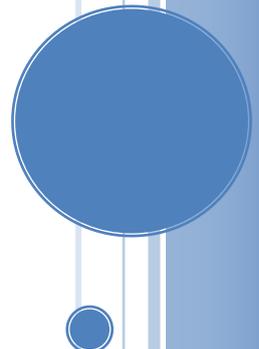


La qualité du travail et de l'emploi des femmes

Focus sur les emplois atypiques

Gérard Valenduc

Étude réalisée par la Fondation Travail-Université (FTU)
et publiée avec le soutien de la Communauté française
Décembre 2011



Dans le cadre de sa mission d'éducation permanente, reconnue et soutenue par la Communauté française, l'ASBL Fondation Travail-Université publie chaque année une série d'analyses intitulées "Notes d'éducation permanente", ainsi qu'une étude sur un thème spécifique. Ce rapport sur la qualité du travail et de l'emploi des femmes en Belgique, avec un focus sur les emplois atypiques, constitue l'étude 2011.

Les "Notes d'éducation permanente" et les études publiées avec le soutien de la Communauté française sont téléchargeables sur www.ftu.be/ep.

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences Creative Commons
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



La qualité de l'emploi et du travail des femmes en Belgique par [Gérard Valenduc](#) est mis à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Paternité - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage des Conditions Initiales à l'Identique 3.0 Unported](#).

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

FTU

ASBL Fondation Travail-Université
Rue de l'Arsenal, 5 – B-5000 Namur
081-725122

Site "éducation permanente" : www.ftu.be/ep

Site "recherche" : www.ftu-namur.org

Direction scientifique :

Gérard Valenduc (gvalenduc@ftu-namur.org) et Patricia Vendramin (pvendramin@ftu-namur.org)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
1. LE CADRE D'ANALYSE	5
1.1 Un modèle d'analyse de la qualité du travail et de l'emploi	5
1.2 Les formes atypiques d'emploi	6
2. L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS ATYPIQUES	8
2.1 L'emploi à temps partiel	8
2.2 L'emploi à durée déterminée	11
2.3 Les autres formes d'emploi atypique	13
2.4 L'élévation du niveau de qualification des femmes	13
3. LA SÉCURITÉ SOCIOÉCONOMIQUE : INÉGALITÉS DE REVENU ET PRÉCARITÉ	15
3.1 La persistance des inégalités salariales entre hommes et femmes	15
3.2 L'emploi atypique et les inégalités de revenu	20
3.3 Des situations familiales qui renforcent l'insécurité	22
3.4 Les conséquences de la précarité des emplois atypiques	23
4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL	26
4.1 Les aspects spécifiques des conditions de travail des femmes	26
4.2 Les horaires de travail atypiques	28
4.3 Les conditions de travail dans les emplois atypiques	30
5. LA CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET HORS TRAVAIL	34
5.1 Les usages du temps au sein des ménages : une répartition sexuée	34
5.2 L'articulation entre le temps de travail et les autres temps sociaux	35
6. SATISFACTION ET ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL : LA DIMENSION EXPRESSIVE	37
6.1 La formation tout au long de la vie	37
6.2 Les trajectoires professionnelles	39
6.3 Les perspectives	40
7. CONCLUSIONS	43
BIBLIOGRAPHIE	46

INTRODUCTION

Cette étude résulte d'une demande du Service syndical des femmes de la CSC. Il y a dix ans déjà, la CSC avait mené une campagne de sensibilisation et d'éducation permanente sur le travail atypique, avec la collaboration de la FTU. Une enquête sur le travail atypique avait été réalisée (Vendramin, 2001) et une publication destinée aux militantes et militants CSC avait été éditée sous la forme d'une série de fiches didactiques (CSC-FTU, 2002).

Au cours des dix dernières années, les enjeux syndicaux liés aux diverses formes atypiques d'emploi n'ont perdu ni leur pertinence ni leur actualité. C'est pourquoi, en 2011, les femmes CSC ont demandé à la FTU une mise à jour du travail effectué en 2001-2002.

Pour effectuer cette mise à jour, il a fallu collecter et analyser une série de données récentes sur l'emploi et le travail des femmes en Belgique. Comme il n'a pas été possible de refaire une enquête spécifique comme en 2001, il a fallu travailler avec des résultats récents d'enquêtes existantes. Cette étude rassemble le matériau statistique qui permet d'actualiser une vue d'ensemble de la qualité de l'emploi et du travail des femmes, avec un focus particulier sur les formes atypiques d'emploi, au premier rang desquelles l'emploi à temps partiel et l'emploi à durée indéterminée, qui représentent respectivement 43% et 10% de l'emploi féminin en Belgique. Les résultats présentés ici permettront au Service syndical des femmes CSC d'élaborer une nouvelle publication didactique et de mettre en chantier une nouvelle campagne d'éducation permanente sur ce thème.

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

- ❖ *L'enquête européenne sur les conditions de travail de 2010* (en abrégé : EWCS 2010). Cette enquête est réalisée tous les cinq ans par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound, Dublin). La dernière enquête est celle de 2010, dont les résultats ont été rendus publics en 2011. Ils sont accessibles via le site www.eurofound.europa.eu. Dans l'enquête EWCS 2010, le SPF Emploi, travail et concertation sociale a financé une extension de l'échantillon belge jusqu'à 4000 répondants, ce qui permet de disposer, pour la première fois, d'une véritable « enquête belge » sur les conditions de travail, tout en permettant une comparaison aisée avec les autres pays européens.
- ❖ *Les résultats 2010 de l'enquête sur les forces de travail* (en abrégé : LFS 2010). Il s'agit également d'une enquête européenne, réalisée dans chaque pays par les administrations statistiques nationales, c'est-à-dire en Belgique par Statbel (SPF Économie, Direction générale des statistiques et de l'information économique). Cette enquête est réalisée de manière continue, avec une publication de synthèse chaque année. Les résultats belges sont accessibles sur le site www.statbel.fgov.be et les résultats européens sur le site Eurostat de la Commission européenne.
- ❖ *L'étude statistique de l'IWEPS sur l'égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie* (en abrégé : IWEPS 2010). Il s'agit d'une étude publiée par l'Institut wallon d'études prospectives et statistiques. Pour ce qui concerne l'emploi et le travail, elle repose essentiellement sur une exploitation détaillée des données régionales issues de l'enquête sur les forces de travail (LFS), jusqu'en 2009.
- ❖ *Le rapport 2010 de l'IEFH sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique* (en abrégé : IEFH 2010). Il s'agit d'une étude publiée par l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (SPF Emploi, travail et concertation sociale).

Les autres sources utilisées seront référencées au fur et à mesure dans le texte.

1. LE CADRE D'ANALYSE

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

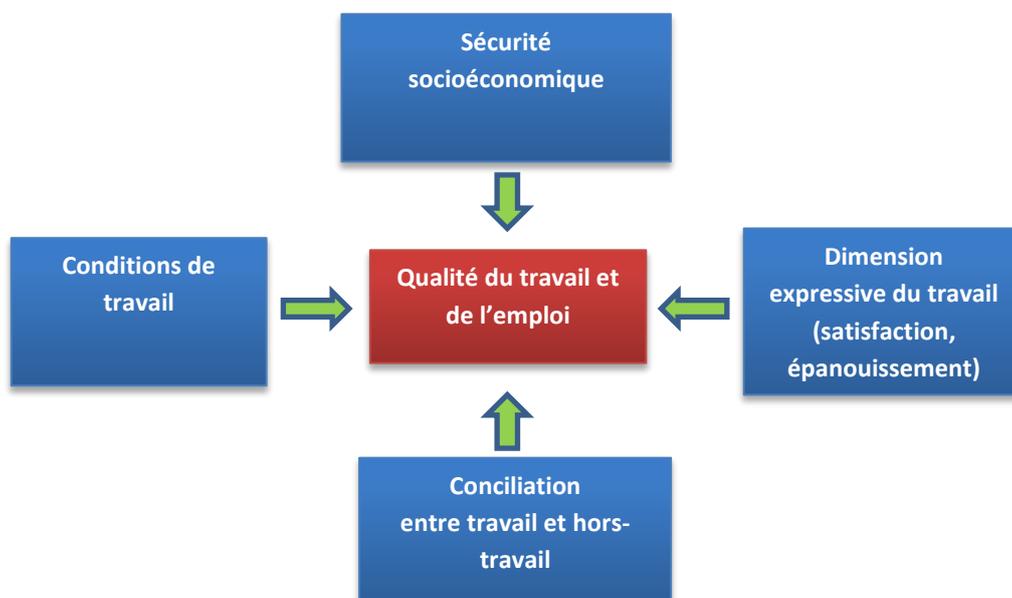
Pour les travailleurs qui sont dans des formes d'emploi atypique, les aspects qualitatifs du travail sont importants : les conditions de travail (santé et sécurité, rythmes, impacts de la flexibilité), la sécurité d'emploi, la conciliation entre le travail et le hors-travail, la satisfaction au travail,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

1.1 UN MODÈLE D'ANALYSE DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Quatre composantes constituent le modèle d'analyse proposé : la sécurité socioéconomique, les conditions de travail, la conciliation entre travail et hors-travail, la dimension expressive du travail.

- ❖ *Sécurité socioéconomique* : formes contractuelles d'emploi (notamment l'emploi temporaire, l'emploi à temps partiel et les autres emplois atypiques), sentiment de sécurité d'emploi, restructurations, niveau de revenu.
- ❖ *Conditions de travail* : exposition aux risques, intensité et rythmes de travail, réorganisations du travail, impacts sur la santé physique et psychosociale.
- ❖ *Conciliation entre travail et hors-travail* : horaires de travail, temps lié au travail (déplacements, astreintes, etc.), perceptions de l'articulation entre le travail et la sphère privée, petits arrangements avec le temps.
- ❖ *Dimension expressive du travail* : intérêt du travail, reconnaissance dans le travail, opportunités de développement personnel, environnement social sur le lieu de travail, satisfaction par rapport au travail.

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



Cette étude est structurée en fonction de ces quatre dimensions, qui constituent la trame des sections 3 à 6. La section 2 aura préalablement retracé l'évolution de l'emploi atypique au cours des dix dernières années et décrit ses principales caractéristiques actuelles.

1.2 LES FORMES ATYPIQUES D'EMPLOI

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

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

- ❖ **Le travail à temps partiel.** C'est la forme la plus répandue d'emploi atypique. Elle concerne essentiellement les femmes : 44% des femmes travaillent à temps partiel, contre 9% des hommes (LFS 2010). Il est important de distinguer d'emblée deux catégories : le temps partiel *choisi* ou *volontaire* et le temps partiel *involontaire*, *subi* ou *contraint*. Dans le premier cas, c'est le travailleur qui décide volontairement d'un temps de travail réduit, pour des raisons personnelles. Dans le second cas, le travailleur n'a pas le choix, parce que le marché du travail ne propose que du temps partiel ou que les contraintes familiales (manque de services adéquats pour les enfants ou les personnes dépendantes, inégale répartition des charges familiales entre les femmes et les hommes) empêchent d'occuper un emploi à temps plein.
- ❖ **Les emplois à durée déterminée.** Ils concernent en Belgique 8 % de l'emploi salarié (LFS 2010) : 10% de l'emploi féminin et 7% de l'emploi masculin. Ils sont davantage répandus en Wallonie (12% des femmes et 8% des hommes) et à Bruxelles (14% des femmes et 10% des hommes) qu'en Flandre. Les données sur l'emploi temporaire couvrent une grande variété de contrats : d'une part, les contrats à durée déterminée (CDD), l'intérim, le travail occasionnel, les emplois ALE ou titres services, et d'autre part, divers contrats liés au statut d'étudiant ou apprenti (travail étudiant, stages rémunérés, contrat d'apprentissage, etc.). Les emplois en titres services concernent quasi-exclusivement des femmes (98%). Il s'agit le plus souvent de contrats à durée déterminée (81% de CDD contre 19% de CDI).
- ❖ **Le travail intérimaire.** Il s'agit d'une variante de l'emploi à durée déterminée. Ici, outre le contrat de travail et parfois le temps de travail, c'est aussi le lien de subordination qui est atypique : le salarié est employé par l'agence d'intérim, mais il travaille sous l'autorité d'un autre employeur, qui change à chaque mission d'intérim.
- ❖ **Les emplois d'insertion.** Ils sont atypiques dans la mesure où ils ne donnent pas nécessairement accès à tous les droits sociaux ou les avantages extra-légaux dont bénéficient les emplois typiques dans la même branche d'activité. Ils peuvent être de surcroît atypiques par rapport au temps de travail et à la durée du contrat. Les emplois d'insertion sont déterminés par les politiques de l'emploi, au niveau fédéral et au niveau régional. Parmi les emplois liés aux politiques fédérales, on retiendra notamment le plan Activa, destiné aux chômeurs de longue durée, les conventions de premier emploi (ex-plan Rosetta), destiné aux jeunes peu qualifiés, le plan win-win, destiné aux moins de 26 ans et aux plus de 50 ans; au niveau régional wallon, les plans de transition professionnelle (PTP). Il faut encore y ajouter les demandeurs d'emploi travaillant dans les ALE. La plupart de ces emplois d'insertion (à l'exception des ALE) ont une durée limitée, liée au terme de la subvention publique ou de la réduction de cotisations sociales patronales.

- ❖ **Le travail en détachement.** Il concerne des contrats conclus avec une agence ou une firme spécialisée dans le détachement de main-d'œuvre, où le salarié ne travaille pas pour l'employeur qui l'embauche, mais pour des entreprises clientes auprès desquelles il est envoyé en « mission » et sous l'autorité desquelles il exerce son métier. Il y a donc dissolution du lien classique de subordination mais, contrairement au travail intérimaire, il s'agit souvent de contrats stables, parfois assortis d'avantages substantiels. Ces emplois ne représentent qu'une petite fraction des emplois atypiques, mais ils sont de plus en plus fréquents dans des secteurs tels que les services informatiques, le multimédia, la consultance, les centres d'appel, l'organisation d'événements, la maintenance industrielle, etc. Parfois, ils se situent à la limite de la légalité car, en principe, le prêt de main-d'œuvre n'est pas autorisé par la législation belge ; le détachement en mission est en revanche autorisé.
- ❖ **Le travail indépendant sous contrat commercial.** Cette catégorie couvre notamment les travailleurs *free-lance*, c'est-à-dire ceux qui ont un statut d'indépendant et qui sont rémunérés par leurs donneurs d'ordre sous la forme de forfaits, de cachets ou d'honoraires, par exemple dans le journalisme, la formation, le multimédia, les arts et spectacles. Les femmes sont nombreuses dans ces métiers. En termes de contrat et de lien de subordination, ces travailleurs se trouvent dans une zone grise entre le statut de salarié et le statut d'indépendant. Le statut de free-lance ne débouche pas toujours sur une insertion professionnelle plus stable ; il entretient alors la précarité.
- ❖ **Les aidants de travailleurs indépendants.** Il s'agit d'un statut non salarié particulier, où le lien de subordination s'établit au sein de la famille (conjoint ou parent). Cette dépendance particulière présente des risques de précarité en cas de rupture des liens familiaux. En Wallonie, en 2009, les femmes représentent 67% des aidants de travailleurs indépendants, alors qu'elles ne représentent que 31% des indépendants et professions libérales.

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

Tableau 1 – Caractère atypique des différentes formes d'emploi

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

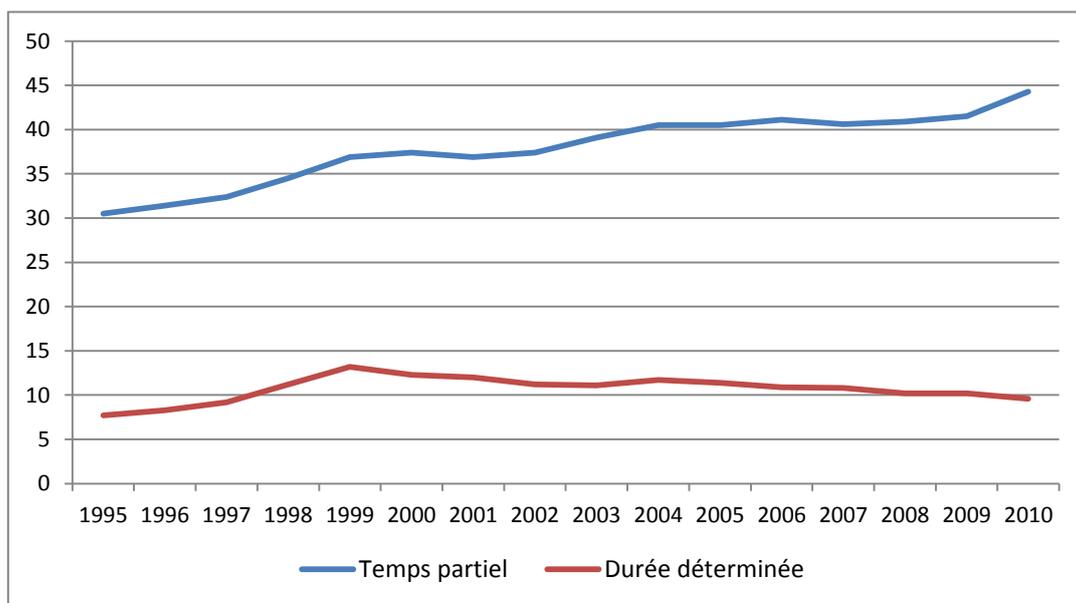
2. L'ÉVOLUTION DES EMPLOIS ATYPIQUES

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

2.1 L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

L'augmentation de l'emploi à temps partiel des femmes au cours de la décennie 1990 s'est poursuivie jusqu'en 2003, mais elle s'est ralentie à partir de 2004 (figure 2), pour reprendre en 2010. Malgré ce ralentissement, la Belgique était, en 2009, un des pays européens où la proportion de femmes travaillant à temps partiel est la plus élevée : 42%, un peu comme la Suède (41%), le Royaume-Uni (43%), l'Autriche (43%), l'Allemagne (45%), mais nettement moins qu'aux Pays-Bas (76%) et nettement plus qu'en France (30%), en Italie (28%) ou en Espagne (23%). La moyenne de l'ancienne Europe des quinze est 37%, celle de l'Europe des vingt-sept, 32%.

Figure 2 – Emploi féminin à temps partiel ou à durée déterminée, Belgique, 1995-2010
(% de de l'emploi total des femmes)

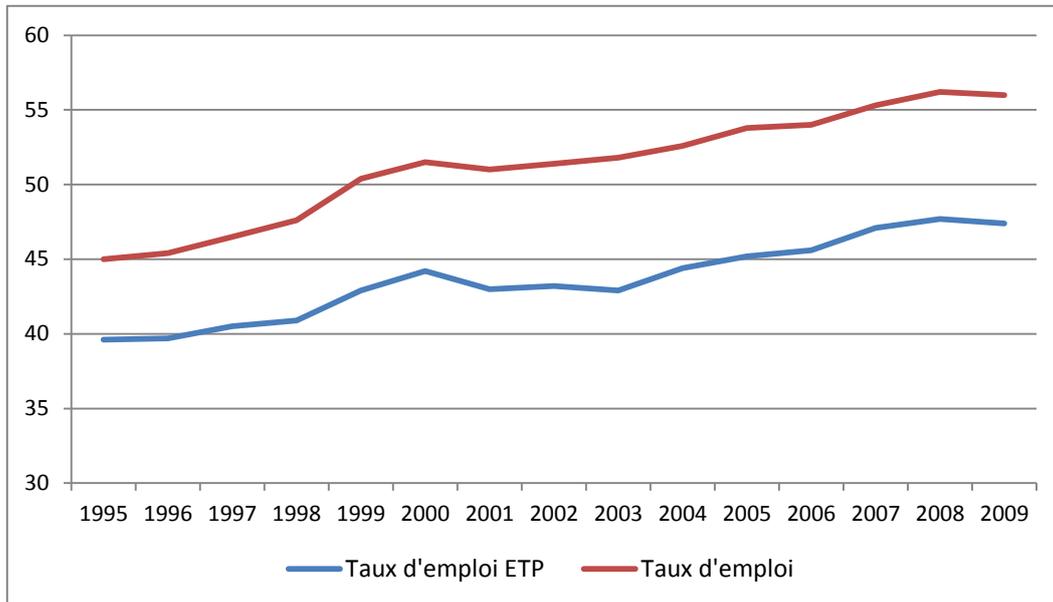


Source : enquête européenne sur les forces de travail (LFS)

La période 1995-2009 a également connu une augmentation significative du taux d'emploi des femmes, c'est-à-dire de la proportion de femmes en âge de travailler (15-64 ans) qui sont en emploi. En Belgique, le taux d'emploi des femmes passé de 45% en 1995 à 56% en 2009 (figure 3).

Une partie de cette augmentation du taux d'emploi peut être attribuée au système de titres services, car de nombreuses femmes sont passées d'un statut ALE (chômage) à un emploi en titres services. Toutefois, si on mesure le taux d'emploi en équivalents temps plein (ETP), la progression est plus faible : de 40% à 47%. L'écart entre les deux courbes de la figure 3 reflète la contribution du temps partiel à l'augmentation de l'emploi féminin. Cet écart était de 5 points de pourcentage en 1995, il est passé à près de 9 points de pourcentage en 2009. Le temps partiel a donc joué un rôle important dans l'augmentation du taux d'emploi des femmes entre 1995 et 2009.

Figure 3 – Taux d'emploi féminin et taux d'emploi féminin en équivalents temps pleins, Belgique, 1995-2009 (%)



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

Une partie de cette augmentation du taux d'emploi peut être attribuée au système de titres services, car de nombreuses femmes sont passées d'un statut ALE (chômage) à un emploi en titres services. Toutefois, si on mesure le taux d'emploi en équivalents temps plein (ETP), la progression est plus faible : de 39.6% à 47.4%. L'écart entre les deux courbes de la figure 3 reflète la contribution du temps partiel à l'augmentation de l'emploi féminin. Cet écart était de 5 points de pourcentage en 1995, il est passé à 8.6 points de pourcentage en 2009. Le temps partiel a donc joué un rôle important dans l'augmentation du taux d'emploi des femmes entre 1995 et 2009.

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

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

Secteurs d'activité (classification NACE 2.0, rev. 2008) classés selon la proportion d'emplois féminins	% de femmes dans l'emploi total du secteur	% de temps partiel dans l'emploi féminin
Santé et action sociale	81	57
Éducation	69	34
Activités des ménages	66	49
Services divers, collectifs ou personnels	65	57
Activités de services administratifs et de soutien	55	51
Activités spécialisées scientifiques ou techniques	52	34
Immobilier	54	41
Horeca	51	61

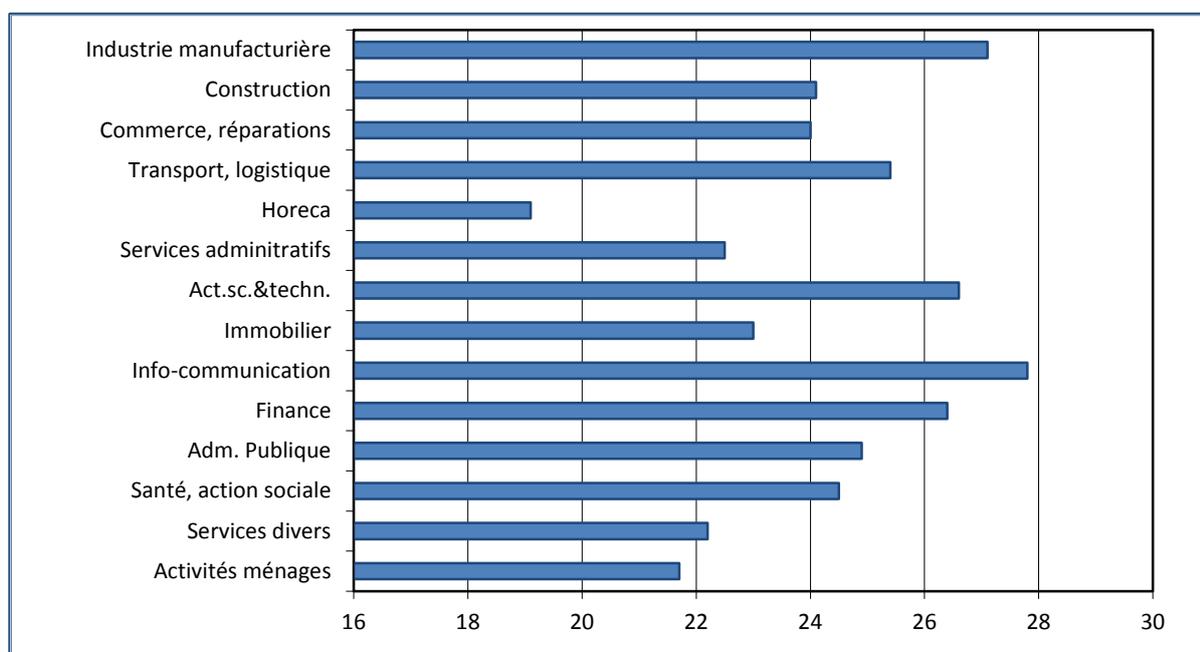
Commerce et réparation	48	53
Finance	48	41
Administration publique	48	36
Information, informatique et communication	29	26
Industries manufacturières	26	31
Transports et logistique	23	31
Énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	21	24
Construction	8	36
<i>Moyenne de tous les secteurs</i>	<i>47</i>	<i>44</i>

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

Ce tableau permet de dresser plusieurs constats. D'abord, les secteurs où la proportion d'emplois à temps partiel est supérieure à la moyenne sont presque toujours des secteurs où l'emploi féminin est majoritaire et, symétriquement, les secteurs où le temps partiel est moins fréquent sont des secteurs « masculins ».

De plus, la durée moyenne du temps partiel varie significativement selon les secteurs d'activité (figure 4). C'est dans la restauration, les activités des ménages et les services divers collectifs ou personnels que l'on rencontre les temps partiels les plus courts, c'est dans les activités financières, technologiques ou de communication qu'ils sont les plus longs. On remarquera que les temps partiels courts se trouvent dans les secteurs où les salaires sont plus faibles et les emplois souvent plus précaires.

Figure 4 – Durée hebdomadaire habituelle moyenne du travail des femmes à temps partiel, selon la branche d'activité (Belgique, 2010 – en heures par semaine)



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

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

Tableau 3 – Raisons du travail à temps partiel des femmes et des hommes, Wallonie, 2009
(en % de l'emploi à temps partiel dans chaque catégorie)

	Femmes	Hommes	Total
Raisons liées à des contraintes familiales	47.9	24.4	43.5
Services de soins non disponibles	9.7	2.3	8.3
Autres contraintes familiales	38.2	22.1	35.2
Raisons liées au marché du travail ou à l'entreprise	32.0	36.7	32.9
Pas trouvé d'emploi à temps plein	19.5	23.7	20.3
Emploi souhaité uniquement offert à temps partiel	7.9	7.0	7.7
Pour compléter un autre temps partiel	2.8	4.0	3.0
Suite à la situation économique	1.1	2.0	1.2
Mauvaises conditions de travail	0.7	1.0	0.7
Raisons liées à des statuts particuliers	2.6	12.0	4.5
Prépensionné	1.5	5.2	2.2
Combinaison formation / emploi	1.3	6.8	2.3
Choix volontaire de ne pas souhaiter de temps plein	9.3	8.6	9.2
Autres raisons	5.9	12.1	7.1

Source : IWEPS 2010, p. 107, d'après l'enquête sur les forces de travail (LFS)

Seule une femme sur dix déclare occuper un emploi à temps partiel par choix volontaire. Près d'une sur deux le fait en raison de contraintes familiales et près d'une sur trois pour des raisons liées au marché du travail ou à l'emploi occupé. Le tableau montre également que les raisons avancées par les hommes sont sensiblement différentes : pour eux, ce sont les contraintes liées au marché du travail qui sont prédominantes. Par ailleurs, parmi les salariés qui travaillent à temps partiel parce que le contrat offert n'est qu'à temps partiel, 83% sont des femmes.

2.2 L'EMPLOI À DURÉE DÉTERMINÉE

Pour ce qui concerne la proportion de femmes ayant un emploi à durée déterminée, après un pic en 1999, la tendance est en diminution constante au cours des dix dernières années (voir figure 2 ci-dessus), et cela malgré une croissance soutenue du marché de l'intérim, qui a plus que doublé entre 1995 et 2008. Avec 10% des femmes travaillant à durée déterminée, la Belgique se situe aujourd'hui en-dessous de la moyenne européenne (14%) et des pays voisins : Allemagne 15%, France 15%, Pays-Bas 20%.

Dans l'évolution de l'emploi féminin à durée déterminée, l'évolution de l'emploi en titres services est un phénomène important, puisque 90% de ces emplois sont des CDD. En janvier 2006, un peu plus d'un an après la mise en place du système, le volume de l'emploi titres services était de 12866 unités en équivalents temps pleins ; il est passé à 36775 unités en janvier 2009 et 54323 unités en janvier 2011 (ONSS).

Il est également important de mettre en évidence une autre évolution significative : la part croissante des jeunes dans l'emploi atypique, particulièrement dans l'emploi temporaire. En 2009 en Wallonie, parmi les jeunes de moins de 30 ans qui ont un emploi, 27% ont un emploi à durée déterminée. Quinze ans plus tôt, cette proportion n'était que 16% environ. Aujourd'hui, 30% des femmes de moins de 30 ans ont un emploi temporaire, contre 24% des hommes de cette tranche d'âge. Dans la tranche d'âge 30-39 ans, ces proportions retombent respectivement à 10% pour les femmes et 6% pour les hommes.

Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail, la proportion de jeunes salariés belges de moins de 30 ans qui bénéficient d'un emploi permanent (contrat à durée indéterminée) a diminué de 75% à 72% entre 2005 et 2010. La proportion de jeunes qui craignent de perdre leur emploi dans les six mois a augmenté de 13% à 22% entre 2005 et 2010 (EWCS, 2010). C'est comme si l'instabilité de l'emploi était devenue un passage obligé pour les jeunes au début de leur insertion professionnelle, et davantage pour les jeunes femmes que pour les jeunes hommes.

Les disparités entre les femmes et les hommes selon les métiers et les secteurs d'activité sont un facteur explicatif important dans la plus grande probabilité des femmes à occuper des emplois temporaires. Comme le montre le tableau 4, l'emploi à durée déterminée est généralement plus fréquent dans les secteurs « féminins », tout comme le tableau 2 le montrait pour l'emploi à temps partiel.

Tableau 4 – Répartition de l'emploi féminin temporaire par secteur d'activité (Belgique, 2010)

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

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

Source : LFS 2010, calculs FTU.

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

2.3 LES AUTRES FORMES D'EMPLOI ATYPIQUE

Il est difficile de recueillir des données statistiques précises et comparables sur l'évolution des autres formes d'emploi atypique. À défaut, on trouvera ici quelques indicateurs de leur évolution récente.

- ❖ **L'emploi intérimaire.** Le marché de l'intérim a connu une croissance soutenue : il a doublé au cours des douze dernières années. Cependant, la proportion d'emplois à durée déterminée a connu une progression beaucoup plus lente. Cela laisse supposer que, pour de nombreuses entreprises, l'emploi via des agences d'intérim s'est substitué à l'emploi sous contrat à durée déterminée (CDD). En 2009, en Wallonie, l'intérim représente, en termes d'équivalents plein temps, 1.73% de l'emploi féminin et 1.68% de l'emploi masculin (IWEPS, 2010). À l'échelle nationale, 57% des intérimaires sont des ouvriers, 43% sont des employés.
- ❖ **Les emplois d'insertion.** Au cours des dix dernières années, les systèmes régionaux et fédéraux organisant les emplois d'insertion se sont simplifiés, de même que le système de subventionnement de ces emplois. La tendance générale est de responsabiliser davantage les employeurs, notamment dans le secteur non marchand. La plupart des travailleurs sous statut ACS ou PRIME ont été intégrés dans le personnel des institutions pour lesquelles ils travaillaient, transformant ainsi des emplois atypiques en emplois typiques subventionnés. Les femmes représentent une proportion importante dans les emplois d'insertion. En 2009, au niveau national, les femmes représentaient 61% des travailleurs bénéficiant du plan Activa. Au niveau wallon, en 2008, les femmes représentaient 52% des travailleurs sous le statut de « plan de transition professionnelle » (PTP).
- ❖ **Le travail en détachement.** Il s'agit d'une forme d'emploi atypique difficile à quantifier. Exemple : depuis quelques années, les agences d'intérim pratiquent le détachement pour des projets. En 2009, cette activité a concerné 3857 employés, à l'échelle nationale. Deux tiers d'entre eux ont moins de 40 ans et leur niveau de formation est élevé : 30% master, 46% baccalauréat. Ils sont détachés dans l'ingénierie (39%), l'administration ou les centres d'appel (29%), l'informatique (18%). La proportion de femmes n'est pas connue.
- ❖ **Le travail indépendant sous contrat commercial.** On arrive ici aux frontières de la controverse sur les « faux indépendants », c'est-à-dire des travailleurs indépendants qui dépendent quasi-exclusivement d'un seul donneur d'ordre et se trouvent par rapport à celui-ci dans une situation de quasi-salariat. Exemple caractéristique : les journalistes ou les techniciens audiovisuels free-lance qui ne travaillent que pour un seul groupe de presse. En Belgique, 14% des entreprises recourent régulièrement à des free-lance. Dans les grandes entreprises, c'est 34% (Eurofound, 2009).

2.4 L'ÉLEVATION DU NIVEAU DE QUALIFICATION DES FEMMES

En Belgique, parmi les travailleurs en emploi âgés de 25 ans et plus ¹, les femmes ont en moyenne un niveau de formation significativement plus élevé que les hommes. Selon l'enquête sur les forces de travail (LFS, 2010), elles sont proportionnellement plus nombreuses parmi les diplômés de l'enseignement universitaire et de l'enseignement supérieur non universitaire : en 2010, ceux-ci représentent 47% des femmes et 37% des hommes. Elles sont moins nombreuses à n'avoir qu'un diplôme primaire ou secondaire inférieur : 18% des femmes et 23% des hommes. Ce constat est valable dans les trois Régions du pays, mais il est encore plus accentué à Bruxelles, où 57% des femmes en emploi ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

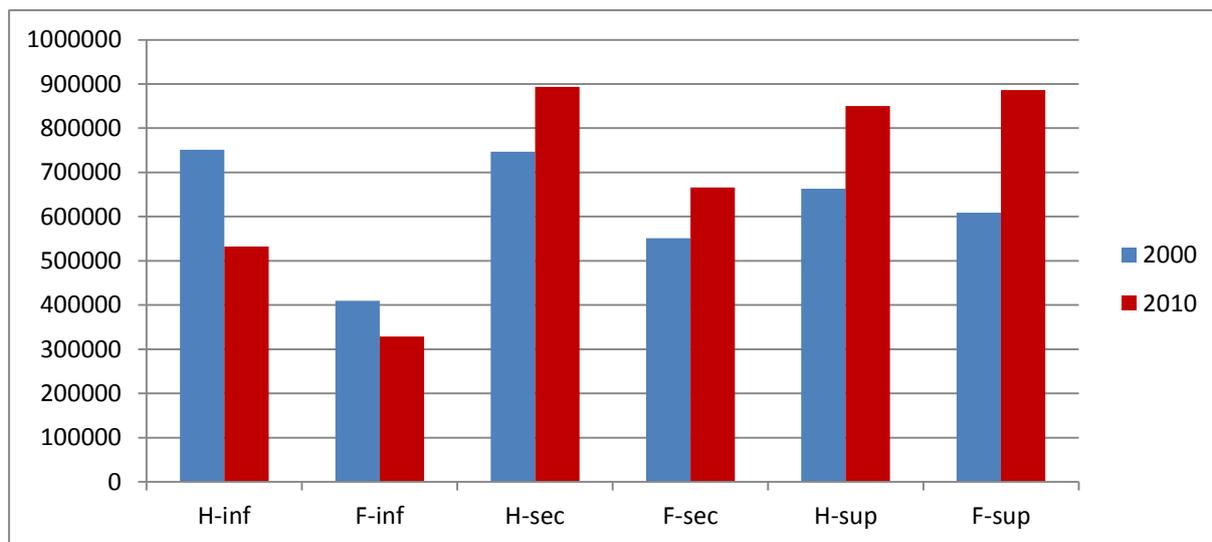
En dix ans, le niveau d'instruction des travailleurs en emploi s'est considérablement élevé, plus encore chez les femmes que chez les hommes. La figure 5 montre cette évolution, en nombres absolus. Elle tient ainsi compte

¹ Les 15-24 ans n'ont pas été pris en compte dans ces données car, dans cette tranche d'âge, plus de la moitié des jeunes sont encore aux études. Ceux qui travaillent déjà sont en moyenne moins diplômés. Au-delà de 25 ans, la grande majorité des diplômés de l'enseignement supérieur sont sur le marché du travail.

de l'augmentation importante de la population active occupée : le nombre de travailleuses de 25 ans et plus s'est accru de 20% au cours de la période, contre 5% chez les hommes. Le nombre de travailleuses diplômées de l'enseignement supérieur s'est accru de 46% en dix ans, contre un accroissement de 28% chez les hommes. L'augmentation du nombre de femmes en emploi est donc due principalement à l'arrivée sur le marché du travail de femmes de plus en plus qualifiées.

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

Figure 5 – Évolution du nombre de travailleurs en emploi de 25 ans et plus, selon le sexe et le niveau d'instruction (Belgique, 2000 à 2010)

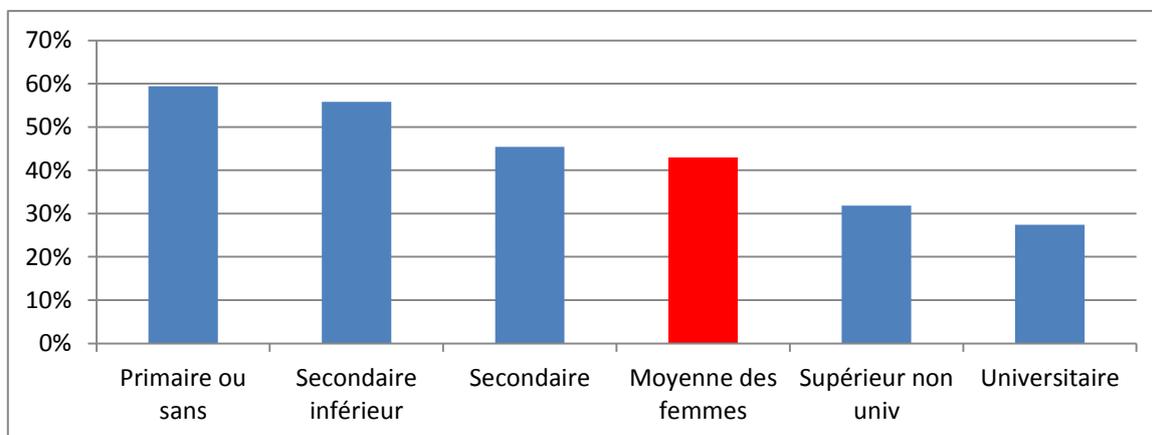


Source : Enquête sur les forces de travail (LFS), 2010, calculs FTU.

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

Toutefois, parmi les femmes, celles qui ont un niveau d'instruction plus faible sont plus nombreuses dans les emplois atypiques, comme le montre la figure 6. Ce graphique montre néanmoins que le diplôme ne met pas à l'abri de l'emploi atypique.

Figure 6 – Pourcentage de femmes travaillant à temps partiel dans chaque catégorie de diplôme (% des femmes salariées, Wallonie, 2009)



Source : IWEPS 2010, à partir des données LFS 2009.

3. LA SÉCURITÉ SOCIOÉCONOMIQUE : INÉGALITÉS DE REVENU ET PRÉCARITÉ

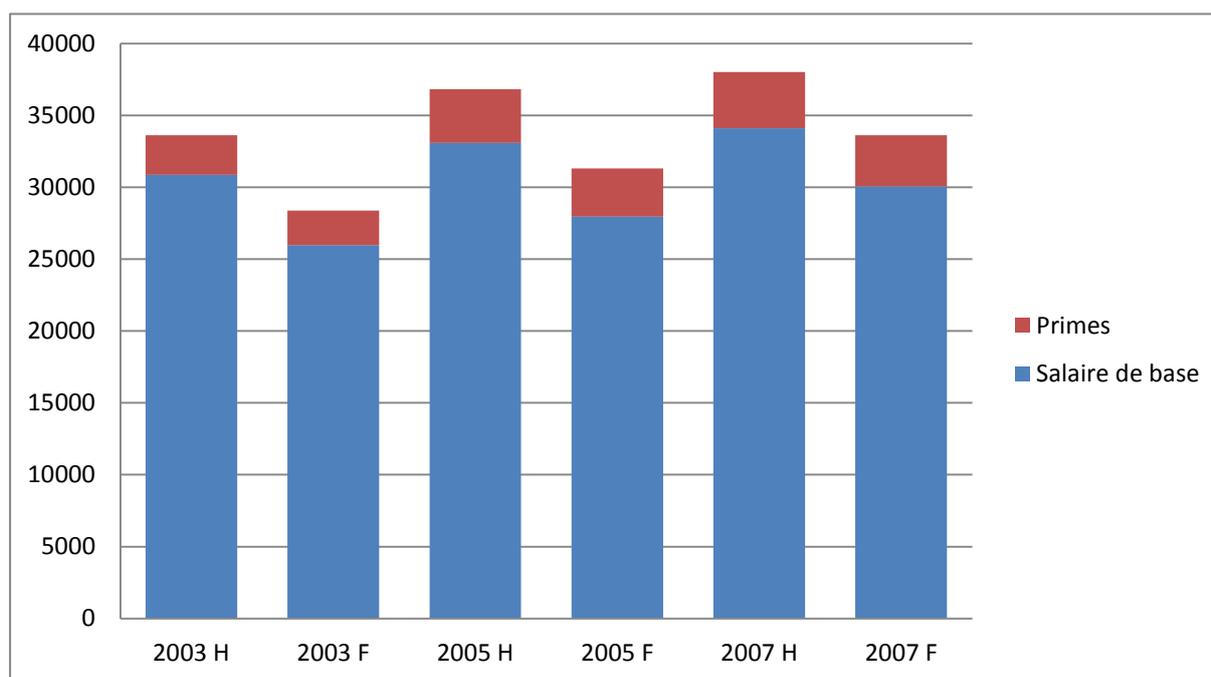
De nombreux travailleurs et travailleuses sont confrontés à une instabilité persistante de leur situation professionnelle, qui les expose à des risques de précarité. Ces risques sont encore plus importants dans les situations de travail atypique. De plus en plus souvent, l'emploi ne suffit plus pour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

3.1 LA PERSISTANCE DES INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE HOMMES ET FEMMES

UN APERÇU DES INÉGALITÉS

Même lorsqu'on ne considère que les travailleurs à temps plein – c'est-à-dire en faisant abstraction des temps partiels – les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sont persistantes. Elles se sont toutefois légèrement réduites au cours des dernières années. La figure 7 montre cette évolution de 2003 à 2007, en distinguant le salaire de base et les composantes additionnelles (primes).

Figure 7 – Salaires annuels bruts moyens des travailleurs à temps plein (€)
(Belgique, 2003 à 2007)



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

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

Les écarts entre les femmes et les hommes sont nettement plus importants si on examine certains avantages complémentaires. Par exemple, en matière de contributions des employeurs aux pensions complémentaires (assurance groupe), 13% des femmes et 16% des hommes travaillant à temps plein bénéficient d'une assurance

groupe ; le montant moyen des contributions patronales pour les femmes est inférieur de 46% au montant moyen pour les hommes (368 € contre 711 €).

L'écart salarial entre les femmes et les hommes augmente avec le niveau d'instruction. C'est parmi les diplômés de l'enseignement supérieur qu'il est le plus important. Selon le rapport 2010 de l'IEFH, la construction de la carrière joue un rôle plus important chez les plus diplômés et les négociations salariales individuelles sont plus fréquentes dans ce groupe ; les femmes donneraient moins vite la priorité à des salaires élevés et préféreraient négocier par exemple des horaires flexibles personnalisés. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, l'écart entre le salaire horaire moyen des femmes et des hommes est identique pour les temps pleins et les temps partiels. Pour les travailleurs les moins scolarisés, il est de 16% chez les temps pleins mais de 10% seulement chez les temps partiels. Toutefois, peu d'hommes travaillent à temps partiel dans cette catégorie (source : IEFH, 2010).

L'écart salarial entre les femmes et les hommes augmente également avec l'âge. Il est plus important en fin de carrière qu'en début de carrière. Cette inégalité est liée à la fois au « plafond de verre » dans les carrières des femmes et au fait que, pour de nombreuses femmes, la progression dans la carrière est ralentie par des périodes d'interruption ou des passages par le temps partiel. Dans le secteur marchand, l'écart salarial moyen entre les femmes et les hommes à temps plein est de 5% pour les 25-29 ans, 8% pour les 30-44 ans, 11% pour les 45-54 ans et 19% pour les 55-64 ans (source : IEFH, 2010)

Ces écarts proviennent du fait que le marché du travail est historiquement structuré de manière inégalitaire. Qu'il s'agisse de répartition entre branches d'activité économique ou entre professions, les femmes sont souvent plus nombreuses là où les rémunérations sont moins élevées. Ceci est le produit d'une tendance longue en matière d'inégalités de genre dans le monde du travail, qui n'est que faiblement infléchie par l'augmentation récente du nombre de femmes dans des secteurs bien rémunérés ou dans les professions supérieures.

LES INÉGALITÉS ENTRE SECTEURS D'ACTIVITÉ

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

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

Le tableau 5 reprend ces deux écarts pour une série de branches d'activité importantes du secteur marchand. La dernière colonne du tableau indique le pourcentage de femmes dans chaque secteur, car l'impact des inégalités sectorielles sur les inégalités hommes femmes en général doit être relativisé selon que les femmes sont nombreuses ou non dans ces secteurs.

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

Tableau 5 – Écarts salariaux sectoriels dans le secteur marchand (temps pleins), pour les secteurs d'activité occupant plus de 10000 travailleurs (Belgique, 2007)

Secteurs d'activité (classification NACE)	Écart salarial de genre (%)	Écart salarial général (%)	Pourcentage de femmes (%)
Gaz et électricité	31	66	24
Secteur bancaire	22	59	39
Fabrication d'équipements de radio, TV et communication	22	57	22
Fabrication d'appareils et machines électriques	18	50	22
Industrie textile	18	43	36
Assurances	18	59	45
Industrie du papier et carton	17	49	17
Recherche et développement	16	64	42
Logistique, entreposage, manutention	16	51	32
Industrie chimique	16	57	24
Commerce de détail	14	49	43
Activités informatiques	14	59	20
Édition et imprimerie	14	51	29
HoReCa	13	39	38
Industrie alimentaire	13	46	25
Commerce de gros et intermédiaires de commerce	12	58	27
Postes et télécommunications	11	52	24
Industrie du verre, céramique, pierre, ciment	9	47	9
Commerce automobile et réparation	7	50	15
Fabrication de meubles	6	36	23
Construction automobile	6	39	11
Fabrication de machines et équipements industriels	5	43	10
Métallurgie et sidérurgie	4	50	5
Fabrications métalliques	3	40	8
Construction	1	34	5
Transports ferroviaires et routiers	-2	48	9

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

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

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

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

Le tableau 5 ne concerne que le secteur privé. Or, il y a d'importantes différences entre le secteur privé et le secteur public. Dans la fonction publique, les salaires sont déterminés par des barèmes légaux et, en principe, il n'y a pas de composante individuelle additionnelle.

Le tableau 5 ne concerne que le secteur privé. Or, il y a d'importantes différences entre le secteur privé et le secteur public. Dans la fonction publique, les salaires sont déterminés par des barèmes légaux et, en principe, il n'y a pas de composante individuelle additionnelle. Le tableau 6 est basé sur le salaire horaire moyen des travailleurs à temps plein et à temps partiel dans le secteur privé et le secteur public.

Tableau 6 – Salaires horaires bruts moyens des femmes et des hommes (temps pleins + temps partiels) et écart salarial de genre selon le statut (Belgique, 2007)

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

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

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

Ce tableau montre que l'écart salarial de genre est relativement faible dans le secteur public : 6% pour les contractuels et -1% pour les fonctionnaires statutaires. En revanche, il est très important parmi les employés du secteur privé (26%). En d'autres termes, une employée du secteur privé a, en moyenne, un salaire horaire brut inférieur de 26% à celui d'un employé masculin. Dans le secteur public, la principale inégalité entre les femmes et les hommes concerne non pas le salaire, mais l'accès à la nomination statutaire : il y a à peine 50% de statutaires chez les femmes alors qu'il y a deux tiers de statutaires chez les hommes – pour autant d'hommes que de femmes dans la fonction publique.

LES INÉGALITÉS ENTRE PROFESSIONS

Les inégalités salariales entre les femmes et les hommes proviennent également de la répartition sexuée des professions. Bien que plus diplômées en moyenne que les hommes, les femmes sont minoritaires dans les professions supérieures. Elles sont plus nombreuses dans les professions intermédiaires et dans certains métiers moins qualifiés, notamment dans le secteur des services. Le tableau 7 indique l'écart salarial de genre pour une série de catégories professionnelles ; pour chacune de ces catégories, il indique également la proportion de femmes et la proportion de travailleuses à temps partiel.

Tableau 7 – Écarts salariaux de genre selon les catégories professionnelles (Belgique, 2007)

Catégories professionnelles (classification ISCO)	Écart salarial de genre (%)	Pourcentage de femmes (%)	Proportion de femmes à temps partiel (%)
Dirigeantes et gérantes	34	22	11
Professions intellectuelles et scientifiques (autres que l'ingénierie et les sciences de la santé)	21	33	20
Conductrices d'installations industrielles	21	8	46
Vendeuses	19	40	53
Ouvrières de la mécanique de précision, de l'imprimerie et des métiers d'art	18	26	26
Ouvrières de l'assemblage ou de la conduite de machines	17	17	24
Ouvrières non qualifiées de l'industrie et des transports	16	15	37
Personnel des services directs aux particuliers et des services de sécurité	15	27	67
Professions intermédiaires des finances, de la gestion, de l'administration publique et des services sociaux	15	42	28
Employées en contact direct avec la clientèle	13	55	57
Ouvrières de l'alimentation, du bois et du textile	13	24	37
Ingénieures et spécialistes de l'informatique, des maths et de la physique	12	14	21
Techniciennes en ingénierie, électronique ou informatique	12	12	22
Ouvrières non qualifiées du commerce et des services	12	50	80
Employées de bureau	11	44	32
Professions intermédiaires des sciences de la vie et de la santé	9	52	25

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

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

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

3.2 L'EMPLOI ATYPIQUE ET LES INÉGALITÉS DE REVENU

EMPLOI ATYPIQUE, REVENU ATYPIQUE

Les inégalités liées aux diverses formes d'emploi atypique, qui rappelons-le concernent en majorité les femmes, viennent se superposer aux inégalités salariales décrites ci-dessus. Chaque forme d'emploi atypique a des conséquences spécifiques en termes de revenu ; celles-ci sont résumées dans le tableau 8. Toutefois, c'est l'emploi à temps partiel qui a les conséquences les plus importantes, puisqu'il ne fournit qu'un revenu partiel. L'essentiel de cette section sera donc consacré aux conséquences, en termes de revenu, de l'emploi à temps partiel.

Tableau 8 – Formes d'emploi atypique et conséquences sur les revenus

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

LA CONCENTRATION DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS LES BAS SALAIRES

Le tableau 9 montre clairement que, dans les professions où la proportion de femmes à temps partiel est élevée, les niveaux de salaire sont faibles. C'est aussi dans ces professions que l'on rencontre les temps partiels plus courts. Inversement, là où il y a peu de femmes à temps partiel, les salaires sont plus élevés ... et les temps partiels généralement plus longs. Comme il s'agit de salaires horaires, on voit bien comment l'inégale répartition du temps partiel amplifie les inégalités salariales entre professions.

Tableau 9 – Salaire horaire brut moyen des femmes et proportion de femmes à temps partiel selon les professions (Belgique, 2007)

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

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

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

L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL, UNE AMPLIFICATION DES INÉGALITÉS

L'emploi féminin à temps partiel cumule deux sources d'inégalités. D'une part, l'emploi à temps partiel ne donne logiquement droit qu'à un revenu proportionnel au temps travaillé. Ce revenu « partiel » concerne essentiellement des femmes et très peu d'entre elles ont librement choisi de travailler à temps partiel. D'autre part, l'emploi féminin à temps partiel est plus fréquent dans des secteurs où les salaires sont peu élevés (tableau 9).

C'est ce qui explique que, quand on compare les salaires annuels moyens des femmes et des hommes, en mélangeant les temps pleins et les temps partiels, on observe des écarts de genre qui sont beaucoup plus importants que quand on compare les salaires horaires (tableau 10 versus tableau 6). Le tableau 10 se lit de la manière suivante : sur base annuelle, les revenus du travail des femmes sont en moyenne inférieurs de 24% à

ceux des hommes. L'écart de revenu annuel moyen s'étend jusque 37% pour les ouvriers et les employés du secteur privé. Il est plus faible pour les agents statutaires du secteur public (11%).

Tableau 10 – Salaires annuels bruts moyens des femmes et des hommes (temps pleins + temps partiels) et écart salarial de genre selon le statut (Belgique, 2007)

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

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

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

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

3.3 DES SITUATIONS FAMILIALES QUI RENFORCENT L'INSÉCURITÉ

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

L'étude de l'évolution de la composition des ménages montre que la famille monoparentale est le profil familial qui augmente le plus rapidement en Belgique : +32% entre 1991 et 2004 (ONAFTS, p11). Une famille avec enfants sur cinq est monoparentale (chiffres de 2004), la femme étant chef de famille dans 86% des cas. Par rapport à l'ensemble des mères avec enfants à charge, presque une mère sur cinq est isolée.

Ces familles monoparentales se trouvent, davantage que les autres, dans une position sociale vulnérable. Les mères vivant seules ne sont ainsi que 53% à être actives sur le marché du travail, contre 70% des pères isolés, 88% des pères en vivant en couple et 69% des mères vivant en couple (ONAFTS, p18). Le taux de chômage des mères isolées atteint 35%. Par ailleurs, les mères isolées qui ont un emploi ne sont que 47% à avoir un temps plein. Le temps partiel involontaire, ainsi que le revenu plus faible qui y est lié, est une source supplémentaire de préoccupation pour ces mères isolées, plus qu'il ne l'est pour les femmes à temps partiel vivant en couple. Les mères isolées étant déjà exposées davantage à la précarité, le recours au travail atypique ne fait dès lors qu'exacerber cette situation.

Le rapport 2007 du Conseil supérieur de l'emploi compare la situation des femmes et des hommes sur le marché du travail, selon la configuration familiale (tableau 11). Les données montrent que le taux d'activité des femmes cohabitantes chute dès le troisième enfant, tandis que celui des hommes reste constant. La proportion de femmes travaillant à temps partiel augmente lorsqu'il y a des enfants mais, à partir du troisième enfant, le retrait du marché du travail acquiert une importance comparable au temps partiel. Ceci confirme que ce sont en grande majorité les femmes qui ajustent leur travail par rapport à leur situation familiale. Le tableau met

également en évidence la situation particulière des mères isolées avec charge de famille : seulement 35% travaillent à temps plein, tandis que 29% sont à temps partiel, 19% sont inactives et 17% sont au chômage. Les pères isolés, en revanche, ne se trouvent pas dans une situation plus défavorable que la moyenne des hommes.

Tableau 11 – Emploi à temps plein ou à temps partiel, chômage et inactivité selon le type de ménage (en % de la population de 20-49 ans dans chaque catégorie, Belgique, 2005)

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

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

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

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

3.4 LES CONSÉQUENCES DE LA PRÉCARITÉ DES EMPLOIS ATYPIQUES

LE RISQUE DE DEVENIR UNE TRAVAILLEUSE PAUVRE

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

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

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

L'EMPLOI ATYPIQUE ÉCHAPPE AUX PROTECTIONS SOCIALES TRADITIONNELLES

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

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

L'EMPLOI ATYPIQUE RENFORCE L'INSÉCURITÉ D'EXISTENCE

L'insécurité d'emploi s'est accrue au cours des dernières années, surtout parmi les travailleurs qui n'ont pas un contrat à durée indéterminée. Selon les données belges de l'enquête européenne sur les conditions de travail, la proportion de salariés à durée indéterminée qui craignent de perdre leur emploi dans les six mois est passée de 8% en 2005 à 13% en 2010. Pour ceux qui ont des contrats temporaires, elle est passée de 13% en 2005 à 46% en 2010 (EWCS, 2010).

La notion de *discontinuité* explique bien le lien entre travail atypique et précarité (Cingolani, 2011). La discontinuité est évidente dans le cas des contrats à durée déterminée, de l'intérim, du travail free-lance, du travail en détachement. Elle existe aussi dans l'emploi à temps partiel. Elle concerne notamment les horaires de travail, souvent variables et planifiés à court terme, l'organisation des tâches et les formes de polyvalence, l'utilisation des compétences par les employeurs. Dans certains secteurs où le temps partiel féminin domine,

comme le commerce de détail, les services aux personnes ou le nettoyage, la rotation du personnel est importante, ce qui se manifeste par une faible proportion de salariées qui ont une longue ancienneté.

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

L’AUGMENTATION DE LA PRÉCARITÉ CHEZ LES JEUNES

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

Parmi les 15-24 ans qui ont un emploi, 19% des hommes et 42% des femmes travaillent à temps partiel ; dans la tranche d’âge 25-29 ans, ces chiffres sont respectivement 6% et 30%. Les motifs du travail à temps partiel ne sont pas les mêmes chez les moins de 30 ans que chez les plus âgés (voir fiche 4). Le motif principal est de ne pas avoir trouvé d’emploi à temps plein ou parce que l’emploi n’est offert qu’à temps partiel, pour 46% des jeunes hommes et 49% des jeunes femmes. Le temps partiel choisi ne concerne que 6% des hommes et 9% des femmes. La combinaison entre emploi et formation est un motif invoqué par 25% des hommes et 6% des femmes. Les motifs personnels ou familiaux (services de soins non disponibles, contraintes personnelles) interviennent surtout chez les femmes (25%) et peu chez les hommes (8%) (IWEPS, 2010).

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

4. LES CONDITIONS DE TRAVAIL

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

4.1 LES ASPECTS SPÉCIFIQUES DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES

Les différences entre les conditions de travail des femmes et des hommes proviennent essentiellement du fait que les emplois des unes et des autres ne sont pas répartis de la même manière entre les secteurs d'activité (tableau 2) et les professions (tableau 7). Les secteurs où les femmes sont les plus représentées sont la santé et l'action sociale (80%), les activités des ménages (70%), l'éducation (69%). Elles sont employées à part quasiment égale avec les hommes dans les services collectifs, sociaux ou personnels (53%), le commerce et les réparations (52%), la finance (51%), l'horeca (49%), les services aux entreprises (49%), l'administration publique (47%). En revanche, on trouve peu de femmes dans les industries manufacturières. De plus, certains secteurs ne sont pas du tout homogènes du point de vue des emplois des femmes. Par exemple, parmi les services aux entreprises, on trouve à la fois le nettoyage, essentiellement féminin, et l'informatique, essentiellement masculine. Une fois ces précautions prises, quelques points saillants peuvent être mentionnés.

LES RYTHMES DE TRAVAIL

Alors que la majorité des femmes et des hommes déclarent travailler dans des délais serrés et à un rythme rapide pendant au moins un quart de leur temps de travail, les raisons de cette pression sur le travail sont différentes.

Tableau 12 – Facteurs qui influencent les rythmes de travail
(% des salariés concernés, Belgique, 2010)

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

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

Pour les femmes, la pression des clients, patients, usagers, élèves ou autres est plus importante que pour les hommes. Les autres facteurs sont moins importants que pour les hommes (tableau 12). Ce constat est lié à la part prépondérante des femmes dans les métiers en contact direct avec les clients ou usagers : 58% des femmes et 38% des hommes travaillent presque tout le temps en contact direct avec des clients ou usagers ; de plus, 32% des femmes et 27% des hommes sont confrontés à des mécontents pendant au moins un quart de leur temps de travail.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

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

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

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

Au cours des trois dernières années, 37% des femmes et 48% des hommes ont été confrontés à d'importants changements technologiques sur leur lieu de travail. L'usage des technologies de l'information et de la communication (TIC) est cependant très contrasté. Alors que 42% des femmes et 38% des hommes travaillent presque tout le temps avec des ordinateurs, 36% des femmes et 37% des hommes ne les utilisent presque jamais au travail. Le contraste entre utilisateurs et non-utilisateurs est encore plus net quand il s'agit de l'utilisation d'internet ou du courrier électronique: 35% des femmes et 33% des hommes les utilisent presque tout le temps, tandis que 44% des femmes et 46% des hommes ne les utilisent presque jamais. Ces données confirment deux choses. D'abord, les femmes utilisent un peu plus les TIC que les hommes dans leur travail. Ensuite, il existe bien, sur les lieux de travail, une forme particulière de fracture numérique, entre celles et ceux qui ont l'opportunité d'utiliser assidument les TIC dans le cadre de leur travail et celles et ceux qui n'en ont pas l'opportunité ; les femmes et les hommes sont concernés par cette fracture.

LA SÉGRÉGATION SEXUÉE ET LES DISCRIMINATIONS

Selon l'enquête EWCS, seulement un quart des salariés travaillent dans des fonctions "mixtes", où il y a à peu près autant de femmes que d'hommes, alors que 66% des hommes occupent des fonctions principalement masculines et 62% des femmes occupent des fonctions principalement féminines. La majorité des femmes

(53%) ont un homme pour supérieur hiérarchique direct, alors que seulement 11% des hommes ont une femme pour supérieure hiérarchique directe. Ces données illustrent bien la répartition sexuée des rôles, aussi bien en termes de ségrégation horizontale (métiers à dominante féminine ou masculine) que de ségrégation verticale, c'est-à-dire selon la ligne hiérarchique.

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

4.2 LES HORAIRES DE TRAVAIL ATYPIQUES

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

**Tableau 13 – Fréquence des horaires atypiques ou flexibles
(% des salariés concernés, Belgique, 2010)**

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

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

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

Cette hypothèse se confirme quand on croise le fait d'avoir des horaires atypiques ou flexibles avec la satisfaction générale par rapport aux conditions de travail. Le tableau 14 (données EWCS 2010) montre que l'insatisfaction des femmes par rapport à leurs conditions de travail est nettement plus fréquente lorsqu'elles ont des horaires atypiques. C'est en premier lieu le travail du dimanche, puis le travail sur appel, les changements d'horaires imprévus, le travail en soirée, le travail du samedi et les horaires hebdomadaires irréguliers qui sont des facteurs d'insatisfaction. Le pourcentage moyen de femmes insatisfaites de leurs conditions de travail est 12%.

Tableau 14 – Proportion de femmes qui déclarent n'être pas du tout satisfaites ou pas très satisfaites de leurs conditions de travail en général, selon le fait d'avoir ou non des horaires atypiques (% des femmes salariées, Belgique, 2010)

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

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

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

Une autre façon de mesurer les conséquences des horaires atypiques est d'évaluer leur impact sur la santé. L'enquête EWCS demande aux salariés si leur travail a un impact positif sur leur santé, un impact négatif ou pas d'impact. Le tableau 15 présente ces impacts pour les femmes, selon qu'elles connaissent ou non diverses formes d'horaires atypiques.

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

**Tableau 15 – Opinions des femmes concernant l'impact sur leur santé des horaires atypiques ou flexibles
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

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

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

4.3 LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LES EMPLOIS ATYPIQUES

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

Pour le temps partiel, les conditions de travail peuvent être différentes selon qu'il s'agit, d'une part, de temps partiel choisi ou d'arrangements de temps réduit pris sous la pression de situations familiales, ou d'autre part, d'emplois qui ne sont offerts qu'à temps partiel, avec des horaires imposés. De plus, dans une situation de travail donnée, les travailleurs sont souvent exposés aux mêmes risques et aux mêmes contraintes, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel – et les temps partiels y sont exposés moins longtemps. Le métier exercé et la branche d'activité déterminent davantage les conditions de travail que le fait d'être à temps plein ou partiel.

Concernant les emplois à durée déterminée, on sait déjà, par de nombreuses études et grâce à des interventions syndicales, que les conditions de travail des travailleurs intérimaires sont souvent problématiques. Cependant, l'intérim ne constitue qu'une partie de l'emploi temporaire.

LA SATISFACTION GÉNÉRALE PAR RAPPORT AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

Selon l'enquête EWCS 2010, 12% des femmes et 11% des hommes déclarent être insatisfaits de leurs conditions de travail en général. Pour les temps partiels, la proportion d'insatisfaits est un peu plus élevée chez les femmes (14%) et un peu plus faible chez les hommes (9%). Le tableau 16 montre clairement que c'est dans l'emploi temporaire que l'insatisfaction est la plus élevée, surtout chez les femmes (23%) mais aussi chez les hommes (15%). C'est parmi les femmes qui travaillent à la fois à temps partiel et à durée déterminée que

l'insatisfaction par rapport aux conditions de travail est la plus élevée (27%). Il existe de nombreux emplois de ce type dans des secteurs comme le nettoyage, le petit commerce, la restauration, l'aide aux personnes, les titres services, c'est-à-dire des emplois souvent peu qualifiés et faiblement rémunérés.

Tableau 16 – Proportion de travailleurs qui déclarent n'être pas du tout satisfaits ou pas très satisfaits de leurs conditions de travail en général (% des salariés de chaque catégorie, Belgique, 2010)

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

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

LES RYTHMES DE TRAVAIL

Les travailleuses à temps partiel sont significativement moins nombreuses que les temps pleins à déclarer devoir travailler dans des délais serrés et à un rythme rapide : 46% contre 56% (moyenne des femmes : 51%). Les rythmes accélérés pèsent donc davantage sur les temps pleins que sur les temps partiels. Par contre, les travailleuses à temps partiel sont plus nombreuses que les temps pleins à travailler presque tout le temps en contact direct avec des clients ou usagers : 64% contre 55%. Pour ce qui concerne les emplois à durée déterminée ou indéterminée, les écarts sont faibles. Si on se réfère aux facteurs qui influencent les rythmes de travail (tableau 12), il y a peu de différences entre les emplois typiques et atypiques. Seuls les emplois temporaires se singularisent un peu : les rythmes de travail y sont moins influencés par les demandes des clients, mais plus influencés par la vitesse des machines.

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

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

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

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES

De manière assez surprenante, les femmes qui travaillent à temps partiel ou à durée déterminée sont davantage mises à l'écart de l'utilisation de l'informatique (tableau 17). Les données disponibles ne permettent toutefois pas de savoir si cette mise à l'écart est due au fait qu'elles travaillent dans des statuts atypiques, auquel cas il y aurait une forme de discrimination à leur égard dans l'utilisation de l'informatique, ou si c'est un effet indirect de la présence plus importante d'emplois féminins atypiques dans des secteurs ou dans des métiers où l'on utilise peu l'ordinateur et internet. En tout état de cause, le résultat est là : les emplois atypiques sont défavorisés par rapport à l'usage des nouvelles technologies numériques.

**Tableau 17 – Utilisation de l'ordinateur et d'internet au travail, par les femmes
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

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

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

LA SÉGRÉGATION ET LES DISCRIMINATIONS

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

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

LES HORAIRES ATYPIQUES DANS LES EMPLOIS ATYPIQUES

Le tableau 18 montre que les femmes travaillant à temps partiel ou à durée déterminée n'ont pas des horaires de travail plus favorables que les autres femmes. Ce sont surtout les emplois temporaires qui connaissent une fréquence accrue de diverses formes d'horaires atypiques, notamment les horaires flexibles, les rythmes hebdomadaires irréguliers, le travail du samedi, le travail sur appel.

**Tableau 18 – Fréquence des horaires atypiques ou flexibles dans les emplois atypiques
(% des femmes salariées dans chaque catégorie, Belgique, 2010)**

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

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

Pour pouvoir faire face aux contraintes de la flexibilité, la marge d'autonomie dont disposent les femmes dans la fixation de leurs horaires de travail est un paramètre important. Le tableau 19 résume les résultats de l'enquête EWCS 2010 concernant cette question, en croisant les modalités de fixation des horaires de travail avec le fait d'être à temps plein, à temps partiel ou à durée déterminée. Le traitement statistique indique une corrélation entre l'emploi à durée déterminée et une marge réduite d'autonomie, tandis qu'il ne révèle pas de corrélation avec le temps plein ou partiel. On voit que c'est dans la forme la plus atypique (temps partiel à durée déterminée) que la marge de liberté dans la fixation des horaires de travail est la plus étroite.

**Tableau 19 – Modalités de fixation des horaires dans les emplois atypiques
(% des femmes salariées dans chaque catégorie, Belgique, 2010)**

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

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

5. LA CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET HORS TRAVAIL

Dans la plupart des formes d'emploi atypique, et plus particulièrement dans le temps partiel, la gestion du temps est un défi quotidien. Les femmes et les hommes ne sont pas sur pied d'égalité face à ce défi.

5.1 LES USAGES DU TEMPS AU SEIN DES MÉNAGES : UNE RÉPARTITION SEXUÉE

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

Tableau 20 – Temps consacré par semaine aux activités de la population belge entre 19 et 65 ans, en 1999 et en 2005 (en heures et minutes)

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

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

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

Le temps professionnel, le temps personnel, le temps consacré aux enfants, aux loisirs, aux obligations administratives, etc. sont de plus en plus difficiles à coordonner. Beaucoup de travailleurs, et plus particulièrement de travailleuses, jonglent constamment avec des horaires professionnels et des horaires privés (écoles, garderies, transports, etc.) qui s'accordent de plus en plus difficilement. Plus que jamais, le temps manque et chacun « court tout le temps ». Selon une enquête réalisée auprès des salariés wallons et bruxellois en 2007, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer être dominées par les contraintes de temps (62% des femmes contre 55% des hommes). C'est entre 35 et 44 ans, ainsi que lorsqu'on est parent d'enfants de moins de 12 ans, que l'on déclare le plus souvent être dominé par le temps (Vendramin, 2007).

5.2 L'ARTICULATION ENTRE LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES AUTRES TEMPS SOCIAUX

Selon l'enquête EWCS 2010, la conciliation entre travail et vie privée pose problème pour 13% des femmes – mais aussi pour 17% des hommes. Comme le montre le tableau 21, cette difficulté de conciliation concerne surtout les travailleuses à temps plein et, parmi celles-ci, les contrats à durée déterminée. La conciliation est plus facile pour les temps partiels ayant un contrat stable. Ce constat est logique, car une partie des travailleuses à temps partiel ont adopté ce régime de travail précisément pour faire face à des contraintes en matière de conciliation. De plus, les difficultés de conciliation sont plus fréquentes chez les femmes de moins de 35 ans à temps plein (19%) et chez les 35 à 49 ans à temps plein (16%) que chez les plus âgées (10%).

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

**Tableau 21 – Difficultés de conciliation entre travail et vie privée
(% des femmes salariées dans chaque catégorie, Belgique, 2010)**

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

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

Des « zones de friction » existent donc entre le temps passé au travail et les charges familiales, les horaires des services, la possibilité d'exercer des loisirs, les relations sociales. Le tableau suivant illustre ces zones de friction. Dans une enquête réalisée en 2007 par la FTU auprès des salariés wallons et bruxellois, quelques questions permettaient de mieux préciser ce qui était difficile à concilier avec les activités professionnelles. Les réponses du tableau 22 concernent à la fois les hommes et les femmes.

Tableau 22 – Qu'est-ce qui est difficile à concilier avec le temps de travail ?
Wallonie et Bruxelles, 2007

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

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

Dans cette enquête, les femmes étaient plus nombreuses que les hommes à déclarer leurs horaires de travail inadaptés à leur mode de vie (55% contre 32%). La question n'était toutefois pas formulée de la même manière que dans l'enquête EWCS. Celle-ci demande si les horaires de travail se concilient bien ou non avec les engagements familiaux ou sociaux (tableau 21), tandis que l'enquête FTU-FEC de 2007 parle, de manière plus large, d'inadaptation des horaires de travail au mode de vie.

6. SATISFACTION ET ÉPANOUISSEMENT AU TRAVAIL : LA DIMENSION EXPRESSIVE

Sous cette rubrique, on a regroupé divers indicateurs de la dimension « expressive » du travail, c'est-à-dire la possibilité de se réaliser ou de s'épanouir dans son travail, d'utiliser ses qualifications, d'être reconnu dans son travail, de se former, de développer une carrière, d'avoir des perspectives d'avenir.

6.1 LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

L'élévation du niveau de qualification des femmes au cours des dix dernières années est un phénomène important, qui doit être pris en compte quand on s'intéresse à la satisfaction au travail, à l'accès à la formation et aux perspectives futures.

L'enquête EWCS 2010 évalue dans quelle mesure l'emploi exercé correspond au niveau de qualification des salariées (tableau 23).

**Tableau 23 – Adéquation entre la qualification et l'emploi occupé
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

	Toutes les travailleuses	Travailleuses à temps partiel	Travailleuses à durée déterminée
J'ai besoin d'une formation complémentaire pour faire face à mes responsabilités <i>(travailleur sous-qualifié par rapport à l'emploi occupé)</i>	9%	8%	11%
Mes compétences actuelles correspondent bien à mes responsabilités <i>(adéquation entre qualification et emploi)</i>	64%	67%	59%
J'ai les compétences nécessaires pour faire face à des responsabilités plus importantes <i>(travailleur surqualifié par rapport à l'emploi occupé)</i>	27%	25%	30%
Total	100%	100%	100%

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

Les résultats montrent que, pour les travailleuses à temps partiel, l'adéquation entre qualification et emploi s'écarte peu de la moyenne des salariées ; il y a même légèrement moins de temps partiels sous-qualifiés ou surqualifiés. L'adéquation est moins bonne dans l'emploi à durée déterminée, où on observe une proportion plus élevée de femmes surqualifiées ou sous-qualifiées par rapport à l'emploi occupé. Or l'emploi à durée déterminée concerne surtout les jeunes et devient une caractéristique importante du processus d'insertion sur le marché du travail. Il y a donc une situation de tension entre, d'une part, l'élévation du niveau de qualification et, d'autre part, le risque de surqualification ou de sous-qualification des jeunes femmes lors de leur entrée dans la vie professionnelle.

Quelles que soient les sources de données utilisées, il apparaît que l'emploi à temps partiel et l'emploi à durée déterminée offrent moins d'opportunités de formation que l'emploi typique. Cela ressort clairement du tableau 24, basé sur les résultats de l'enquête EWCS 2010.

**Tableau 24 – Proportion de femmes ayant suivi une formation au cours des 12 derniers mois
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

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

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

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

Pour revenir à l'enquête EWCS 2010, celle-ci tente d'évaluer les effets des formations suivies, tels qu'ils sont perçus par les travailleurs. Les résultats se trouvent dans le tableau 25.

**Tableau 25 – Opinions sur les effets des formations suivies au cours des 12 derniers mois
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

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

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

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

Par rapport au rôle que peut jouer la formation dans l'amélioration des perspectives de carrière, il faut encore mentionner un constat qui n'apparaît pas dans le tableau 25 : les hommes sont significativement plus nombreux que les femmes à considérer que les formations suivies améliorent leurs perspectives de carrière (58% contre 48%). On retrouve ici une caractéristique typique des disparités entre les femmes et les hommes dans l'organisation des carrières : alors que les femmes sont mieux formées que les hommes, ce sont les hommes qui retirent davantage de bénéfices de leur formation.

6.2 LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

Peut-on faire carrière dans l'emploi atypique ? La réponse à cette question se différencie selon qu'il s'agit de l'emploi à temps partiel ou de l'emploi à durée déterminée. Le tableau 26, construit avec les données EWCS 2010, indique l'ancienneté des femmes chez leur employeur actuel. Pour les travailleuses à temps partiel, il ne révèle que de faibles différences par rapport à la moyenne des femmes. La longévité dans le temps partiel n'est pas différente de la moyenne des femmes : 50% des femmes à temps partiel occupent leur emploi actuel depuis 6 ans ou plus et 40% depuis 10 ans ou plus. L'emploi à temps partiel semble s'être banalisé.

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

**Tableau 26 – Répartition de l'ancienneté des femmes chez leur employeur actuel
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

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

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

L'enquête EWCS demande également quelle était la situation occupée par le salarié juste avant son emploi actuel. Les résultats sont présentés dans le tableau 27.

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

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

**Tableau 27 – Situation juste avant l'emploi chez l'employeur actuel
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

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

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

Le tableau 27 fait également ressortir une mobilité importante chez les femmes. Seulement une sur quatre a occupé son emploi actuel directement après sa formation. Plus de la moitié d'entre elles ont occupé précédemment un autre emploi, à durée indéterminée (35%), déterminée (15%) ou dans l'intérim (7%). Pour le sous-groupe des temps partiels, les chiffres sont légèrement inférieurs (respectivement 32%, 11% et 8%). On a vu que l'emploi à temps partiel était un peu plus fréquemment occupé à la sortie des études ou du chômage.

6.3 LES PERSPECTIVES

La notion de développement professionnel ne se limite pas aux perspectives de progression dans la carrière. D'autres aspects sont à prendre en compte, comme la possibilité de développer ses connaissances ou ses compétences, ou encore la reconnaissance que l'on obtient dans son travail. L'enquête EWCS 2010 fournit quelques indications indirectes sur ces aspects (tableau 28).

**Tableau 28 – Opinions sur le développement professionnel et la reconnaissance au travail
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)**

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

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

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

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

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

Ces données confirment les difficultés de progression professionnelle dans le travail atypique. Elles soulignent en outre une série de points critiques en termes de reconnaissance au travail chez les travailleuses à durée déterminée. Le tableau suivant (tableau 29) fait en outre apparaître un niveau d'incertitude plus élevé par rapport aux perspectives d'avenir.

Tableau 29 – Perspectives d'avenir
(% des femmes salariées, Belgique, 2010)

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

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

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

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

travailleurs – et surtout les femmes – à accepter des conditions d'emploi qui ne leur sont pas nécessairement favorables, notamment des emplois qui ne sont offerts qu'à temps partiel.

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

7. CONCLUSIONS

Après une augmentation continue jusqu'en 2004, l'emploi atypique s'est aujourd'hui stabilisé en Belgique, du moins sous ses deux formes principales : l'emploi à temps partiel et l'emploi à durée déterminée. Toutefois, l'emploi atypique est toujours un sujet d'actualité. En 2010, 43% des femmes en emploi travaillent à temps partiel et les femmes constituent 80% de l'ensemble des travailleurs à temps partiel. Environ 10% des femmes occupent un emploi à durée déterminée et les femmes constituent 55% de l'ensemble des travailleurs à durée déterminée. Des formes nouvelles d'emploi atypique ont continué à se répandre au cours des dernières années, comme le travail indépendant sous contrat commercial (free-lance), le travail en détachement, le travail dans le régime des titres-services.

EMPLOI ATYPIQUE ET SÉCURITÉ SOCIOÉCONOMIQUE

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

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

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

La question des salaires est un élément essentiel de la sécurité ou de l'insécurité socioéconomique dans l'emploi atypique féminin. L'emploi atypique amplifie encore les inégalités salariales générales entre les femmes et les hommes, pour plusieurs raisons :

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

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

EMPLOI ATYPIQUE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

En matière de conditions de travail, il faut être attentif non seulement à l'emploi atypique, mais aussi aux horaires de travail atypiques, qui peuvent concerner aussi des emplois typiques (à temps plein et à durée indéterminée). Bien souvent, les problèmes de conditions de travail ne sont pas corrélés avec le fait d'être à temps plein ou à temps partiel, mais avec le secteur d'activité dans lequel on travaille et la profession que l'on exerce.

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

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

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

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

EMPLOI ATYPIQUE ET CONCILIATION ENTRE TRAVAIL ET HORS TRAVAIL

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

La question de la conciliation ne dépend pas seulement de l'organisation du travail – dans ce domaine, ce sont les horaires atypiques qui sont principalement en cause. Elle est également liée aux situations familiales. Ce sont en grande majorité les femmes qui ajustent leur temps de travail, voire leur participation ou leur retrait du marché du travail, en fonction des situations familiales. Cela se confirme quand on analyse les raisons du travail à temps partiel : pour 48% des femmes, ce sont des raisons liées aux contraintes familiales ou à l'indisponibilité

de services de soins adéquats qui justifient le recours au temps partiel, contre seulement 25% chez les hommes.

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

EMPLOI ATYPIQUE ET DIMENSION EXPRESSIVE DU TRAVAIL

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

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

La reconnaissance n'a pas suivi l'élévation du niveau de qualification. Cela se marque particulièrement au niveau de l'accès à la formation au cours de la vie professionnelle. Les travailleuses à temps partiel ou à durée déterminée sont défavorisées dans l'accès aux formations organisées par les employeurs. Les premières doutent que leurs perspectives de carrière deviennent meilleures grâce à la formation, les secondes espèrent davantage de la formation mais sont sceptiques sur leur effet à court terme. De plus, alors que les femmes sont mieux formées que les hommes, ce sont les hommes qui retirent davantage de bénéfices de leur formation.

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

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

BIBLIOGRAPHIE

- Cingolani P. (2011), *La précarité*, PUF Que sais-je ?, Paris.
- Commission européenne, Rapports annuels *Employment in Europe*, DG Emploi et affaires sociales, Bruxelles, 1995 à 2010.
- Conseil supérieur de l'emploi (2007), *Rapport annuel 2007 – Partie II Égalité des chances sur le marché du travail*, SPF Emploi, travail et concertation sociale, Bruxelles.
- CSC-FTU (2002), *Travail atypique – fiches thématiques*, Service syndical des femmes CSC, Bruxelles.
- Defeyt Ph. (2010), *Indicateurs de précarité sur le marché du travail*, Institut pour un développement durable, août 2010.
- Defeyt Ph. (2011), *Quelques évolutions en matière d'emploi 2005-2011*, Institut pour un développement durable, août 2011.
- Eurofound (2009), *European company survey 2009. Flexibility profiles of European companies*, Dublin.
- Eurofound (2010), *Fifth European Working Conditions Survey (EWCS 2010)*, Dublin
- Eurofound (2010b), *Working poor in Europe*, Report EF/10/25/EN, Dublin.
- Glorieux I., Van Tienoven T.P. (2009), *Genre et emploi du temps. Différences et évolution dans l'emploi du temps des femmes et des hommes Belges (2005, 1999, 1966)*, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH), Bruxelles.
- IEFH – Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2010), *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique – Rapport 2010*, Bruxelles.
- IWEPS (2007), *Rapport sur la cohésion sociale en Wallonie*, Institut wallon de l'évaluation, de la prospectives et de la statistique, Namur.
- IWEPS (2010), *Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie – Photographie statistique*, Institut wallon de l'évaluation, de la prospectives et de la statistique, Namur.
- Maruani M. (2011), *Travail et emploi des femmes*, 4^{ème} édition, La Découverte, Paris.
- ONAFTS (2008), *Les familles monoparentales en Belgique*, Focus 2008-2, Office national des allocations familiales pour travailleurs salariés, Bruxelles.
- Ponthieux S. (2004), « Les travailleurs pauvres : identification d'une catégorie », *Travail, genre et sociétés*, n°11, p93-107.
- Statbel, *Enquête sur les forces de travail 1999-2009 – tableaux statistiques*, SPF économie, Bruxelles, juin 2010.
- Statbel, *Enquête sur les forces de travail 2009-2010 – tableaux statistiques*, SPF Économie, Bruxelles, juin 2011.
- Vendramin P. (2001), *Le travail atypique – Résultats d'enquête*, FTU et CSC Service syndical des femmes, Namur.
- Vendramin P. (2007), *Temps, rythmes de travail et conciliation des temps sociaux*, enquête FTU-FEC, Namur.
- Vendramin P., Valenduc G. (2002), *Technologies et flexibilité – Les défis du travail à l'ère numérique*, Éditions Liaisons, Paris.
- Vie Féminine (2006), *Au féminin précaire – Comment les femmes vivent la précarité aujourd'hui*, Bruxelles.

