choisi	51.6	21.4	27.0
- Travail atypique subi	<b>80.3</b>	10.8	8.9

### 3. Quelles priorités pour l'organisation syndicale ?

Pour conclure, nous avons demandé aux répondants à l'enquête quelles étaient pour eux, le cas échéant, les problématiques à prendre en compte, en priorité, par les organisations syndicales. Une série de problématiques étaient proposées. Les répondants devaient donner à chaque thématique un ordre de priorité. En fonction de l'ordre de priorité retenu, chaque proposition se voyait appliquer une valeur pour finalement arriver à la construction d'un score reflétant l'importance accordée par les répondants à chacune des problématiques.

Quelques répondants ont choisi comme priorité « le syndicat ne doit s'occuper de rien ». Dans la mesure où ce type de choix était peu fréquent, nous ne l'avons pas repris dans les tableaux qui suivent.

Dans le tableau 28, nous comparons les réponses respectives des trois populations que nous avons distinguées dans l'échantillon. Dans les choix qui sont faits, des convergences apparaissent, mais des divergences aussi.

**Dans les choix qui sont faits, des convergences apparaissent, mais des divergences aussi.**

La sécurité d'emploi et les niveaux de salaire sont des priorités communes. Toutefois, dans le cas des travailleurs atypiques (situations non choisies), ces priorités se détachent très fortement par rapport aux autres propositions qui étaient faites. Les conditions d'emploi sont les premières priorités, le reste importe moins. Les travailleurs atypiques volontaires (temps de travail réduit) voudraient, quant à eux, voir traiter en priorité les problèmes de stress au travail. La charge de travail est aussi une question importante dans leur cas. Ici, les conditions d'emploi sont importantes mais la qualité du travail l'est tout autant. Pour les travailleurs typiques, la sécurité d'emploi et la charge de travail sont les deux premières priorités.

Tableau 28 : quelles priorités syndicales ? (1)

	Travail typique	Travail atypique choisi	Travail atypique subi
L'organisation des horaires de travail	106	114	92
Les inégalités de salaire	125	98	112
La sécurité d'emploi	<b>138</b>	<b>135</b>	<b>163</b>
La charge de travail	<b>137</b>	132	111
Le niveau des salaires	<b>125</b>	<b>141</b>	<b>153</b>
Les problèmes de sécurité au travail	89	83	91
L'environnement de travail	86	84	82
Les inégalités entre hommes et femmes	61	47	57
Le stress au travail	113	<b>151</b>	<b>116</b>

(1) Pour chaque répondant, chaque proposition s'est vue attribuer une valeur en fonction de l'ordre de priorité qui lui était donné par le répondant. Plus le chiffre final est élevé, plus souvent la proposition a été choisie et classée parmi les premières priorités.

Les variables sexe et âge modifient un peu les ordres de priorité (tableau 29). Si les scores diffèrent peu entre hommes et femmes, l'âge semble entraîner des attentes plus diversifiées. La sécurité d'emploi et le niveau des salaires sont des thèmes communs, essentiels pour les moins de 35 ans. A partir de 45 ans, c'est le stress qui vient en tête. Les situations de travail varient avec l'âge, il est dès lors logique de voir varier les attentes.



## LE TRAVAIL ATYPIQUE

Tableau 29 : quelles priorités syndicales ? (1)

	Hommes	Femmes	Moins de 35 ans	35 à 44 ans	45 ans et plus
L'organisation des horaires de travail	90	100	101	97	98
Les inégalités de salaire	110	110	109	113	104
La sécurité d'emploi	<b>148</b>	<b>141</b>	<b>145</b>	<b>142</b>	<b>134</b>
La charge de travail	113	122	108	123	129
Le niveau des salaires	<b>145</b>	<b>146</b>	<b>145</b>	<b>155</b>	<b>133</b>
Les problèmes de sécurité au travail	100	88	94	88	88
L'environnement de travail	87	78	90	78	84
Les inégalités entre hommes et femmes	59	57	57	55	60
Le stress au travail	<b>124</b>	<b>137</b>	<b>121</b>	<b>134</b>	<b>150</b>

(1) Pour chaque répondant, chaque proposition s'est vue attribuer une valeur en fonction de l'ordre de priorité qui lui était donné par le répondant. Plus le chiffre final est élevé, plus souvent la proposition a été choisie et classée parmi les premières priorités.

Certains thèmes ne font pas recette, comme les inégalités hommes/femmes, par exemple. Les problèmes de travail (sécurité, salaire, stress, etc.) ne sont pas vécus sous cet angle, même si dans les faits, ils ressemblent parfois fortement à des discriminations entre hommes et femmes. Plusieurs thèmes atteignent des scores élevés pour certaines catégories de travailleurs : le stress pour les travailleurs atypiques volontaires (151) ; la sécurité d'emploi et les salaires pour les travailleurs atypiques contraints (163 et 151) ; le salaire pour les travailleurs âgés de 35 à 44 ans (155) ; le stress pour les travailleurs de 45 ans et plus (150). La difficulté en termes d'actions syndicales sera de travailler à des améliorations des conditions d'emploi et de travail, tout en tenant compte des intérêts divergents qui s'expriment parmi l'ensemble des travailleurs eux-mêmes.





## Résumé

Le Centre de recherche Travail & Technologies de la Fondation Travail-Université a réalisé en décembre 2000, à la demande du Service Syndical des Femmes de la Confédération des Syndicats Chrétiens, une enquête par questionnaire sur la problématique du travail atypique. La population ciblée par l'enquête concerne les travailleurs, hommes ou femmes, jeunes ou plus âgés, occupés dans des situations de travail atypique, c'est-à-dire différentes de l'emploi standard qui a caractérisé la période industrielle. L'enquête couvre, en fait, trois types de population : des travailleurs occupés dans des *emplois typiques* ; des travailleurs occupés dans des *emplois atypiques*, mais sur une base volontaire (situations choisies) ; des travailleurs occupés dans des *emplois atypiques*, mais sans l'avoir choisi (situations subies). L'enquête a pour objectif de mieux connaître les groupes de travailleurs, et de travailleuses surtout, concernés par les nouvelles formes de travail, leurs conditions d'emploi et de travail, leurs aspirations professionnelles et leur bien-être au travail. La diffusion de l'enquête a été assurée par les militantes, permanentes et délégués syndicaux ; elle s'est déroulée en décembre 2000 et 798 personnes ont répondu. Elle a été diffusée en Belgique francophone, tant auprès de travailleurs syndiqués que de non syndiqués. Les femmes, ainsi que les secteurs d'activités très féminisés sont sur-représentés dans l'échantillon.

*Dans cette enquête, nous ne cherchons pas à mesurer des populations, mais bien à comprendre des situations de travail et à les comparer entre elles afin de mettre en évidence les facteurs de bien-être et de mal-être au travail, ainsi que les facteurs d'injustice et de précarisation en même temps que les facteurs d'amélioration des conditions de travail.*

## Qui occupe les emplois atypiques ?

### **Davantage de femmes et de jeunes**

Le travail atypique, c'est d'abord une affaire de femmes et de jeunes, qu'il s'agisse de situations choisies, comme dans le cas du temps partiel volontaire, ou de situations subies, comme dans toutes les autres situations (durée déterminée, temps partiel contraint, intérim, programmes de résorption du chômage, etc.).

Parmi les travailleurs typiques, on compte 36.3% de travailleurs âgés de moins de 35 ans. Cette proportion est équivalente à la part des moins de 35 ans dans la population active des régions concernées par l'enquête (wallonne et bruxelloise), soit 37.3% (INS, 1998).

Dans le travail atypique, la distinction entre situations choisies ou subies est très importante. Dans la première catégorie, qui comprend essentiellement des travailleurs occupés à temps partiel sur une base volontaire, on a une population en moyenne plus âgée, 21.7% de moins de 35 ans et 40.8% de travailleurs âgés de 35 à 44 ans. Le poids des situations familiales est ici déterminant dans la mesure où le temps partiel volontaire est, et reste, une option liée à l'histoire familiale et à la charge d'enfants. Par contre, parmi les travailleurs occupés dans des situations de travail atypique non choisies, on trouve une proportion de jeunes très importante, plus de la moitié ont moins de 35 ans (53.2%). Il n'est plus question ici de choix motivés par des situations familiales mais bien d'un nouveau mode d'entrée dans la vie professionnelle marqué par l'instabilité et la discontinuité.

#### **La formation : peu d'effets déterminants**

On pourrait croire que le travail atypique est le lot des travailleurs peu formés, contraints d'accepter les emplois les plus précaires. L'enquête infirme plutôt cette hypothèse. On ne constate pas de nette tendance à la moindre qualification des travailleurs en situation de travail atypique, hormis les catégories « promotion sociale » et « autres » qui sont plus importantes dans le travail atypique subi, indicateur d'un nombre sans doute plus élevé de parcours de formation atypiques.

Les pourcentages varient peu entre les travailleurs concernés par le travail typique et le travail atypique (situations subies). C'est le travail atypique choisi qui se démarque le plus, on y trouve proportionnellement plus de travailleurs de niveaux de formation supérieure. Une politique du temps choisi serait davantage réservée aux travailleurs plus qualifiés ?

#### **Une affaire d'employé(e)**

Le travail atypique semble être surtout un phénomène « employé », particulièrement pour les situations choisies (temps de travail réduit volontaire) où l'on compte proportionnellement peu d'ouvriers. A noter également l'importance de la catégorie « autres » dans le travail atypique subi, indicateur probable de l'existence de statuts précaires mal définis. Ce poids des statuts d'employé dans le travail atypique est déterminé par l'importance de la main-d'œuvre féminine dans cette catégorie, les femmes sont davantage occupées dans les emplois de services que dans les postes ouvriers.

#### **L'impact des situations familiales**

Les situations familiales ont un impact déterminant dans le travail atypique, à la fois en tant que cause et en tant qu'effet. Dans le cas du travail atypique choisi (le temps de travail réduit volontaire), l'existence d'enfants à charge est le facteur clé, mais l'existence d'un couple signifie

aussi généralement un conjoint apportant un deuxième revenu pour le ménage.

Dans le travail atypique subi, les couples sont moins nombreux ; l'âge moyen nettement inférieur de ces travailleurs est un facteur explicatif. Les isolés sont plus nombreux ainsi que les travailleurs vivant encore chez leurs parents. Si l'âge est un facteur explicatif, la faiblesse des revenus en est peut-être un autre. Malgré une transformation des modèles familiaux et des valeurs liées au couple et à la famille, on peut émettre l'hypothèse d'une installation dans la vie de couple rendue plus difficile par des situations de travail trop instables ou trop peu rentables.

Toutefois, ce qui est le plus interpellant au niveau des profils familiaux, c'est le pourcentage élevé d'isolés avec charge de famille, 17.1% des situations de travail atypique subies. L'éviction ou l'exploitation des travailleurs en situation personnelle précaire est plus qu'interpellante, elle demande des mesures correctrices adaptées.

Si l'on s'intéresse plus spécifiquement aux situations des travailleurs avec charge de famille, on constate que 80.1% des travailleurs occupés à temps réduit volontaire (travail atypique choisi) ont encore des enfants vivant au foyer. C'est également chez ces travailleurs que l'on compte le plus de familles nombreuses. Ceci confirme le rôle déterminant des dispositifs d'aménagement du temps de travail des femmes pour soutenir la natalité.

Parmi les travailleurs occupés dans des emplois atypiques contraints, 53.7% ont des enfants à charge. Parmi ces enfants à charge, 40.8% ont moins de 6 ans. Ce constat révèle l'ampleur des problèmes d'insécurité financière et d'instabilité professionnelle pour des personnes ayant une charge de famille.

## Les milieux professionnels concernés

### **Plus fréquent dans les petites entreprises**

L'emploi typique est davantage concentré dans les grandes entreprises. Le poids des entreprises de moins de 20 personnes, ou encore de moins de 50 personnes, est proportionnellement plus lourd dans le travail atypique (choisi ou subi). Ainsi, 31.5% de l'emploi atypique non choisi est localisé dans des entreprises de moins de 50 personnes, contre 26.9% de l'emploi atypique choisi et 19.2% de l'emploi typique dans cette même catégorie d'entreprises.

### **Surtout dans les branches d'activité féminisées**

La distribution sectorielle de l'emploi atypique est à l'image de la distribution de l'emploi féminin : moins nombreux dans l'industrie, plus fréquent dans les services et notamment dans les services de santé, d'assistance aux personnes et dans le secteur associatif. Le poids du travail atypique dans les secteurs non marchands est également

significatif. Dans ces secteurs non marchands, beaucoup de petites associations bénéficient de programmes de résorption du chômage.

Le temps de travail réduit volontaire (travail atypique choisi) est proportionnellement moins fréquent dans l'industrie. Les femmes y sont moins nombreuses et d'autre part, les secteurs industriels marqués par une culture du travail masculine sont peu ouverts aux formules de temps de travail réduit pour raisons familiales.

Hormis quelques branches d'activité, pour des raisons diverses, la plupart des branches d'activité semblent ouvertes au travail atypique contraint, avec une pointe dans la santé et les services d'assistance aux personnes.

### **Une présence syndicale moins généralisée**

Le travail atypique contraint se développe-t-il à la faveur d'une présence syndicale moins généralisée dans certaines branches d'activités, ou dans les entreprises de petite taille ? Il s'agit d'une hypothèse qui mérite d'être creusée. En effet, on constate que le taux de syndicalisation maximum pour les travailleurs interrogés dans cette enquête concerne les travailleurs occupés dans des emplois atypiques non choisis. L'hypothèse d'une syndicalisation suite à une période de chômage pour organiser le paiement d'allocations de chômage est plausible. Il est intéressant de constater, d'une part, que les travailleurs qui peuvent avoir une politique du temps de travail choisi (temps de travail réduit volontaire) sont, par comparaison, moins nombreux à être syndiqués, même si le taux de syndicalisation reste élevé. D'autre part, il est très intéressant de relever que seulement 67.8% des travailleurs occupés dans des emplois atypiques déclarent qu'il existe un délégué syndical dans leur entreprise. La taille des entreprises concernées est un facteur explicatif.

Une présence syndicale dans l'entreprise peut freiner le recours au travail atypique. Toutefois, les difficultés majeures concernent d'une part, les entreprises de petite taille et, d'autre part, les stratégies des grandes entreprises qui consistent à sous-traiter ou filialiser des activités dans le but d'échapper aux contraintes conventionnelles qui ont été mises en place, via des négociations collectives, dans les entreprises qui bénéficient d'une représentation syndicale.

## **Les trajectoires professionnelles**

### **Statut professionnel : un peu de tout**

Dans cette section, nous nous intéressons au statut professionnel des travailleurs occupés dans des emplois atypiques. On constate, dans le tableau 11, que la moitié des travailleurs atypiques contraints sont des travailleurs à temps partiel (51.3%). D'autre part, un quart d'entre eux ont des contrats à durée indéterminée (23.4%), un autre quart est occupé dans des programmes de résorption du chômage (24.5%), près d'un cinquième dans l'intérim (18.8%) et 12.5% dans des contrats à durée déterminée. La variété des statuts est grande, on ne constate pas de

## LE TRAVAIL ATYPIQUE

situation dominante par rapport aux autres, hormis le poids important du travail à temps partiel contraint.

Dans la mesure où le travail à temps partiel est indissociable de l'activité professionnelle féminine, dans les faits comme dans les politiques d'emploi, nous avons comparé les conditions d'emploi et de travail des travailleurs à temps partiel *contraint* et à temps partiel *volontaire*. Des différences majeures apparaissent qui rapprochent les temps partiels volontaires de l'emploi typique et du noyau dur de la main-d'œuvre et qui mettent les temps partiels contraints dans la main-d'œuvre périphérique :

- les temps partiels contraints portent sur des nombres d'heures plus restreints ;
- la proportion de jeunes est plus importante dans le temps partiel contraint (45.2% de moins de 35 ans contre 21.7%) ;
- dans le temps partiel contraint, le niveau moyen de formation est sensiblement plus faible que dans le temps partiel choisi ;
- on trouve dans le temps partiel contraint davantage de situations familiales plus instables (seulement 48.5% de travailleurs vivant en couple, contre 80.8% pour les temps partiels choisis, 21.7% d'isolés avec enfants dans le temps partiel contraint contre 10.9% pour les temps partiels choisis) ;
- en matière de stabilité d'emploi, les différences sont grandes (38.7% des travailleurs à temps partiel contraint ont changé d'employeurs au cours des cinq dernières années contre 11% des temps partiels volontaires ; parmi ces 38.7% qui ont changé d'employeurs, 70.8% ont connu une période de chômage au cours des cinq dernières années) ;
- dans le temps partiel choisi, il y a 80% de contrats à durée indéterminée, alors que dans le temps partiel contraint, il y en a 46.8%, 20.9% de programmes de résorption du chômage, 14.4% de contrat à durée déterminée, 10.1% d'intérim ou remplacement ;
- en matière d'accès à la formation, l'horizon est nettement plus fermé en cas de temps partiel contraint (34.8% ont bénéficié d'une formation organisée par l'employeurs au cours des deux dernières années contre 50.5% pour les temps partiels choisis).

### **Des parcours professionnels instables**

Pour les travailleurs occupés dans des emplois atypiques sur une base non volontaire, les parcours professionnels sont très instables, 27.9% ont une ancienneté de moins d'un an chez l'employeur actuel, 64.1% ont une ancienneté de moins de 5 ans, tandis que 68.4% des travailleurs à temps partiel volontaire et 52.4% des travailleurs occupés dans des emplois typiques ont plus de 10 ans d'ancienneté chez leur employeur actuel. Seul le temps partiel choisi est un scénario stable d'emploi non typique. On ne fait pas carrière dans l'intérim, ni dans les programmes de résorption du

chômage, pas plus que dans les contrats à durée déterminée ou le temps partiel contraint.

Dans le travail atypique subi, les changements d'employeurs sont fréquents et souvent entrecoupés de passages par le chômage : 42.5% des travailleurs concernés ont changé d'employeurs au cours des cinq dernières années et parmi ceux-ci, 72.5% ont connu une période de chômage. Le scénario est tout à fait différent pour les travailleurs typiques ou pour ceux qui ont réduit leur temps de travail volontairement ; les changements d'employeur sont rares, généralement volontaires et le chômage vient très rarement s'intercaler entre deux emplois.

### **Un avenir professionnel fait d'incertitudes**

Beaucoup de travailleurs sont traversés d'incertitudes quant à leur avenir professionnel, ces craintes ou ces doutes sur les perspectives d'avenir sont d'autant plus forts quand l'emploi appartient au travail atypique contraint. L'incertitude est présente pour toutes les catégories de travailleurs mais elle est plus fréquente chez les travailleurs occupés dans des emplois atypiques contraints : 35.1% ne savent pas comment évoluera l'emploi dans leur entreprise, 33.3% ne savent pas se prononcer sur leur propre sécurité d'emploi. 57.5% des travailleurs atypiques involontaires ne sont pas satisfait de leur sécurité d'emploi. Les pourcentages sont nettement moindres pour les autres catégories de travailleurs, autour de 26%. Quant aux perspectives de carrière, les taux d'insatisfaction sont élevés : 40% pour les travailleurs occupés dans un emploi typique, 55.3% pour les travailleurs atypiques involontaires.

## **Les conditions de travail et d'emploi**

### **Les horaires de travail**

Il y a peu de différences dans les types d'horaires de travail entre travailleurs occupés dans des emplois atypiques contraints ou choisis. L'hypothèse de travailleurs atypiques contraints engagés pour occuper les plages horaires asociales et les horaires délaissés par les autres travailleurs ne se vérifie pas. Il apparaît plutôt que le travail à horaire décalé est plus fréquent chez les travailleurs occupés dans des emplois typiques (à temps plein et à durée indéterminée), c'est d'ailleurs chez ces travailleurs que l'on relève le plus de personnes insatisfaites de leur horaire de travail.

### **Un accès inégal à la formation continuée**

Les travailleurs atypiques (situations non choisies) sont sensiblement moins nombreux à avoir accès aux formations organisées par les employeurs. Toutefois, on aurait pu supposer que le pourcentage serait moindre dans la mesure où les employeurs peuvent être réticents à former des travailleurs qui n'appartiennent pas au noyau dur de leur main-d'œuvre.



### **Des discriminations salariales évidentes**

Dans l'enquête, les discriminations salariales apparaissent de manière tout à fait évidente entre principalement les travailleurs typiques et les travailleurs atypiques (les deux catégories). Le temps partiel choisi éloigne aussi de certains avantages extra-salariaux. Pour toutes les rubriques envisagées (treizième mois, assurance groupe, chèque-repas, frais de transport, etc.), les travailleurs atypiques sont moins nombreux à percevoir certains avantages extra-salariaux.

La comparaison des niveaux de revenus montre bien que le temps partiel choisi et le temps partiel subi portent sur des temps de travail différents et donc des revenus différents. Dans le temps partiel subi, 58.7% de travailleurs gagnent moins de 30 000 francs par mois, or c'est dans cette catégorie qu'il y a le plus d'isolés avec charge de famille et le moins de personnes vivant en couple (donc avec deux revenus en principe).

### **Le contenu du travail**

Nous avons émis l'hypothèse selon laquelle les travailleurs occupés dans des emplois atypiques contraints se voyaient confier en priorité les activités les moins intéressantes. Cette hypothèse ne semble pas confirmée. Sur une série d'items (le caractère ennuyeux ou monotone du travail, l'autonomie dans l'organisation du travail, le niveau de responsabilité) les opinions des travailleurs atypiques contraints et des travailleurs typiques ne diffèrent guère.

Ce que nous constatons, par ailleurs, c'est que d'une part, les pourcentages les plus élevés d'opinions positives se retrouvent pour la plupart des items chez les travailleurs occupés dans un travail atypique choisi (temps réduit volontaire). Le fait d'avoir pu choisir son temps de travail semble conduire à une perception plus positive de son emploi, sans doute justifiée par des conditions objectives de travail. Seuls points noirs pour les travailleurs occupés à temps réduit volontaire, la charge de travail trop élevée pour 55.1% d'entre eux et un sentiment d'être mal reconnus dans leur travail pour 53%.

Ce que nous apprennent également les chiffres, c'est que le marché du travail semble se diviser entre, d'une part, des travailleurs ayant des statuts stables mais surchargés et travaillant sous la pression du temps et d'autre part, des travailleurs dans des statuts instables mais moins surchargés. Un meilleur équilibre des avantages et des inconvénients de chacune des situations pourrait générer des conditions de travail plus acceptables de part et d'autre.

### **Les relations de travail**

La mise à l'écart des travailleurs atypiques du collectif du travail est une autre hypothèse qui n'est pas confirmée par l'enquête. Bien que n'appartenant pas au noyau dur de l'entreprise, les travailleurs atypiques semblent bien intégrés dans le collectif de travail.

Encore une fois, en matière de relations de travail, tant avec les collègues qu'avec les supérieurs, ce sont les travailleurs atypiques volontaires (temps de travail réduit) qui ont la perception la plus souvent positive des relations de travail. Globalement, ils sont 87.4% à être satisfaits de leur relation avec leurs collègues et 63.9% de leur relation avec leurs supérieurs.

La perception des relations de travail des travailleurs atypiques contraints et celle des travailleurs typiques se rapprochent hormis sur deux points : les travailleurs atypiques contraints font davantage confiance à leur hiérarchie tandis que les travailleurs typiques sont plus nombreux à se sentir étroitement surveillés et plus nombreux également à se méfier de leur supérieur direct. Globalement, les travailleurs typiques sont un peu moins nombreux à être satisfaits de leurs relations avec leurs supérieurs.

La confiance dans la hiérarchie s'éémousse avec l'âge et l'expérience de travail, tandis que le sentiment d'individualisme au travail augmente.

## **Bien-être au travail et aspirations professionnelles**

### **Bien-être et mal-être au travail**

Nous nous sommes interrogés sur la question du bien-être au travail. L'objectif était d'observer s'il y a un lien entre travail atypique et mal-être au travail ou si d'autres aspects liés aux conditions de travail pèsent davantage sur le sentiment de bien-être ou de mal-être au travail. Pour ce faire, nous avons construit un indice de bien-être à partir d'une série de questions.

Le fait d'être occupé dans un emploi atypique n'est pas en soi un facteur de mal-être au travail : 72% des travailleurs occupés dans des emplois atypiques (situations non choisies) se sentent bien dans leur travail, 32% même très bien. Les scores positifs sont aussi liés à l'âge moyen de la population occupée dans des emplois atypiques contraints. C'est en fait dans l'emploi typique que l'on trouve le pourcentage le plus élevé de travailleurs qui se sentent mal dans leur travail, 33%. Nous avons donc recherché, à travers toute une série de croisements statistiques, quelles autres variables pouvaient avoir une influence sur le bien-être au travail. Davantage qu'au statut de travailleur typique ou atypique, le bien-être au travail est lié à des caractéristiques intrinsèques des emplois et à la perception de la sécurité.

Le sentiment d'être menacé dans son emploi (même si l'on est engagé dans un emploi typique) et l'absence de perspectives de carrière sont les deux variables qui interviennent le plus dans le sentiment de bien-être ou de mal-être au travail. La sécurité et la carrière professionnelle sont deux éléments clés dans le bien-être au travail.

Les conditions concrètes de réalisation du travail déterminent aussi le sentiment de bien-être au travail. Avoir un emploi qui n'est pas en

rapport avec sa formation, travailler sous pression, avoir une charge de travail trop élevée génèrent aussi des scores plus élevés de mal-être au travail. La qualité du travail est également importante dans le sentiment de bien-être au travail.

Enfin, le mal-être au travail croît avec l'âge. Ce constat pose le problème de la gestion du vieillissement au travail, dans un contexte qui valorise davantage des aptitudes et des soumissions liées à la jeunesse (flexibilité, rapidité, disponibilité, adaptabilité, mobilité, etc.), plutôt que des aptitudes liées à l'expérience professionnelle.

### **Des changements souhaités**

Pour compléter la collecte des opinions, les répondants se sont prononcés sur toute une série de changements possibles dans le travail. Ils ont indiqué s'ils étaient intéressés, indifférents ou pas intéressés par une série de propositions qui étaient faites. L'augmentation de salaire est la proposition qui recueille un intérêt unanime (90% et plus, on pouvait le supposer). La formation vient ensuite, elle intéresse un nombre encore plus élevé de travailleurs occupés dans un emploi typique (71.2%). Toutefois, les travailleurs occupés dans des emplois atypiques (situations non choisies) sont bien davantage préoccupés par la sécurité d'emploi, un emploi plus stable est le souhait de 80.3% de ces travailleurs. Mais la sécurité d'emploi intéresse aussi plus de la moitié des deux autres catégories de travailleurs.

Le constat le plus intéressant concerne le mauvais partage du travail et de la charge de travail entre les travailleurs du noyau dur et les travailleurs périphériques. On a, d'une part, des travailleurs à temps plein et à durée indéterminée qui voudraient à la fois diminuer leur charge de travail et leur temps de travail et d'autre part, des travailleurs engagés dans des emplois atypiques contraints et qui voudraient augmenter leur temps de travail et leurs responsabilités.

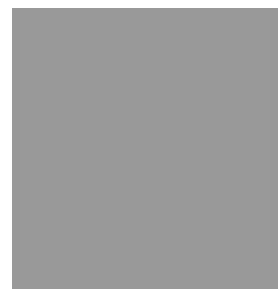
### **Quelles priorités pour l'organisation syndicale ?**

Pour conclure, nous avons demandé aux répondants à l'enquête quelles étaient pour eux, le cas échéant, les problématiques à prendre en compte, en priorité, par les organisations syndicales. Une série de problématiques étaient proposées. Les répondants devaient donner à chaque thématique un ordre de priorité. En fonction de l'ordre de priorité retenu, chaque proposition se voyait appliquer une valeur pour finalement arriver à la construction d'un score reflétant l'importance accordée par les répondants à chacune des problématiques. Dans les choix qui sont faits, des convergences apparaissent, mais des divergences aussi.

La sécurité d'emploi et les niveaux de salaire sont des priorités communes. Toutefois, dans le cas des travailleurs atypiques (situations non choisies), ces priorités se détachent très fortement par rapport aux autres propositions qui étaient faites. Les conditions d'emploi sont les premières priorités, le reste importe moins. Les travailleurs atypiques volontaires (temps de travail réduit) voudraient, quant à eux, voir traiter

en priorité les problèmes de stress au travail. La charge de travail est aussi une question importante dans leur cas. Ici, les conditions d'emploi sont importantes mais la qualité du travail l'est tout autant. Pour les travailleurs typiques, la sécurité d'emploi et la charge de travail sont les deux premières priorités.

Certains thèmes ne font pas recette, comme les inégalités hommes/femmes, par exemple. Les problèmes de travail (sécurité, salaire, stress, etc.) ne sont pas vécus sous cet angle, même si dans les faits, ils ressemblent parfois fortement à des discriminations entre hommes et femmes. Plusieurs thèmes atteignent des scores élevés pour certaines catégories de travailleurs : le stress pour les travailleurs atypiques volontaires (151) ; la sécurité d'emploi et les salaires pour les travailleurs atypiques contraints (163 et 151) ; le salaire pour les travailleurs âgés de 35 à 44 ans (155) ; le stress pour les travailleurs de 45 ans et plus (150). La difficulté en termes d'actions syndicales sera de travailler à des améliorations des conditions d'emploi et de travail, tout en tenant compte des intérêts divergents qui s'expriment parmi l'ensemble des travailleurs eux-mêmes.



## Table des matières

<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>7</b>
Présentation du dossier .....	8
L'enquête: objectifs et déroulement.....	9
<b>CHAPITRE I</b>	
<b>QUI SONT LES TRAVAILLEURS OCCUPÉS DANS LES EMPLOIS ATYPIQUES ?</b> .....	<b>13</b>
1. Préalable.....	13
2. Davantage de femmes et de jeunes.....	14
3. La formation : peu d'effets déterminants.....	15
4. Une affaire d'employé-e-.....	16
5. L'impact des situations familiales.....	16
<b>CHAPITRE II</b>	
<b>LES MILIEUX PROFESSIONNELS CONCERNÉS</b> .....	<b>21</b>
1. Plus fréquent dans les petites entreprises.....	21
2. Surtout dans les branches d'activité féminisées.....	22
3. Une présence syndicale moins généralisée.....	23
<b>CHAPITRE III</b>	
<b>LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES</b> .....	<b>25</b>
1. Statut professionnel : un peu de tout.....	25
2. Des parcours professionnels instables.....	27
3. Un avenir professionnel fait d'incertitudes.....	30
<b>CHAPITRE IV</b>	
<b>LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI</b> .....	<b>33</b>
1. Les horaires de travail .....	33
2. Un accès inégal à la formation continuée.....	34
3. Des discriminations salariales évidentes.....	35
4. Le contenu du travail .....	37
5. Les relations de travail.....	39

**CHAPITRE V**

**LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET LES ASPIRATIONS**

<b>PROFESSIONNELLES.....</b>	<b>43</b>
1. Bien-être et mal-être au travail.....	43
2. Des changements souhaités .....	46
3. Quelles priorités pour l'organisation syndicale ?.....	47
<b>RÉSUMÉ .....</b>	<b>51</b>

## La Fondation Travail - Université

La FTU a été créée en 1967 dans le but d'établir un trait d'union entre le monde du travail et les milieux universitaires en Belgique francophone. Elle a ainsi participé à la création de l'Institut Supérieur de Culture Ouvrière (ISCO) et de la Faculté Ouverte de Politique Économique et Sociale (FOPES). Aujourd'hui, la FTU est une fondation de recherche para-académique, agréée par le Ministère de la Communauté Française comme service général d'éducation permanente. Elle regroupe deux entités de recherche : l'unité de recherche sur les politiques sociales, située à Bruxelles, et le centre de recherche « Travail & Technologies », situé à Namur.

### **Le centre de recherche « Travail & Technologies »**

Depuis près de quinze ans, le centre de recherche « Travail & Technologies » développe une capacité d'analyse et d'intervention sur les aspects sociaux des changements technologiques. Il réalise des projets de recherche, insérés dans des programmes régionaux, nationaux ou européens. Il participe à des réseaux internationaux de chercheurs. Il conçoit des outils méthodologiques pour la recherche et la formation. Les activités actuelles du centre de recherche « Travail & Technologies » se concentrent autour de trois axes :

- Technologies de l'information et de la communication, avenir du travail dans la société de l'information.
- Évaluation des choix technologiques, analyse des politiques de recherche, science et société.
- Environnement, emploi, développement durable.

Outre les rapports de recherche, le centre de recherche « Travail & Technologies » publie un périodique trimestriel sur l'évaluation des choix technologiques, intitulé « La lettre EMERIT », ainsi qu'une série de livres, en collaboration avec divers éditeurs. Il organise régulièrement des conférences ou des séminaires destinés à un large public.

Site web : <http://www.ftu-namur.org>