

LES FEMMES ET L'EMPLOI ATYPIQUE

Gérard Valenduc

FTU Fondation Travail-Université

www.ftu-namur.org

Femmes CSC

Namur, 25 octobre 2012

Le cadre d'analyse: la qualité du travail et de l'emploi

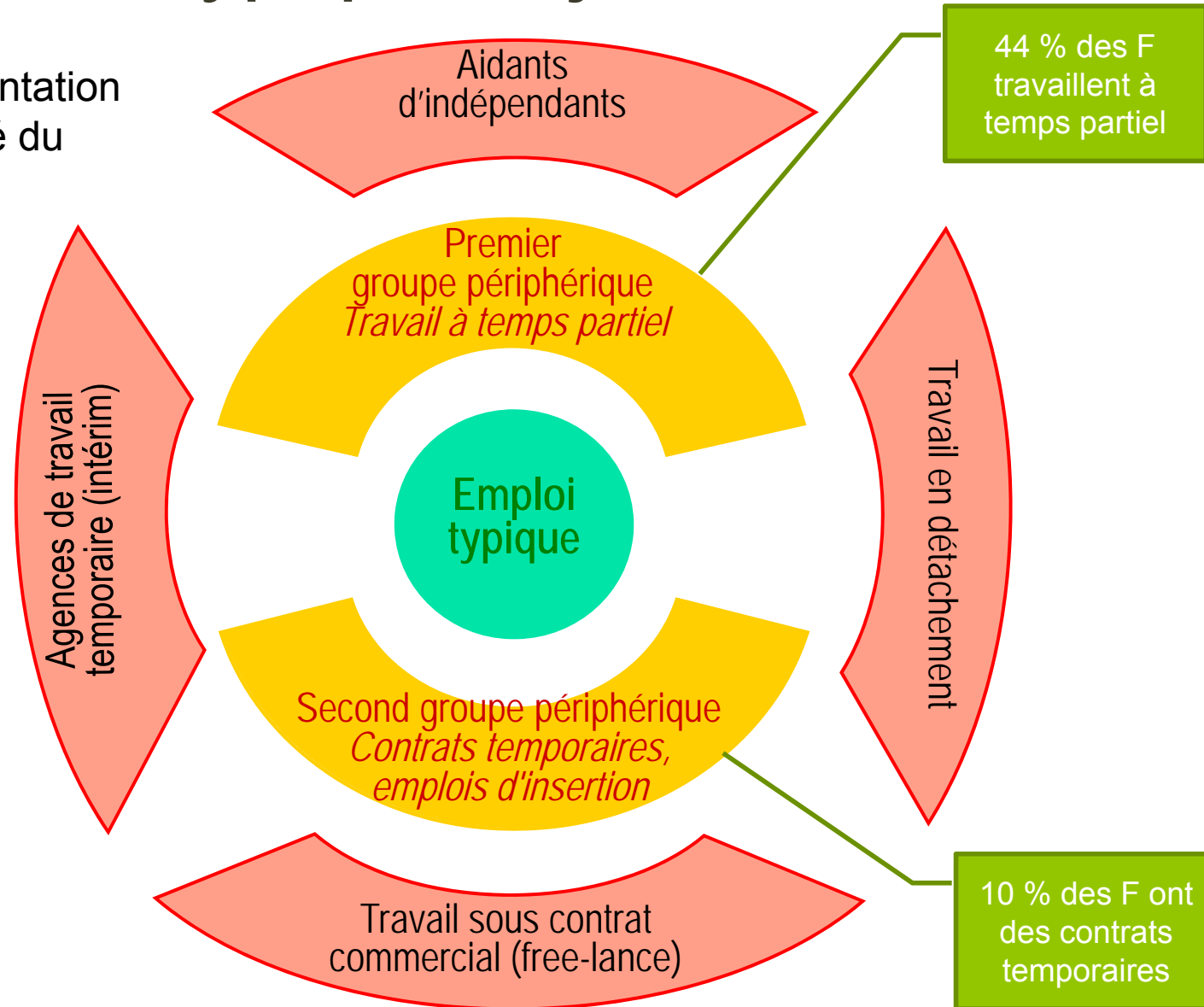


Plan de la présentation

- 1 • L'emploi atypique aujourd'hui
- 2 • L'évolution au cours des dix dernières années
- 3 • La sécurité socioéconomique: inégalités de revenu et précarité
- 4 • Les conditions de travail
- 5 • La conciliation entre travail et hors-travail
- 6 • La satisfaction et l'épanouissement au travail

L'emploi atypique aujourd'hui

La fragmentation
du marché du
travail



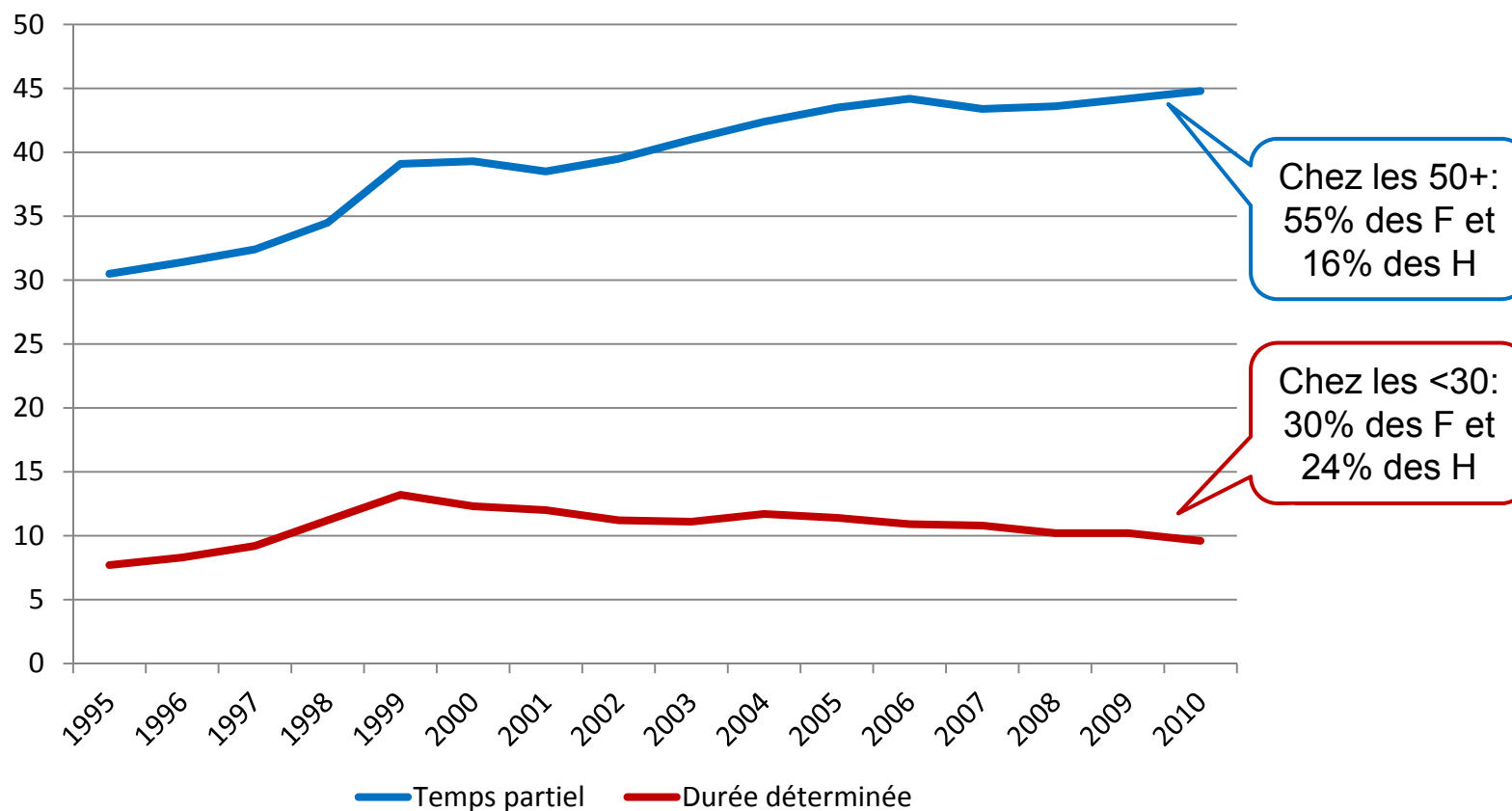
L'emploi atypique aujourd'hui

- Le caractère atypique des différentes formes d'emploi

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

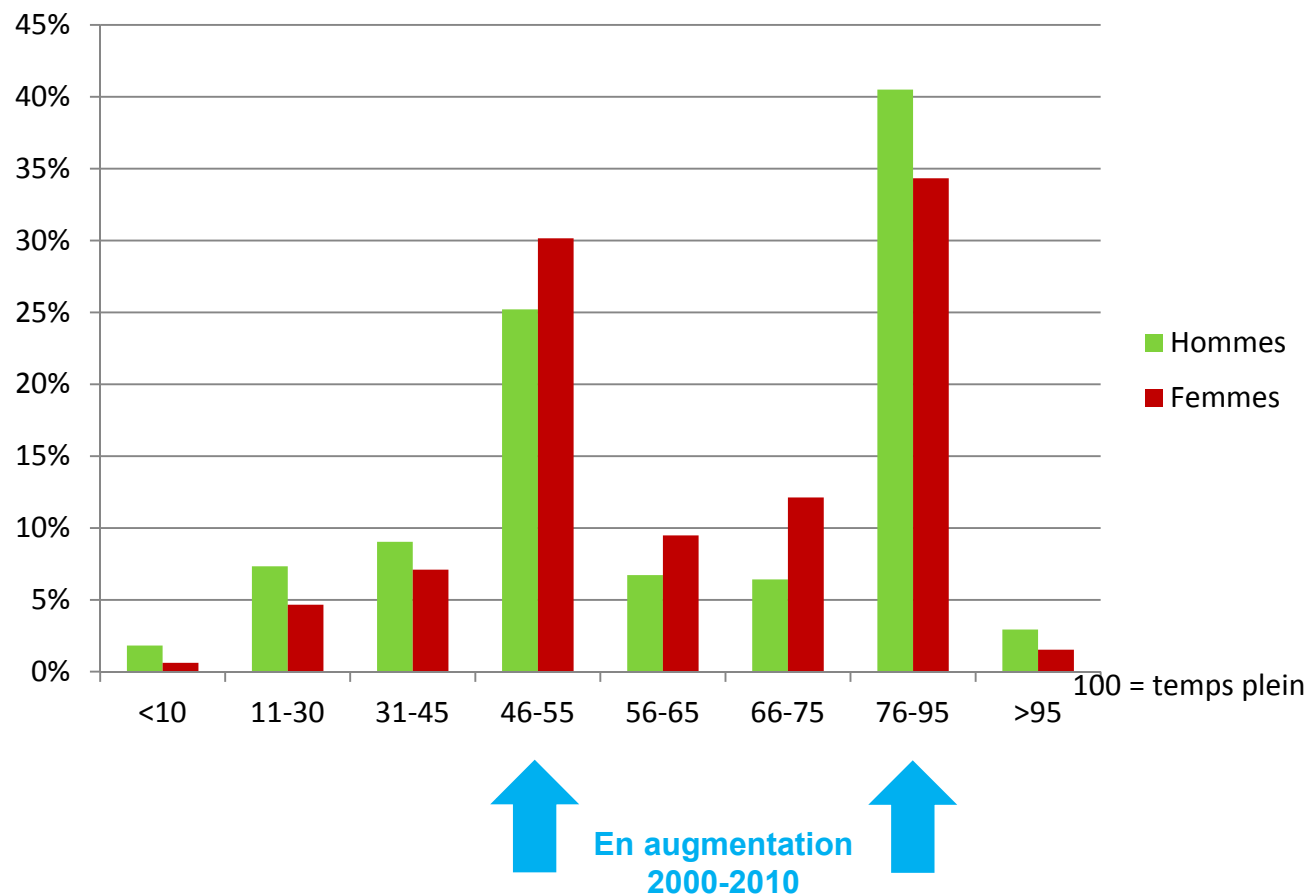
Évolution – 10 dernières années

- Emploi féminin à temps partiel ou à durée déterminée, 1995-2010 (en % des femmes en emploi, LFS)



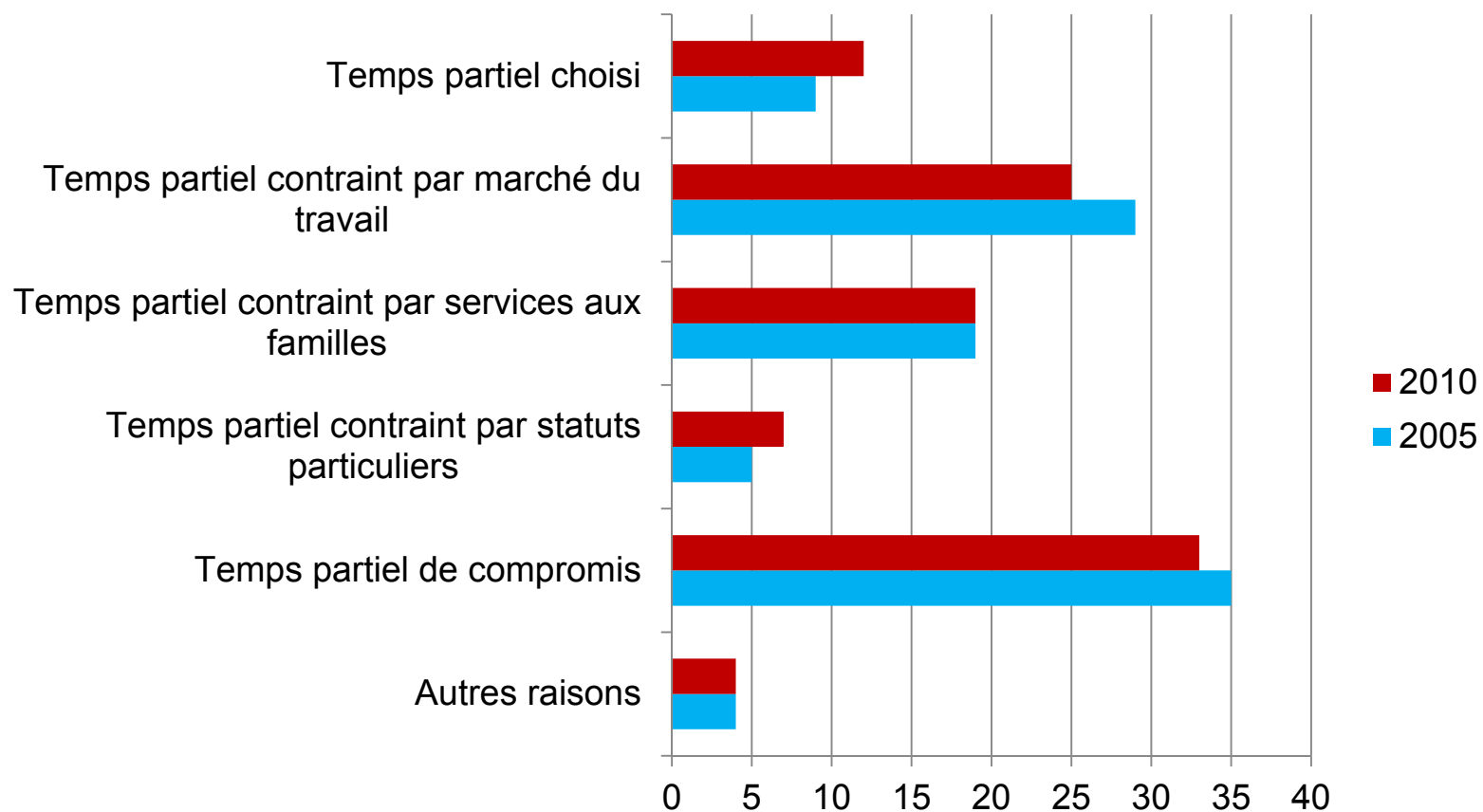
Évolution – 10 dernières années

- Répartition du volume d'heures des F et H à temps partiel



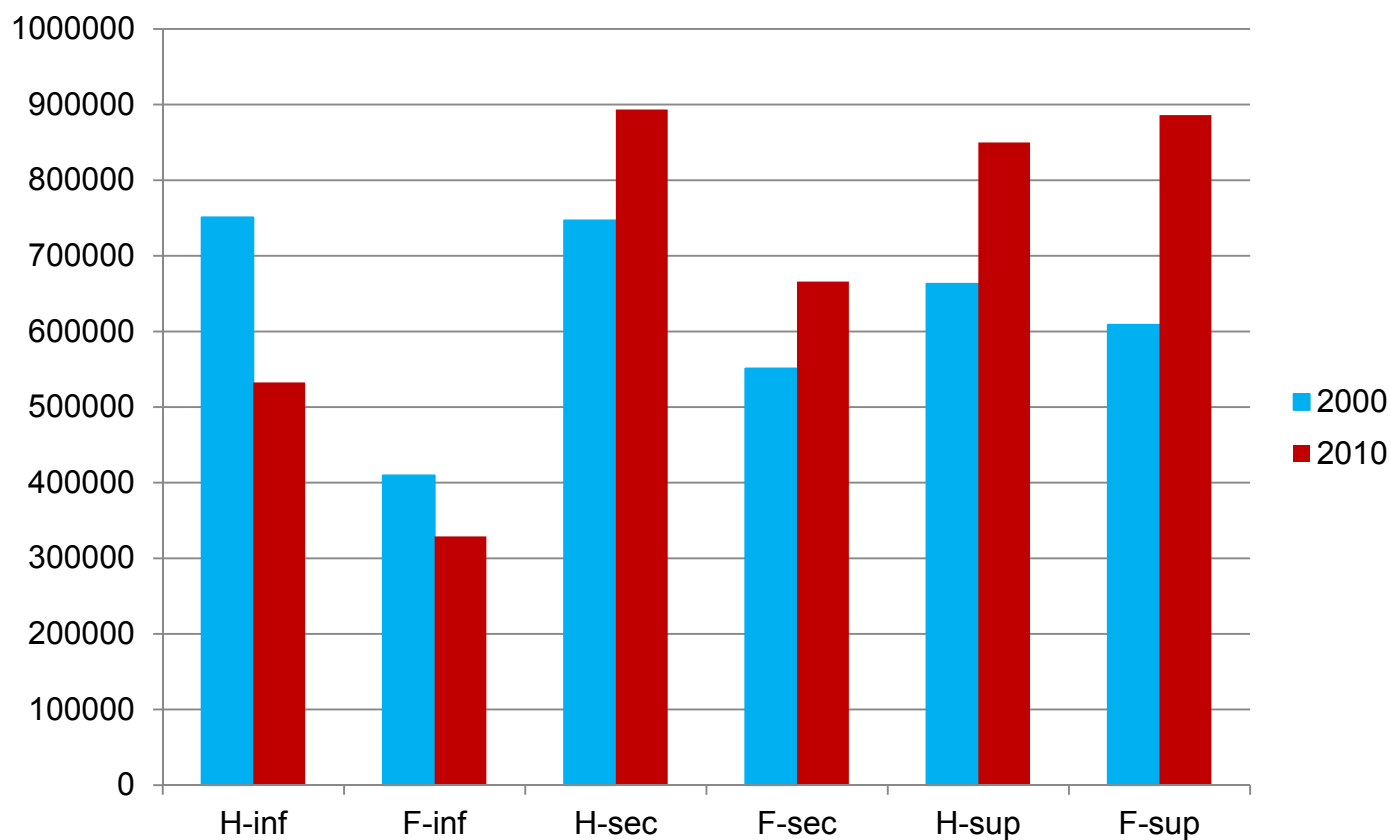
Évolution – 10 dernières années

- Raisons du travail à temps partiel chez les femmes, 2005-2010 (en % des femmes à temps partiel, LFS)



Évolution – 10 dernières années

- Niveau de qualification des salariés H/F, 2000-2010
(nombre de salariés de 25 ans et plus, LFS)



Plan de la présentation (rappel)

- 1 • L'emploi atypique aujourd'hui
- 2 • L'évolution au cours des dix dernières années
- 3 • La sécurité socioéconomique: inégalités de revenu et précarité
- 4 • Les conditions de travail
- 5 • La conciliation entre travail et hors-travail
- 6 • La satisfaction et l'épanouissement au travail

Inégalités de revenu et précarité

- Rappel: la persistance des inégalités salariales entre les femmes et les hommes
 - Écart salarial général F/H pour les temps pleins: réduit de 16% à 12% entre 2003 et 2007
 - Ségrégation "horizontale", entre secteurs d'activité: une superposition de deux types d'inégalités
 - Amplitude variable des écarts salariaux à l'intérieur des secteurs
 - Amplitude variable des écarts salariaux F/H d'un secteur à l'autre
 - *Exemple: 22% dans la banque, 14% dans le commerce, 11% poste & télécom*
 - Ségrégation "verticale", selon la hiérarchie des professions
 - Amplitude variable des écarts salariaux F/H à l'intérieur des groupes professionnels
 - *Exemple: 34% pour les cadres supérieures, 19% pour les vendeuses, 11% pour les employées de bureau*

Inégalités de revenu et précarité

- **Emploi atypique et insécurité socioéconomique**

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

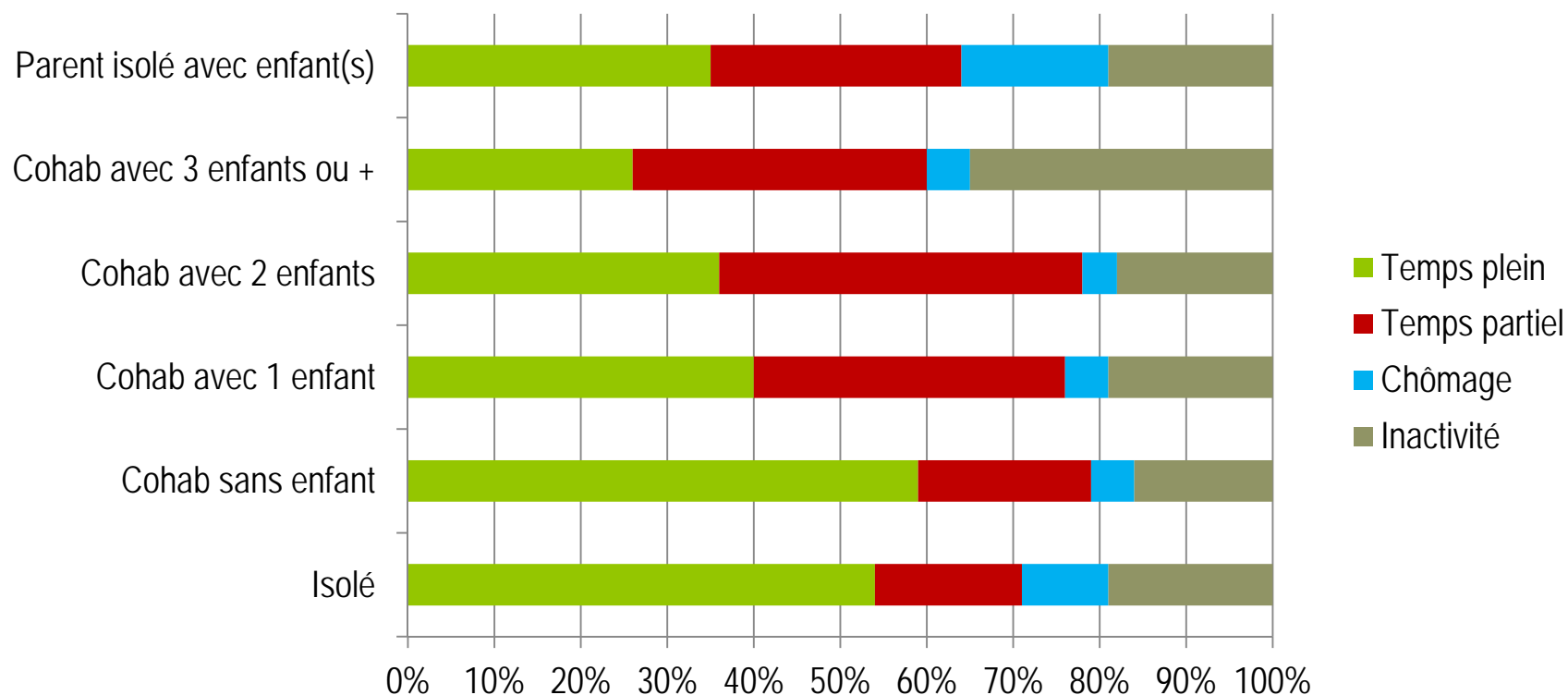
Inégalités de revenu et précarité

- **Emploi à temps partiel: une amplification des inégalités**
 - Revenu partiel, proportionnel au volume du temps partiel
 - Temps partiel plus fréquent dans les secteurs où les salaires sont plus bas
 - Conséquence: un accroissement de l'écart salarial de genre

	Écart salarial de genre pour les temps pleins (<i>salaire horaire brut</i>)	Écart salarial de genre temps pleins + temps partiels (<i>salaire annuel brut</i>)
Secteur privé – ouvriers	18%	37%
Secteur privé – employés	26%	37%
Secteur public – contractuels	6%	18%
Secteur public – statutaires	-1%	11%
Tous secteurs et tous statuts	12%	24%

Inégalités de revenu et précarité

- Des situations familiales qui renforcent l'insécurité
 - Emploi à temps plein ou partiel, chômage et inactivité chez les femmes, selon le type de ménage



Inégalités de revenu et précarité

- Les conséquences sociales et les enjeux
 - Le risque de devenir une travailleuse pauvre
 - La mise à l'écart de certaines formes de protection sociale
 - Les discontinuités de l'emploi atypique
 - L'augmentation des formes précaires d'emploi chez les jeunes
 - Les conséquences à long terme sur les pensions des femmes

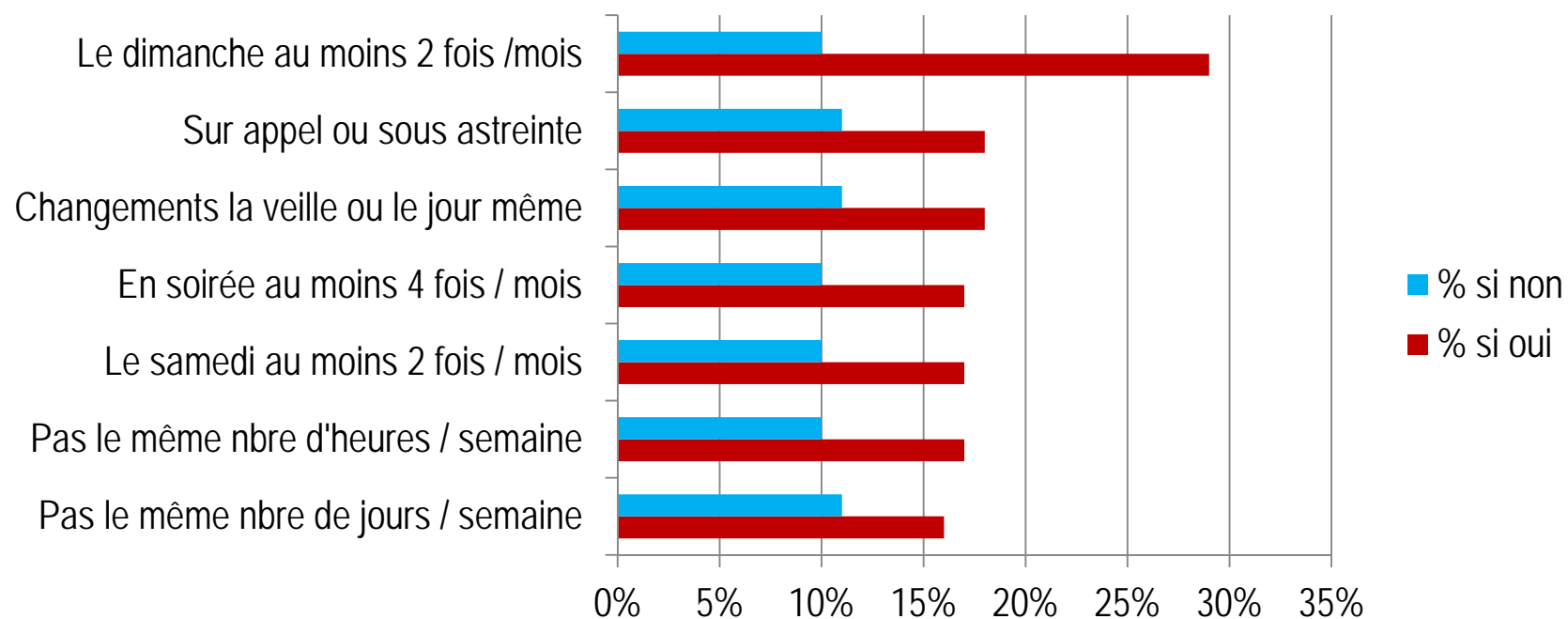
Conditions de travail

- Deux aspects des conditions de travail:
 - Impacts des horaires de travail atypiques (emploi typique ou atypique)
 - Y a-t-il des spécificités des conditions de travail dans les emplois atypiques ?
- Les horaires de travail atypiques
 - Les femmes ne sont pas plus exposées que les hommes (sauf au travail de nuit), mais les conséquences sont différentes
 - Pas le même nombre d'heures chaque jour: 48% des femmes
 - En soirée au moins 4 fois par mois: 28%
 - Le samedi au moins 2 fois par mois: 27%
 - Pas le même nombre de jours chaque semaine: 20%
 - Le dimanche au moins 2 fois par mois: 16%
 - Sur appel ou sous astreinte (garde): 16%
 - Changements d'horaires annoncés la veille ou le jour même: 13%

Conditions de travail

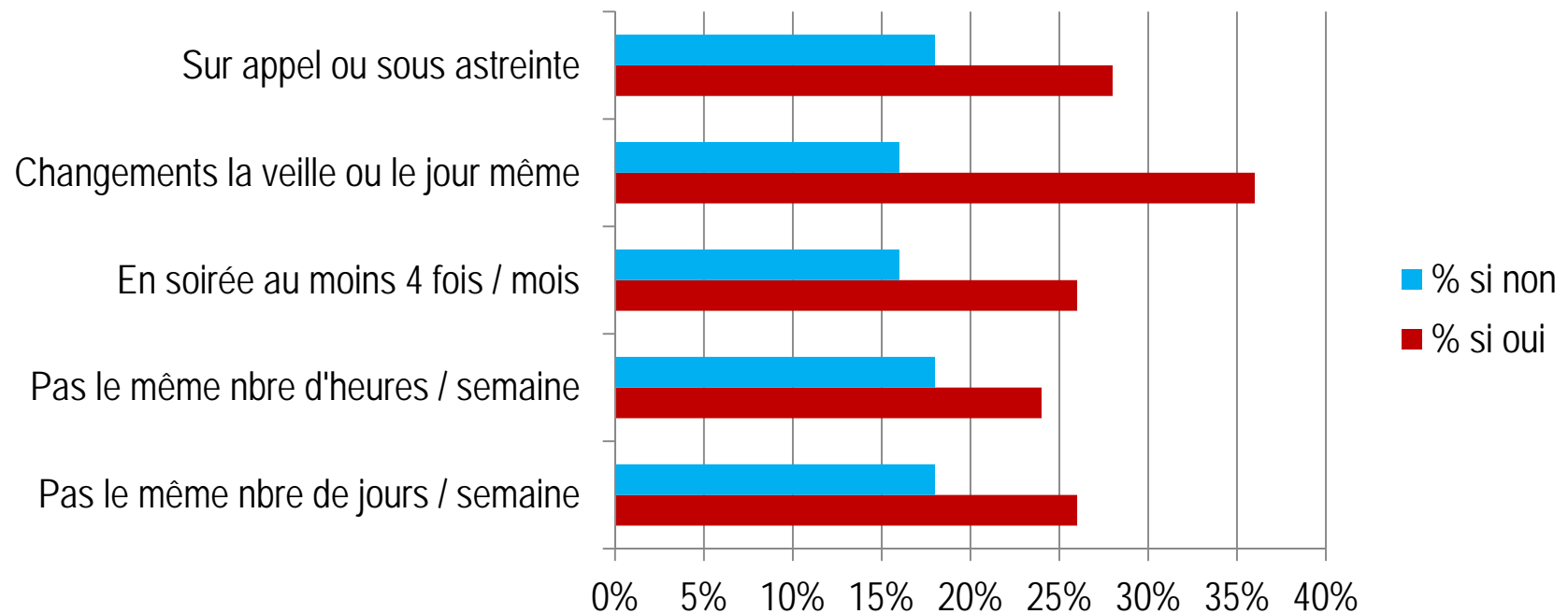
- Conséquences des horaires atypiques sur la satisfaction par rapport aux conditions de travail

% des salariées insatisfaites de leurs conditions de travail en général (EWCS 2010)



Conditions de travail

- **Conséquences des horaires atypiques sur la santé**
% des salariées qui déclarent que leur travail a un impact plutôt négatif sur leur santé (EWCS 2010)



Pas de corrélation avec le travail du samedi ou du dimanche

Conditions de travail

- Les spécificités de l'emploi atypique
 - Les points critiques concernent surtout l'emploi à durée déterminée, pas tellement l'emploi à temps partiel
 - Exemple: insatisfaction par rapport aux conditions de travail en général.
12% de l'ensemble des femmes salariées
14% des salariées à temps partiel
23% des salariées à durée déterminée
27% des salariées à temps partiel et à durée déterminée
 - La durée d'exposition aux risques est inférieure pour les temps partiels
 - Les salariées à temps partiel ne sont pas "protégées" par rapport aux horaires atypiques
 - Les salariées sous contrat à durée déterminée sont plus exposées aux horaires atypiques et elles ont moins de latitude dans le choix de leurs horaires
 - Un problème de fracture numérique, à élucider

Conditions de travail

- Enjeux et signaux d'alerte
 - Impact négatif des horaires atypiques sur la satisfaction à l'égard des conditions de travail et sur la santé
 - Besoin d'une meilleure attention aux risques qui concernent davantage les femmes que les hommes: charge psychosociale dans les métiers relationnels, troubles musculo-squelettiques
 - Signaux d'alerte plus pressants pour l'emploi temporaire: insatisfaction, discriminations, accidents entraînant une incapacité temporaire, horaires atypiques plus fréquents et plus souvent imposés

Conciliation travail / hors-travail

- Rappel: la répartition sexuée des usages du temps au sein des ménages
(moyennes en h et min par semaine au sein de la population de 19 à 65 ans, Belgique)

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

Conciliation travail / hors-travail

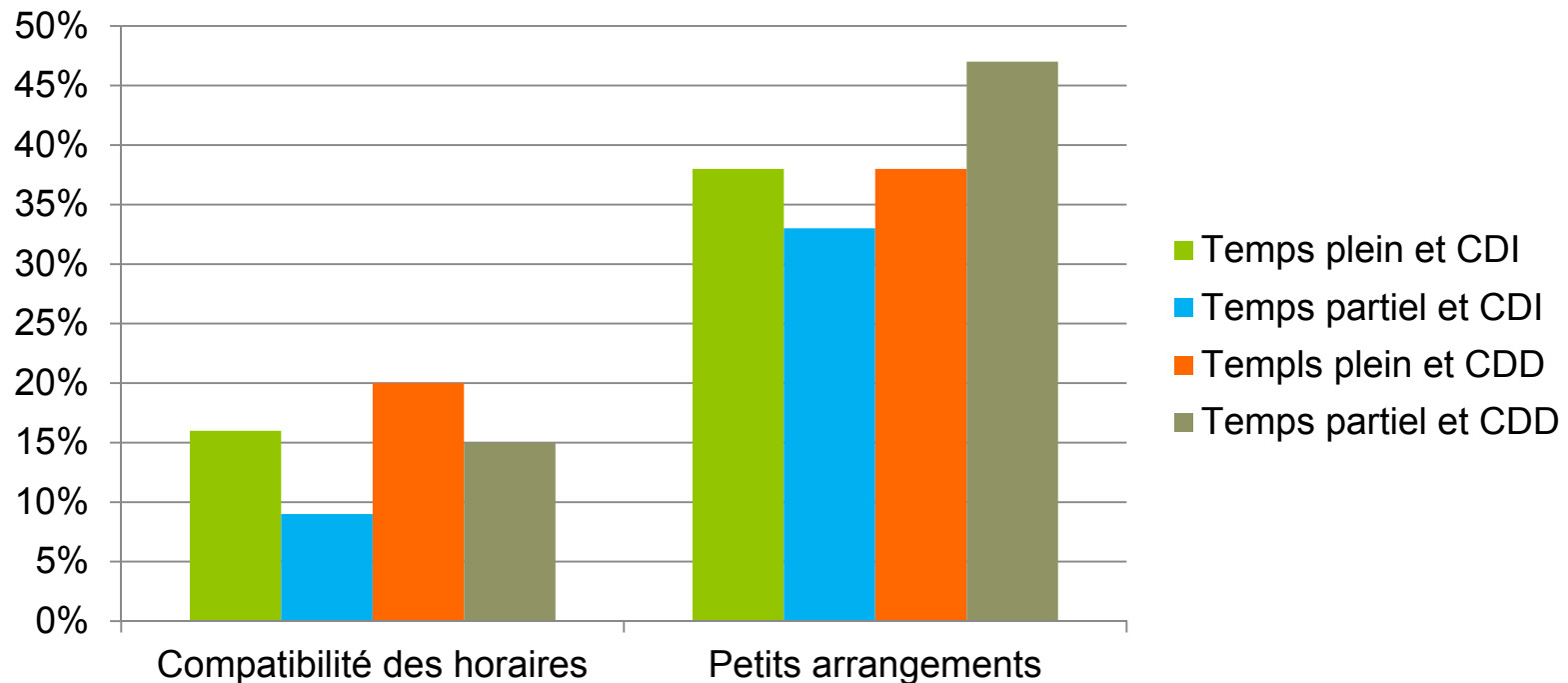
- Inégalités par rapport aux charges de soins
 - Pour les jeunes enfants
 - Les modalités de garde des jeunes enfants reflètent les inégalités sociales, notamment pour le recours aux crèches ou garderies
 - Parmi les temps partiels, la garde par des proches non rémunérés est plus fréquente que la crèche, la garderie ou l'école maternelle
 - Pour les personnes dépendantes
 - 13% des salariées de 50 ans et plus ont des charges de soins pour d'autres adultes (LFS, 2005)
 - Les "aidants proches" sont majoritairement des femmes de plus de 40 ans

Conciliation travail / hors-travail

- Difficultés de conciliation

- Compatibilité des horaires de travail avec les engagements familiaux ou sociaux
- Possibilité de prendre des petits arrangements

% de femmes salariées confrontées à des difficultés de conciliation (EWCS 2010)



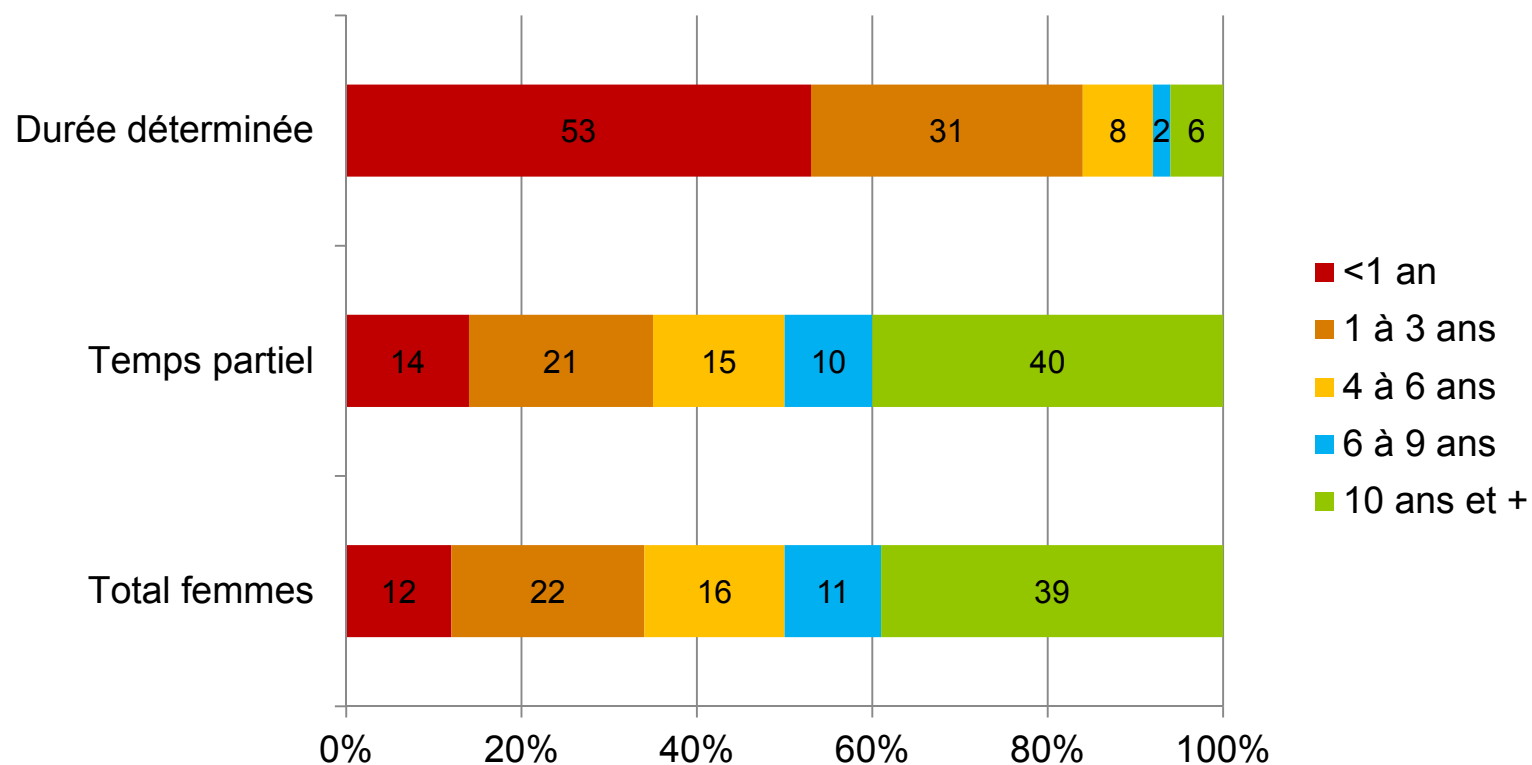
Conciliation travail / hors-travail

- Enjeux

- Contexte: désynchronisation des temps sociaux, rythmes accélérés dans tous les domaines de la vie, évolution des modèles familiaux (familles recomposées, familles monoparentales)
- Trois chantiers
 - L'amélioration des services collectifs pour les familles, notamment en dehors des heures scolaires, en cas de maladie ou dans les situations de dépendance
 - Les possibilités de moduler son temps de travail au long du parcours de vie
 - Le besoin d'une répartition plus équitable des tâches familiales entre les femmes et les hommes

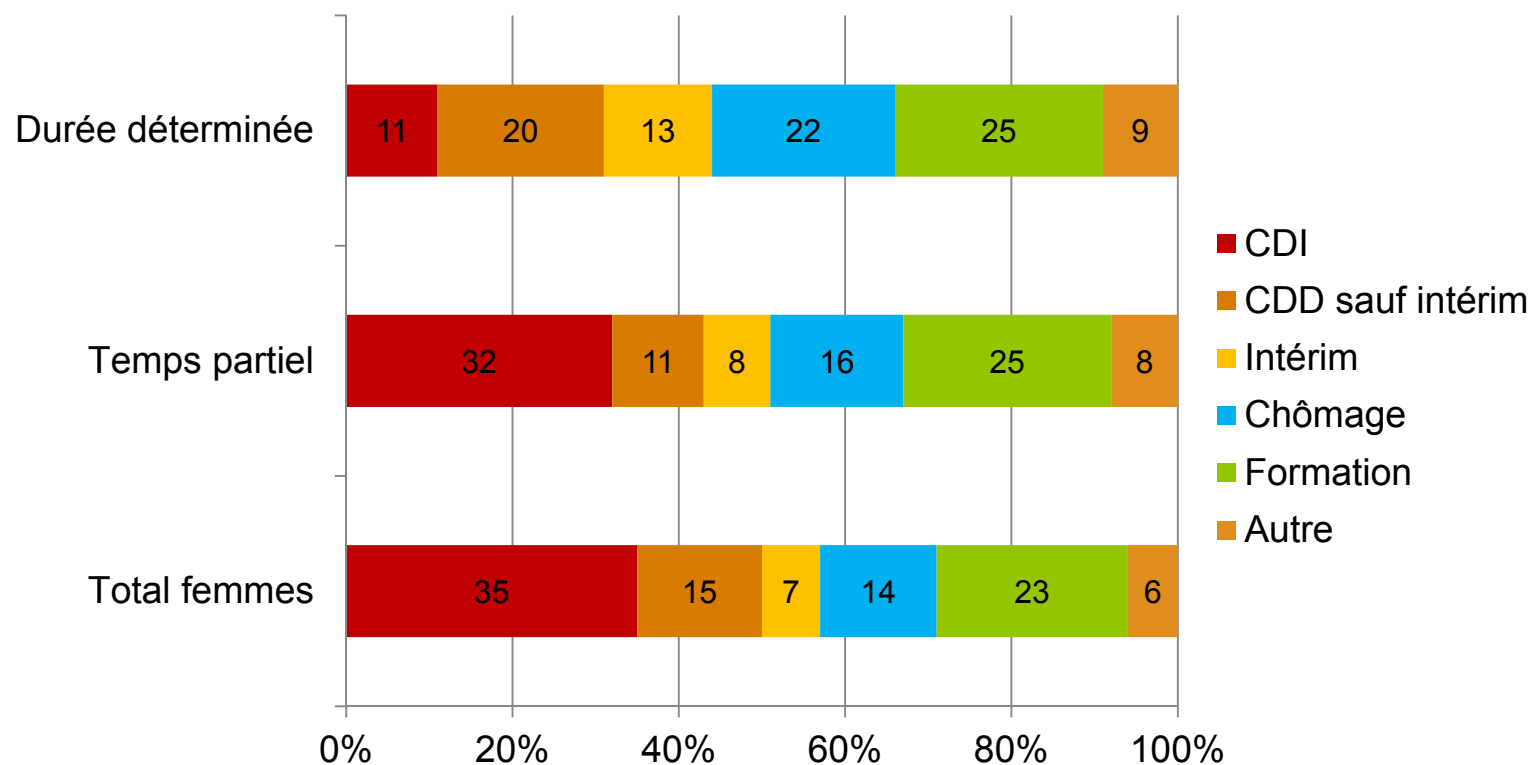
Satisfaction et épanouissement

- Les parcours professionnels
 - Stabilité et instabilité dans l'emploi atypique
Ancienneté des femmes chez leur employeur actuel, en % des salariées (EWCS 2010)



Satisfaction et épanouissement

- Les parcours professionnels (suite)
 - Stabilité et instabilité dans l'emploi atypique
Situation juste avant l'employeur actuel, en % des salariées (EWCS 2010)

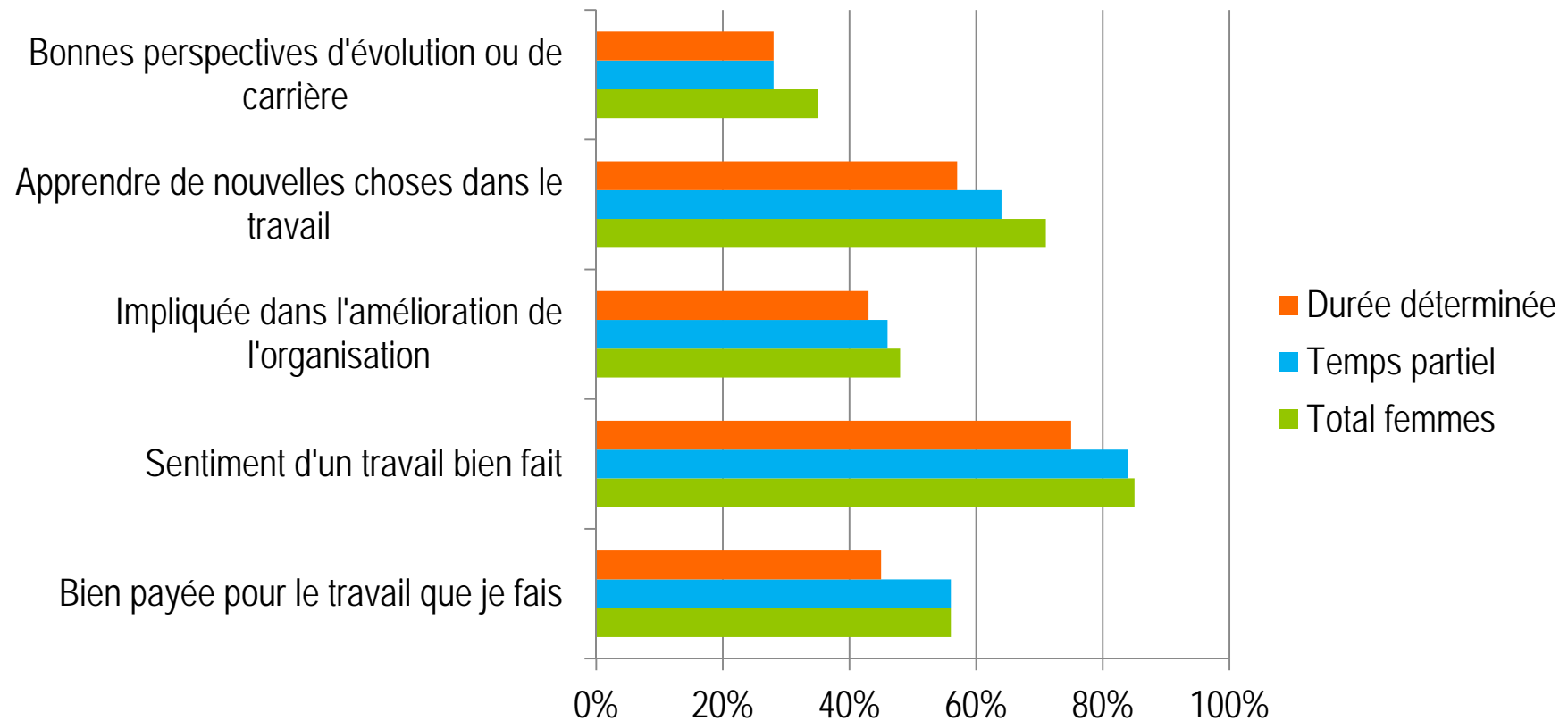


Satisfaction et épanouissement

- Les carrières des femmes
 - Plafond de verre: blocage des femmes dans leur progression professionnelle
 - Plancher collant: concentration des femmes dans des emplois sans perspective de carrière
 - Tuyau percé: abandons de carrière ou réorientations qui accentuent les inégalités au long du parcours professionnel
- Les carrières dans l'emploi atypique
 - Accentuation de ces trois caractéristiques pour les temps partiels, même pour les temps partiels choisis
 - Plafond de verre: culture managériale masculine de l'engagement total
 - Plancher collant: très présent dans les secteurs majoritairement féminins où le temps partiel est très répandu (commerce, nettoyage, garde d'enfants, etc.)
 - Tuyau percé: interruptions de carrière = renoncement (au moins temporaire) à une progression professionnelle

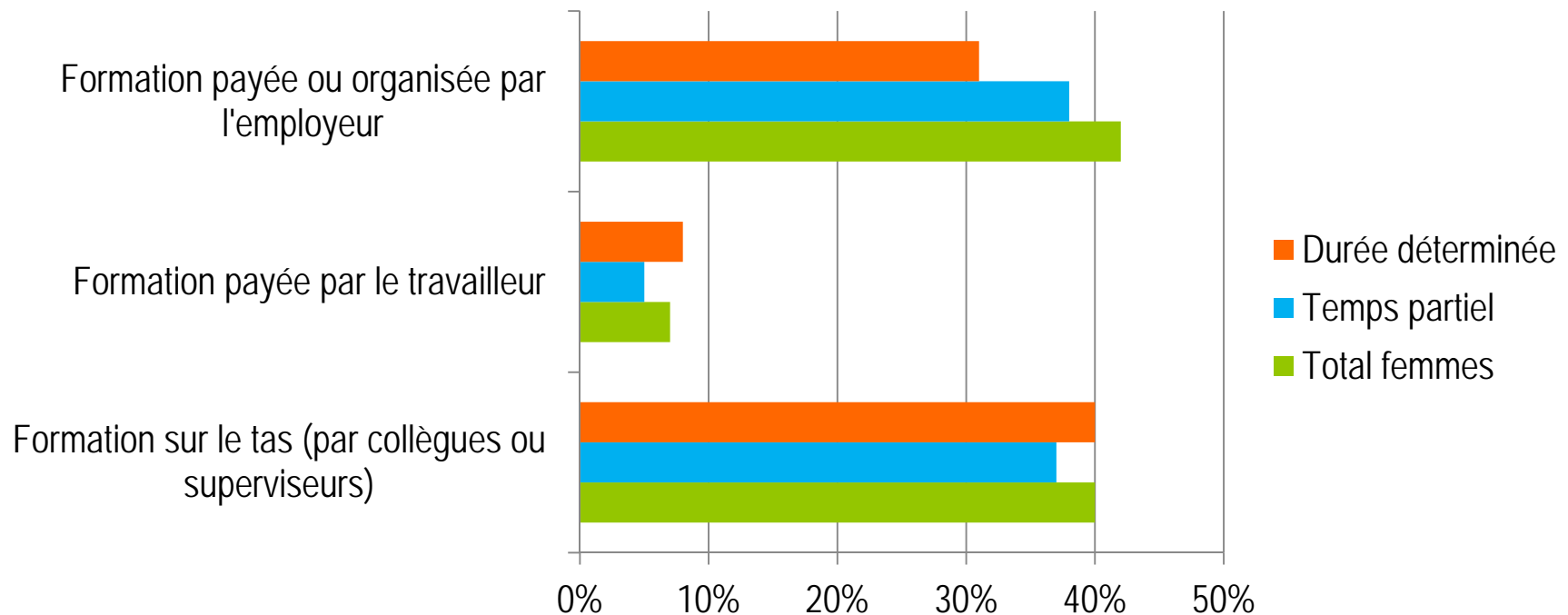
Satisfaction et épanouissement

- Les opportunités de développement professionnel
 - Opinions sur le développement professionnel et la reconnaissance
Opinions positives, en % des salariées (EWCS 2010)



Satisfaction et épanouissement

- Les opportunités de développement professionnel
 - "Effet Mathieu" dans la formation continuée, selon le niveau d'instruction
 - Accès inégal à la formation
- % des salariées ayant suivi une formation au cours de l'année écoulée (EWCS 2010)



Satisfaction et épanouissement

- Enjeux

- Réduire les incertitudes par rapport à l'avenir
 - *Exemple: 53% des femmes pensent pouvoir faire encore le même travail quand elles auront 60 ans, mais seulement 49% des temps partiels et 46% des temporaires (EWCS 2010)*
- Améliorer l'accès à la formation continue et reconnaître les efforts de formation des femmes
- Réduire l'insécurité dans les emplois atypiques
- Réduire les inégalités de genre dans les carrières