

# LES FEMMES ET L'EMPLOI ATYPIQUE

---

Gérard Valenduc

FTU Fondation Travail-Université

[www.ftu-namur.org](http://www.ftu-namur.org)

***Femmes CSC***

***Namur, 25 octobre 2012***

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

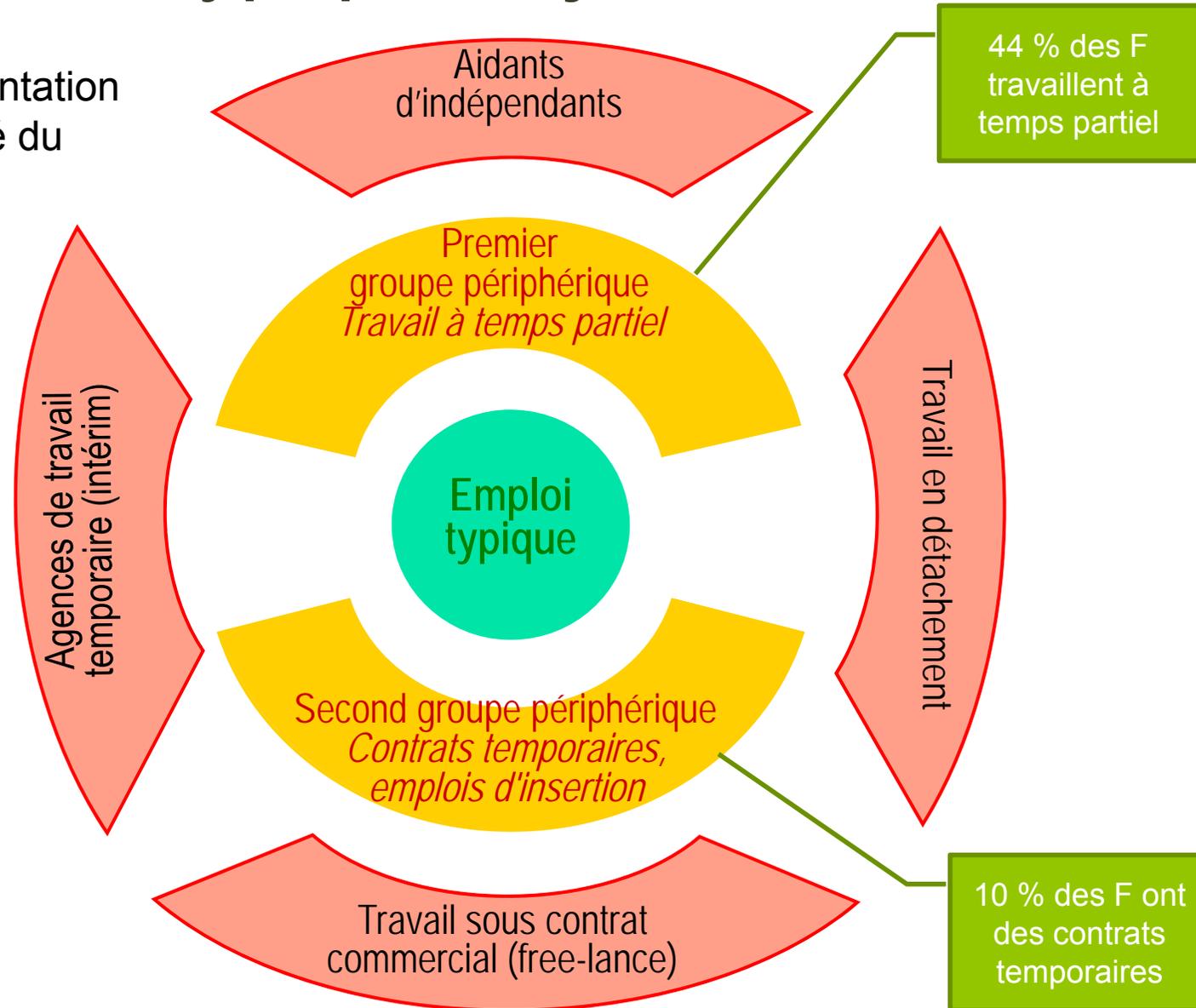


# Plan de la présentation

- 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



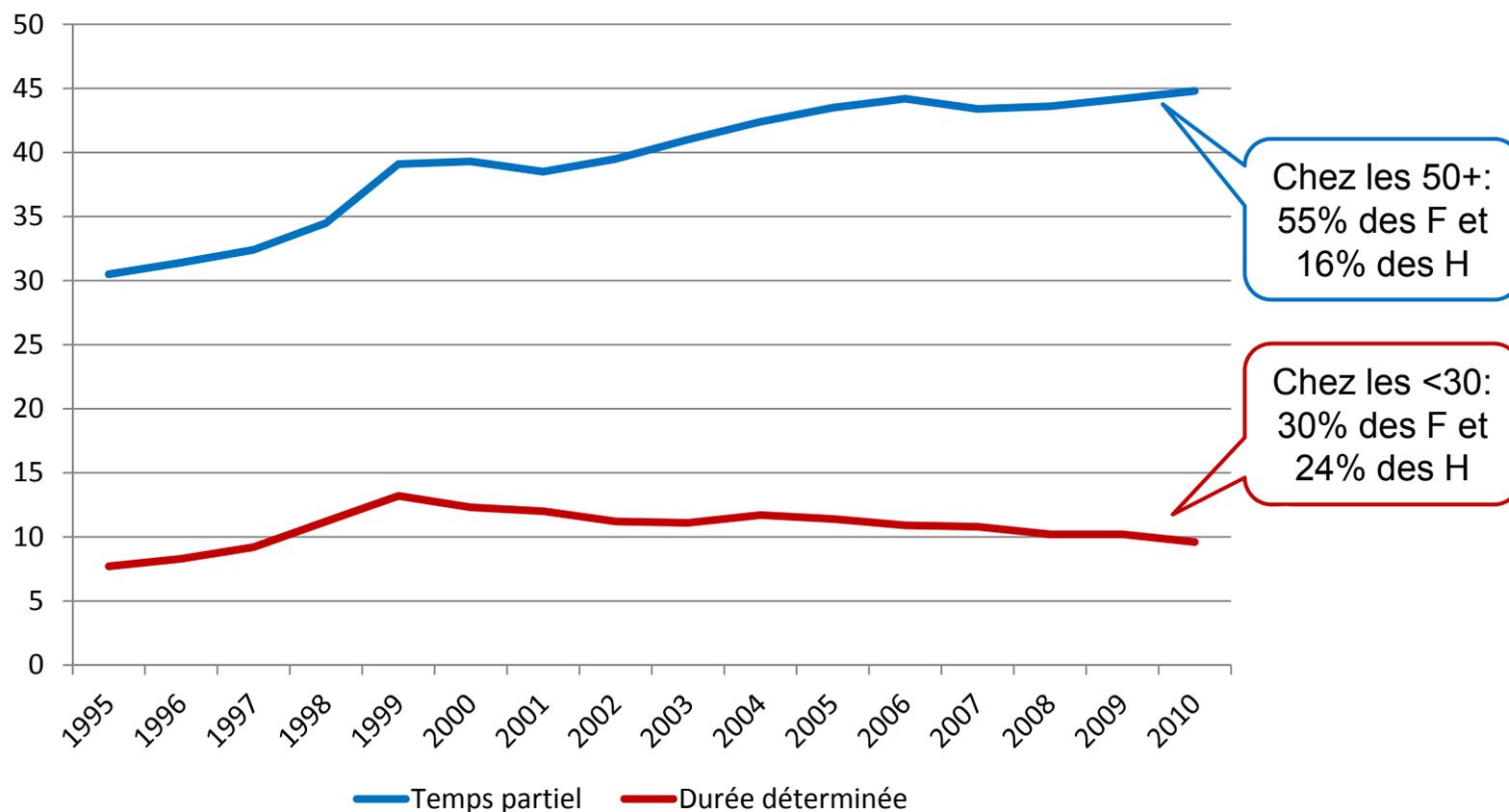
# L'emploi atypique aujourd'hui

- 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	•			•

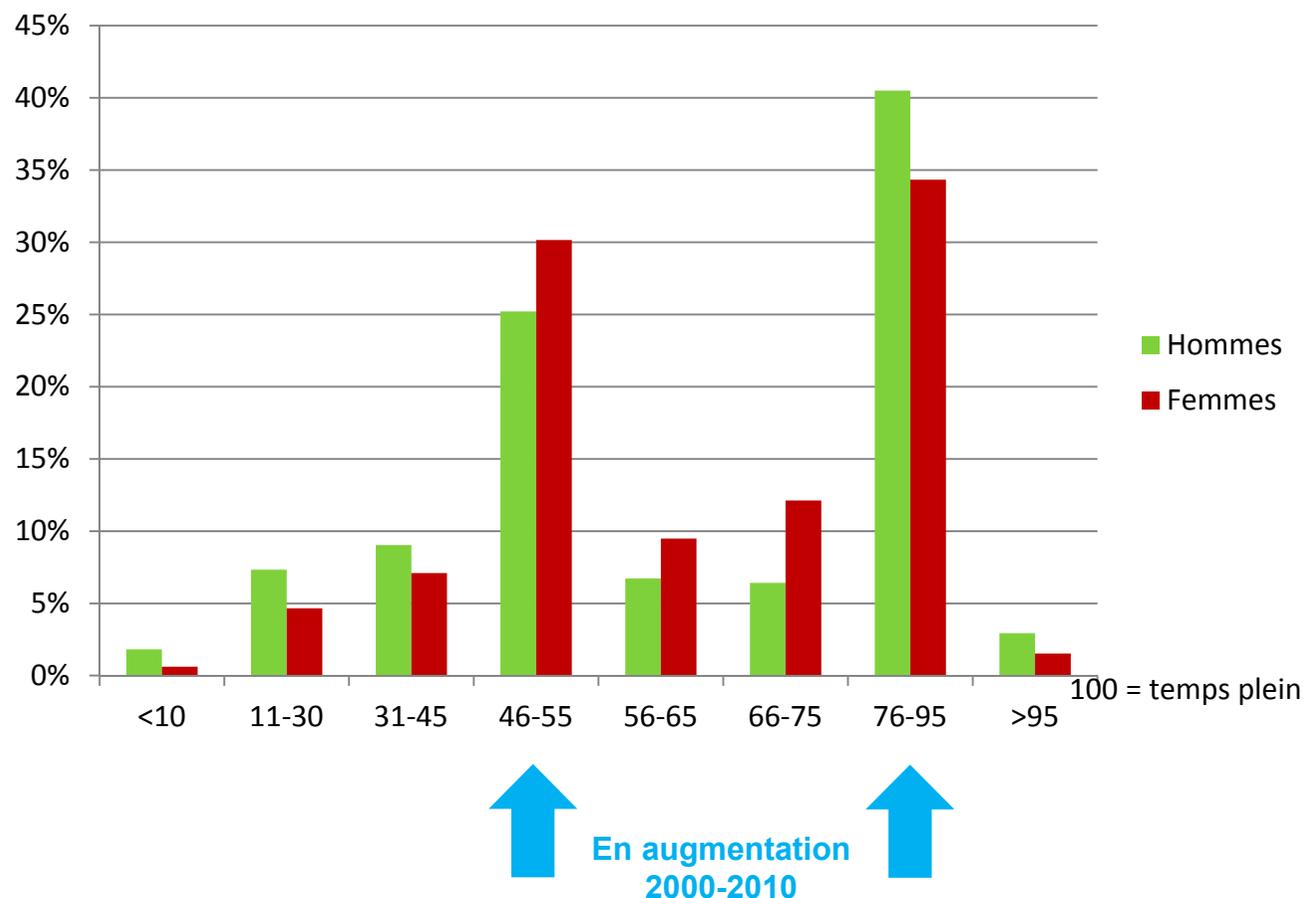
# Évolution – 10 dernières années

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



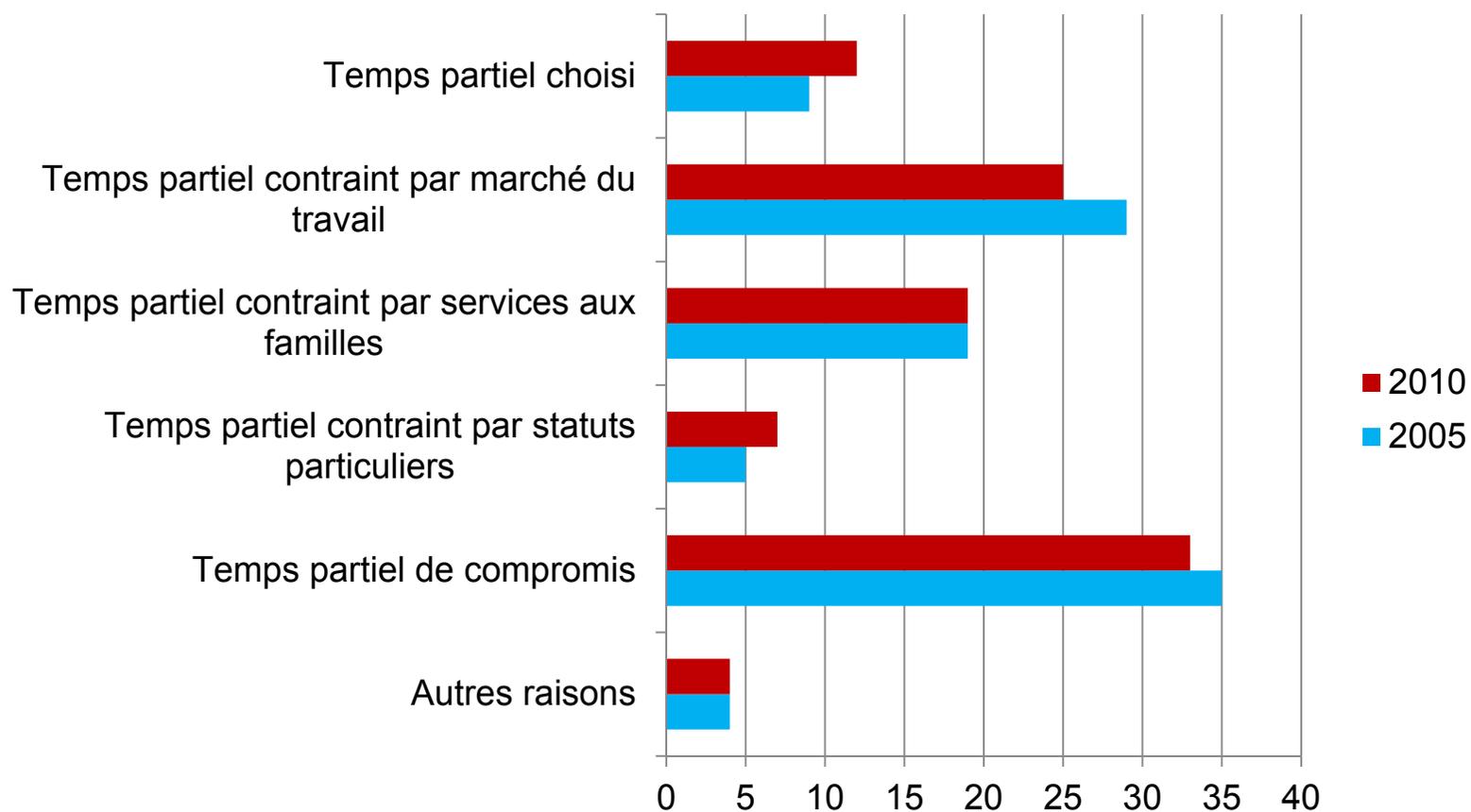
# Évolution – 10 dernières années

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



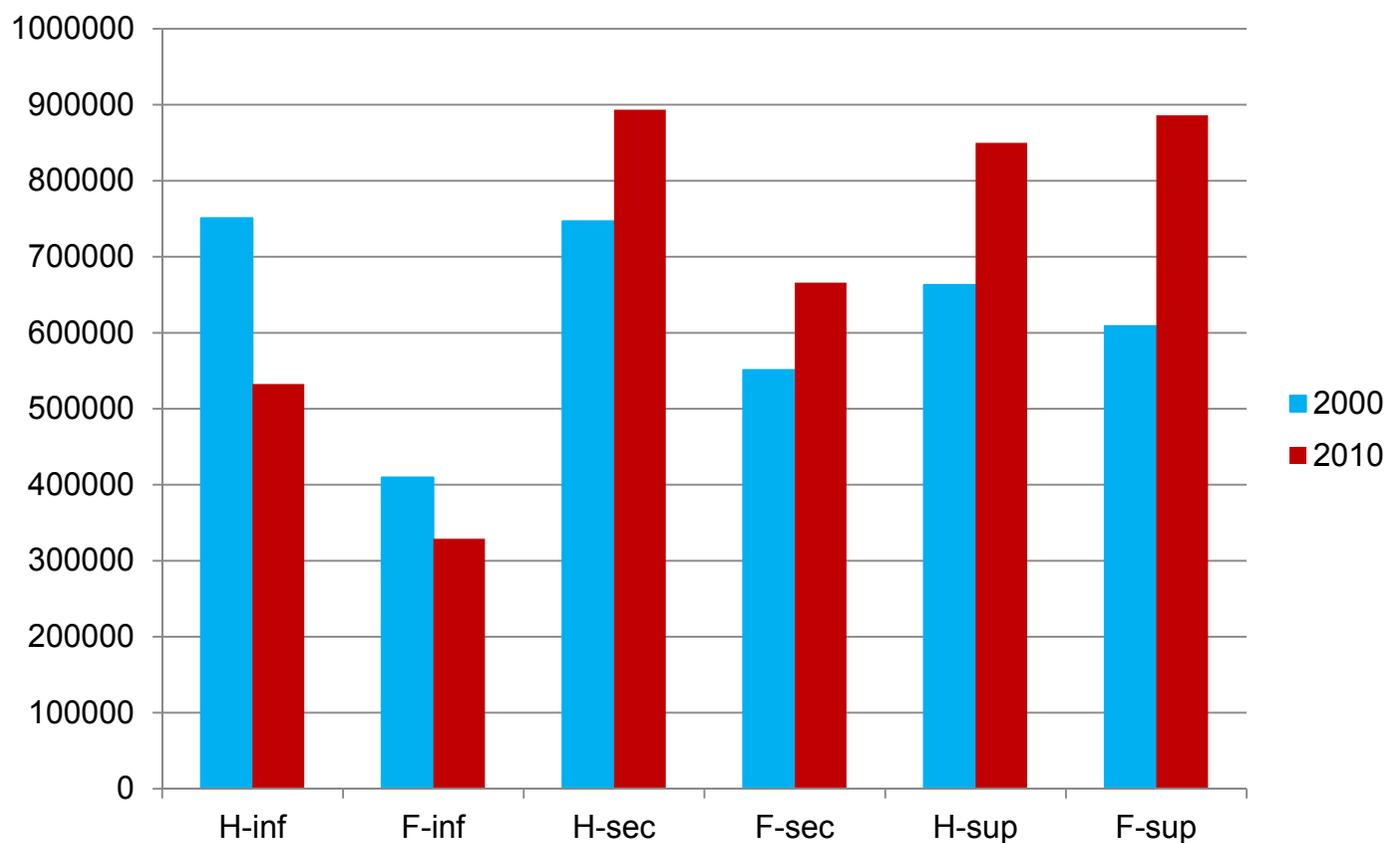
# Évolution – 10 dernières années

- 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)

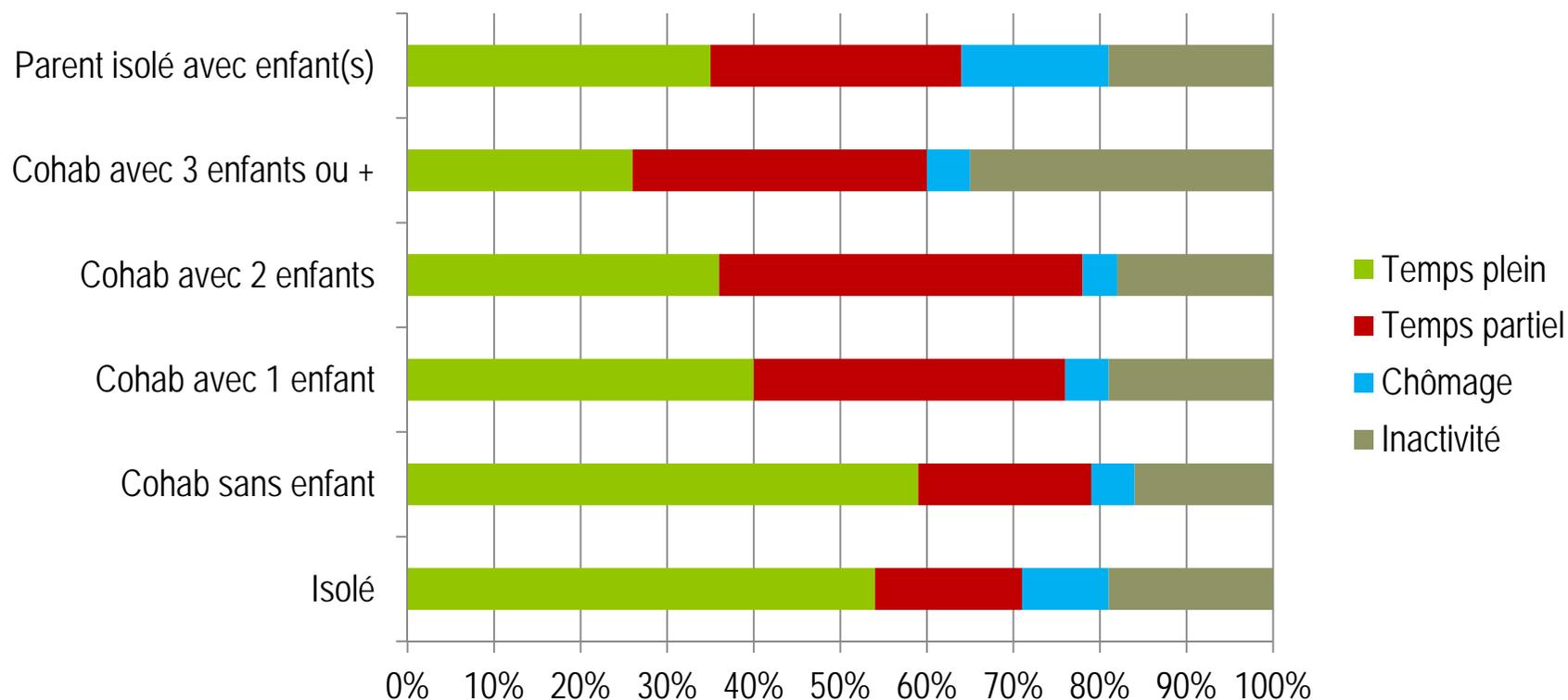
# Inégalités de revenu et précarité

- **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

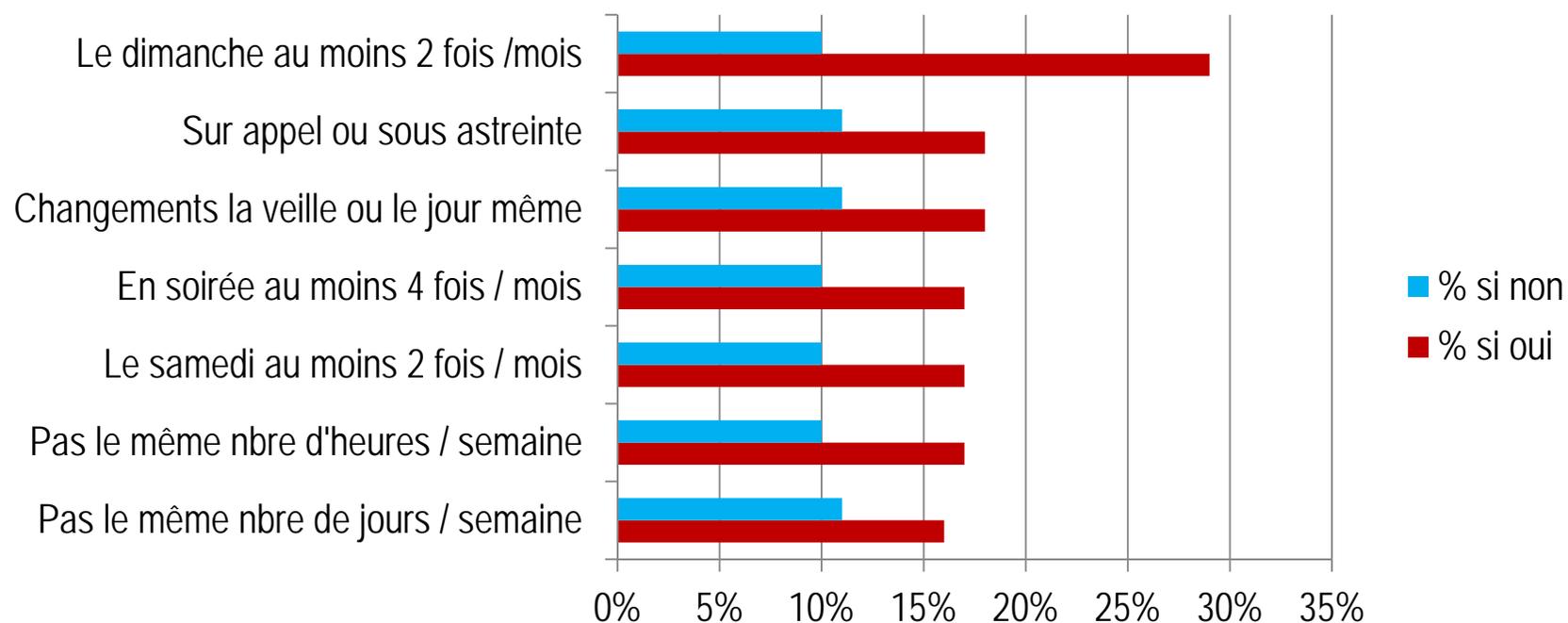
# Conditions de travail

- 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

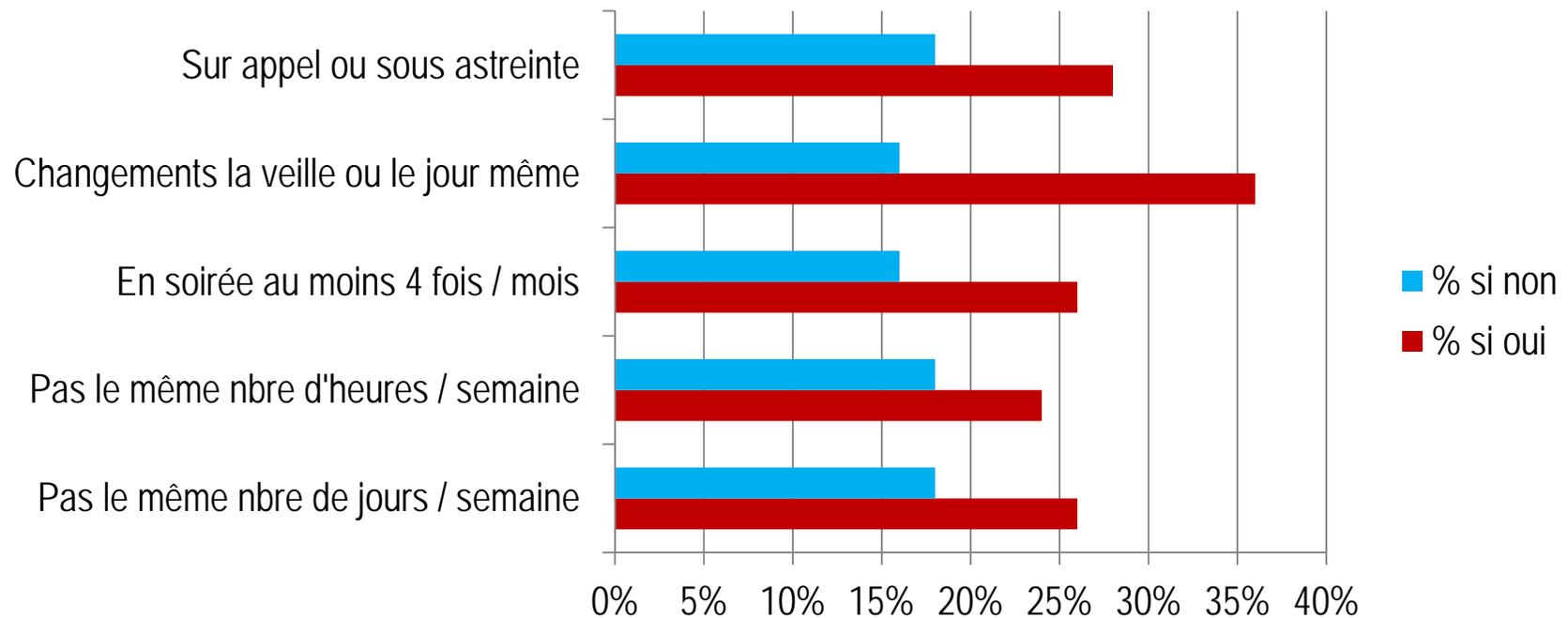
- Conséquences des horaires atypiques sur la satisfaction par rapport aux conditions de travail

% 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
<b>Temps productif</b>				
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
<b>Temps reproductif</b>				
Soins personnels, repas	16h41	15h39	16h18	14h59
Sommeil et repos	62h01	60h14	62h34	60h11
<b>Temps récréatif</b>				
Participation sociale (y compris relations avec les proches)	10h56	10h28	11h01	10h52
Loisirs	22h35	26h48	22h55	28h42
<b>Temps de jonction</b>				
Déplacements (y compris domicile / lieu de travail)	9h35	11h13	10h22	11h00

# Conciliation travail / hors-travail

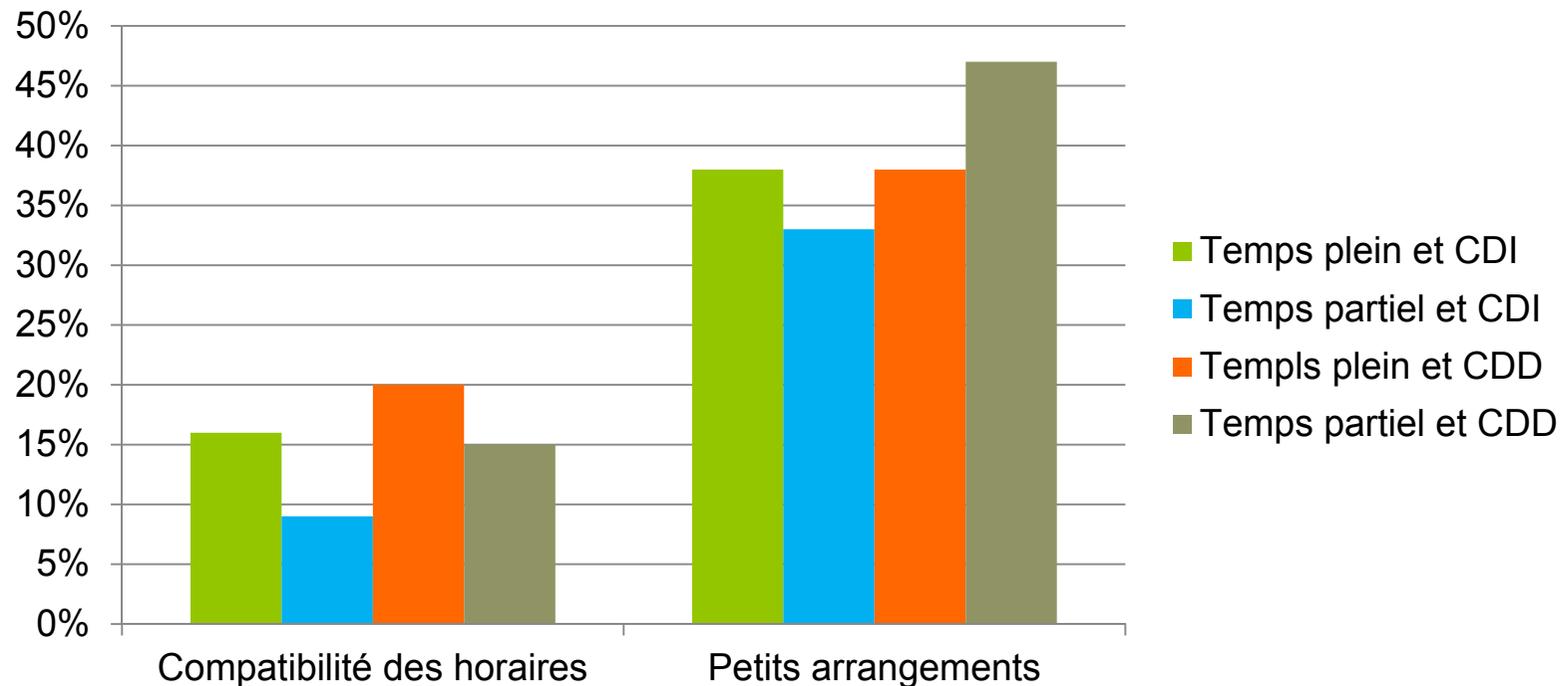
- Inégalités par rapport aux charges de soins
  - Pour les jeunes enfants
    - Les modalités de garde des jeunes enfants reflètent les inégalités sociales, notamment pour le recours aux crèches ou garderies
    - Parmi les temps partiels, la garde par des proches non rémunérés est plus fréquente que 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)



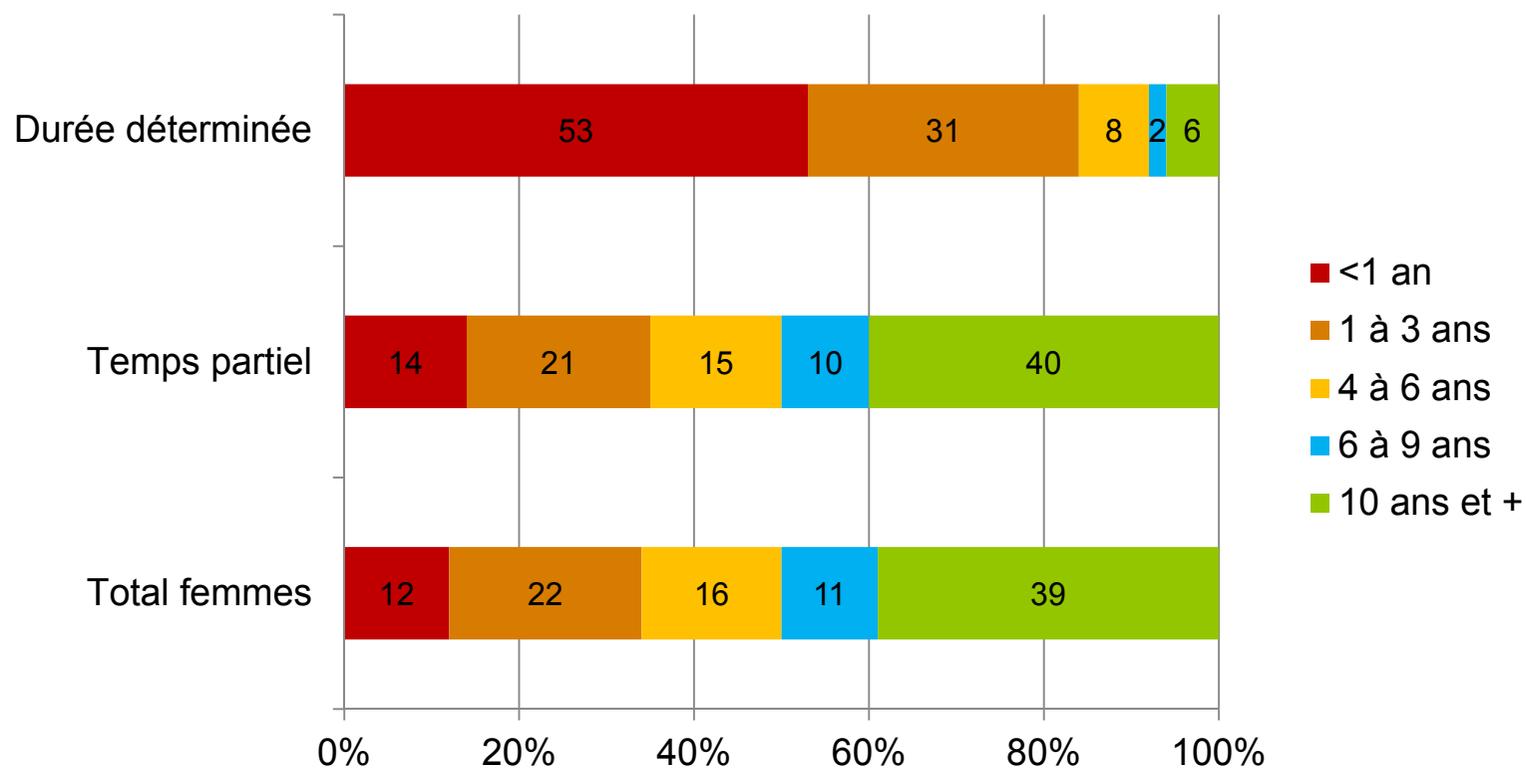
# Conciliation travail / hors-travail

- 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

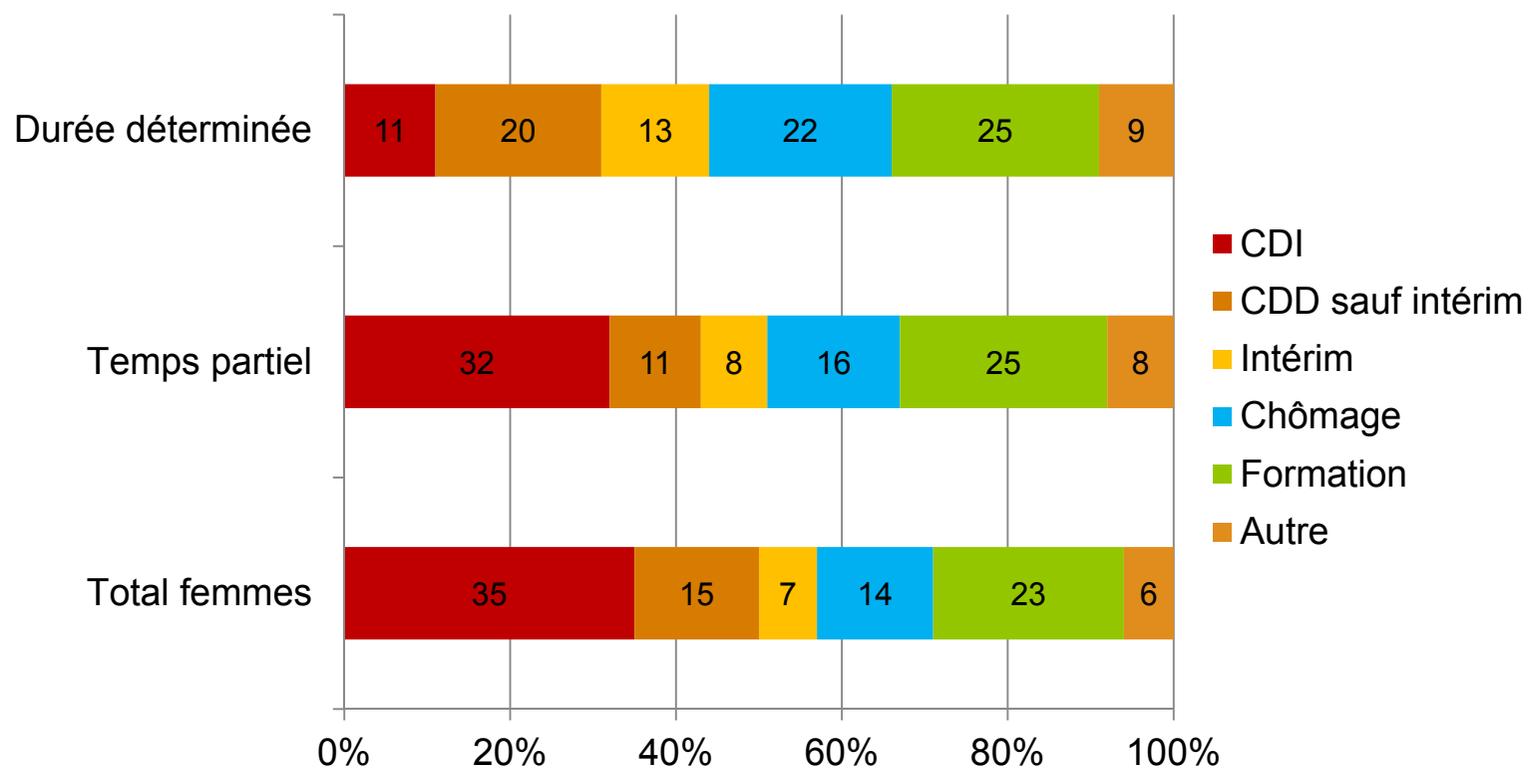
# Satisfaction et épanouissement

- 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)

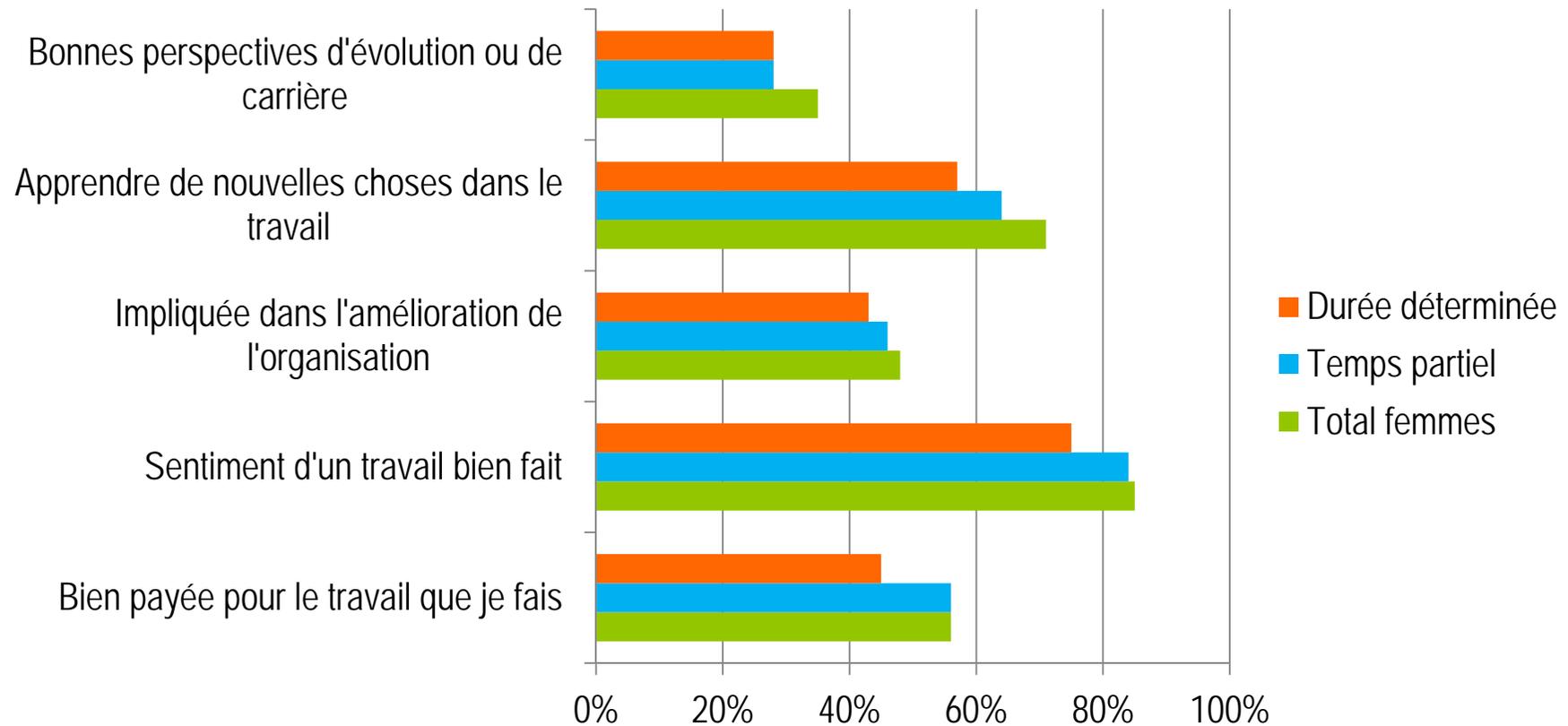


# Satisfaction et épanouissement

- 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

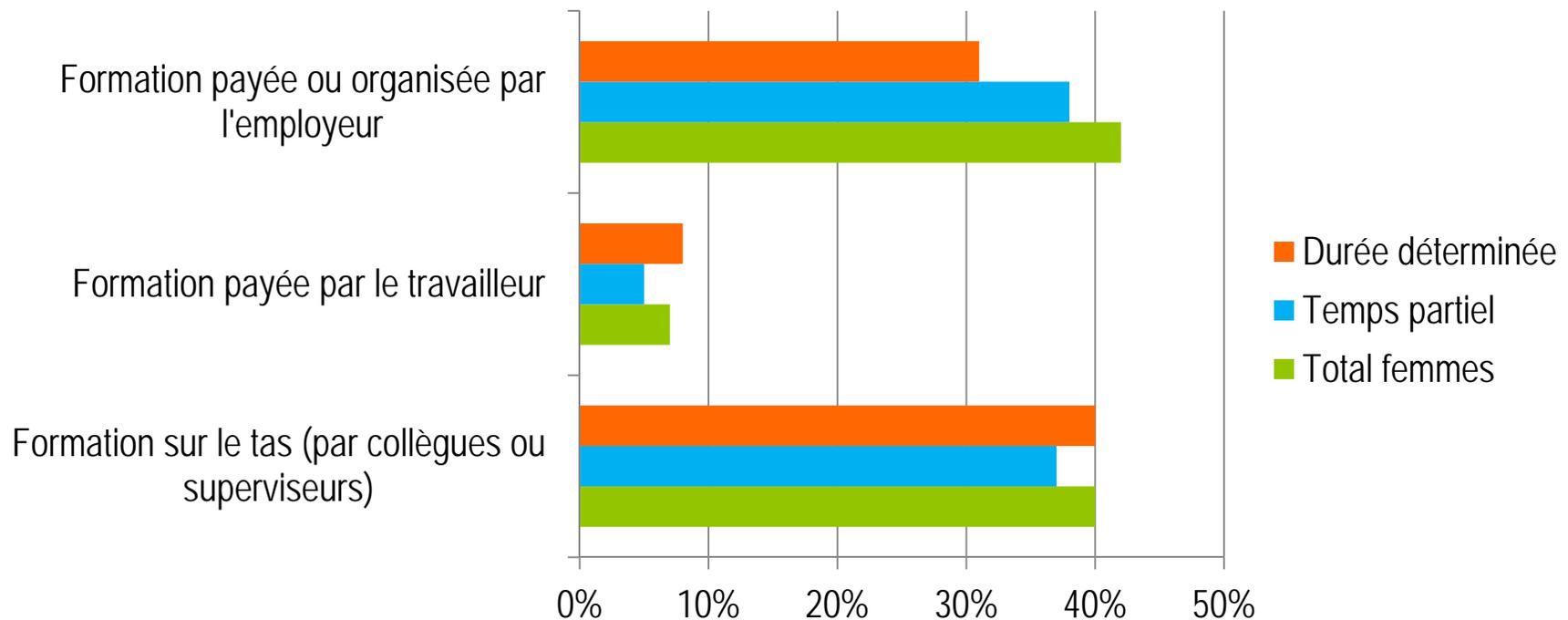
# Satisfaction et épanouissement

- 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