

Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2013 – 4, avril 2013
www.ftu.be/ep

Qu'est-ce qu'un travail précaire ?

Une comparaison entre la Belgique et les pays voisins

Les travailleurs qui participent à des comités d'entreprise européens sont souvent confrontés à des perceptions différentes des réalités sociales selon les contextes nationaux. C'est le cas de la notion de travail précaire ou emploi précaire. Si tous s'accordent sur le constat d'augmentation des diverses formes de travail précaire, en revanche les critères de démarcation entre l'emploi précaire et l'emploi stable font l'objet d'appréciations divergentes, qui sont évidemment liées aux caractéristiques du marché du travail et de la législation sociale dans les différents pays. Cette note exploite les données de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2010) pour mieux cerner les réalités du travail précaire en Belgique et dans neuf autres pays de l'Union européenne.

Au départ, cette analyse répond à une demande du Comité d'entreprise européen du groupe Caterpillar¹. Elle a rencontré par la suite un intérêt plus large dans la CSC. C'est l'origine de la demande qui explique le choix des pays qui font l'objet de la comparaison : Allemagne, Espagne, France, Italie, Grande-Bretagne, Hongrie, Pays-Bas, Pologne, République tchèque. On trouve dans cette liste tous les pays voisins de la Belgique, ainsi que trois "nouveaux États membres" de l'Europe de l'Est. Pour des informations plus détaillées sur l'enquête européenne sur les conditions de travail, réalisée tous les cinq ans par Eurofoud (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Dublin), on se référera aux Notes d'éducation permanente 2012-9 et 2012-10 (novembre 2012).

¹ L'analyse a été réalisée peu avant que le groupe Caterpillar ne décide d'un plan de licenciements massifs sur le site de Caterpillar Gosselies. Lors de la réunion du Comité d'entreprise européen où cette analyse a été présentée pour la première fois, les délégués syndicaux exprimaient des craintes par rapport à de nouvelles restructurations au sein des usines européennes du groupe, mais ils ne s'attendaient pas à la catastrophe sociale annoncée quelques jours plus tard à Gosselies. Leur souci concernait précisément le sort des travailleurs précaires en cas de restructuration.

1. UNE SÉLECTION D'INDICATEURS DE TRAVAIL PRÉCAIRE

PRÉCARITÉ ET/OU TRAVAIL PRÉCAIRE: QUELQUES PRÉCISIONS

Tout d'abord, afin d'éviter toute confusion sur l'usage du terme "précaire", il convient de préciser les différences entre précarité, en général, et travail ou emploi précaire.

La précarité concerne les conditions d'existence. Elle est liée à la pauvreté matérielle, aux difficultés de logement, au chômage, aux problèmes d'accès à l'éducation et à la culture, à l'exclusion sociale, aux situations familiales instables, aux discriminations ethniques. Les expressions "les précaires" ou "le précaire" désignent les groupes sociaux en situation de précarité.

Le travail précaire concerne les conditions d'emploi et de travail. En matière de conditions d'emploi, il s'agit du travail instable, temporaire, occasionnel, dans des formes contractuelles atypiques, avec des salaires peu élevés ou incertains. En matière de conditions de travail, les facteurs de précarité sont le manque d'autonomie, la rareté ou l'absence de formation ou de perspective de développement professionnel, l'exposition accrue à des risques qui menacent la santé. Le travail précaire peut conduire à la précarité des conditions d'existence (cas des "travailleurs pauvres").

Trois dimensions du travail précaire sont mises en évidence :

- ❖ Un emploi peu sûr : avoir un contrat temporaire, avoir peur de perdre son emploi à court terme, craindre de ne pas pouvoir retrouver un autre emploi, se sentir exposé aux restructurations.
- ❖ Un revenu insuffisant : avoir un salaire qui ne permet pas s'assurer de bonnes conditions de vie, avoir le sentiment d'être mal payé pour le travail qu'on fait.
- ❖ Un travail sans perspective : ne pas avoir de perspective de carrière ou de développement professionnel, ne pas avoir accès à la formation dans le cadre de son travail, avoir peu de latitude dans l'organisation de son travail.

UNE SÉLECTION DE 8 INDICATEURS DE TRAVAIL PRÉCAIRE

La sélection des indicateurs de travail précaire a été effectuée en référence aux critères qui ont été élaborés dans le rapport belge sur l'enquête EWCS 2010. Un chapitre de ce rapport est consacré au travail précaire en Belgique ². Les 8 indicateurs qui sont disponibles dans l'enquête EWCS 2010 et ont été retenus pour la comparaison entre pays sont les suivants :

A. Un emploi peu sûr

- A1. Pourcentage de contrats temporaires (CDD, intérim, stages, etc.).
- A2. Pourcentage de travailleurs qui craignent de perdre leur emploi dans les six prochains mois.
- A3. Pourcentage de travailleurs qui pensent qu'ils ne pourront pas retrouver un emploi aux mêmes conditions s'ils venaient à perdre leur emploi actuel.

B. Un revenu insuffisant

- B1. Pourcentage de travailleurs qui déclarent avoir difficile ou très difficile à "joindre les deux bouts" dans leur ménage ³.

² Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., Valenduc G., Huys R., Van Hootegeem G., Hansez I., Vanroelen C., Puig-Barrachina V., Bosmans K., De Witte H., *La qualité du travail et de l'emploi en Belgique*, Rapport pour Eurofound et le SPF Emploi, travail et concertation sociale, mars 2012.

³ Le niveau de salaire n'a pas été retenu parmi les indicateurs, pour deux raisons : d'abord, les comparaisons entre pays sont très difficiles sur base du salaire que les répondants déclarent dans leur réponse ; ensuite, une proportion importante de répondants à l'enquête EWCS n'ont pas répondu à cette question, ce qui diminuerait la taille de l'échantillon disponible pour l'analyse des données.

B2. Pourcentage de travailleurs qui estiment être mal payés pour le travail qu'ils font.

C. Un travail sans perspective

C1. Pourcentage de travailleurs qui déclarent que leur travail ne leur offre pas ou très peu de perspective de carrière.

C2. Pourcentage de travailleurs qui n'ont eu accès à aucune formation au cours de l'année écoulée: ni formation payée ou organisée par l'employeur, ni formation sur le tas, ni formation payée par eux-mêmes.

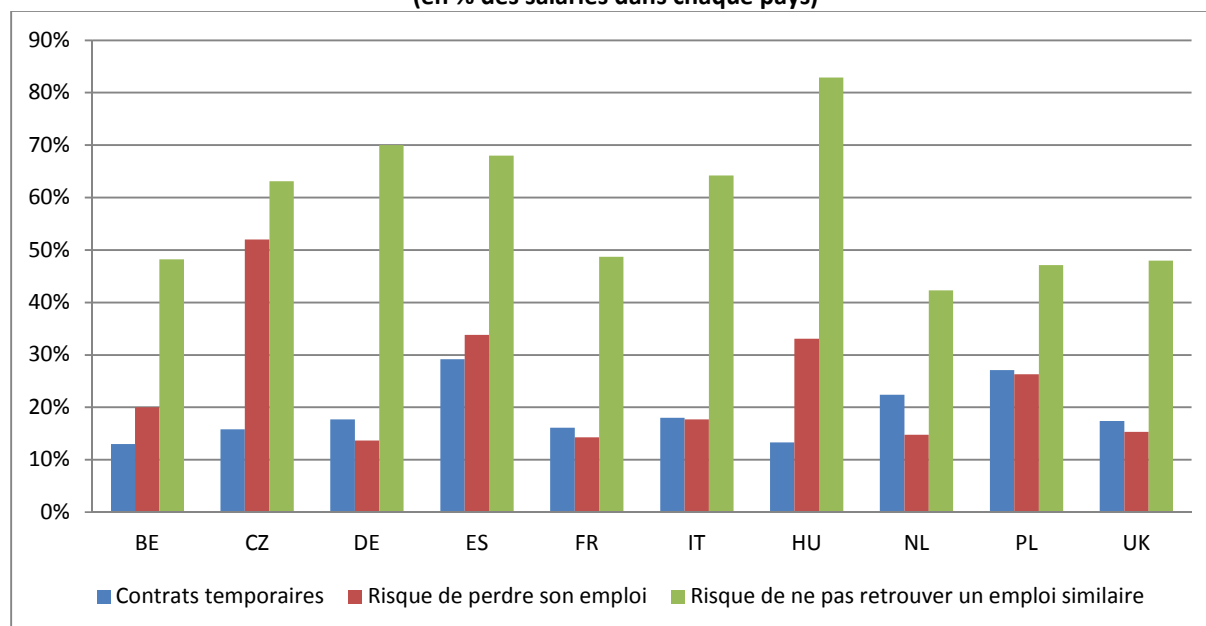
C3. Pourcentage de travailleurs qui ont peu ou pas de latitude dans leur travail (ils ne peuvent pas choisir ou changer au moins deux des trois éléments suivants: l'ordre de leurs tâches, leurs méthodes de travail, leur rythme de travail).

2. LES RÉSULTATS DE LA COMPARAISON INTERNATIONALE

UN EMPLOI PEU SÛR

Le graphique 1 présente les résultats dans les dix pays pour le groupe de critères A1-A2-A3 décrits ci-dessus, qui concernent la sécurité d'emploi.

Graphique 1 – Résultats pour les critères A1-A2-A3 : un emploi peu sûr
(en % des salariés dans chaque pays)



Source : données EWCS 2010, Eurofound, calculs FTU

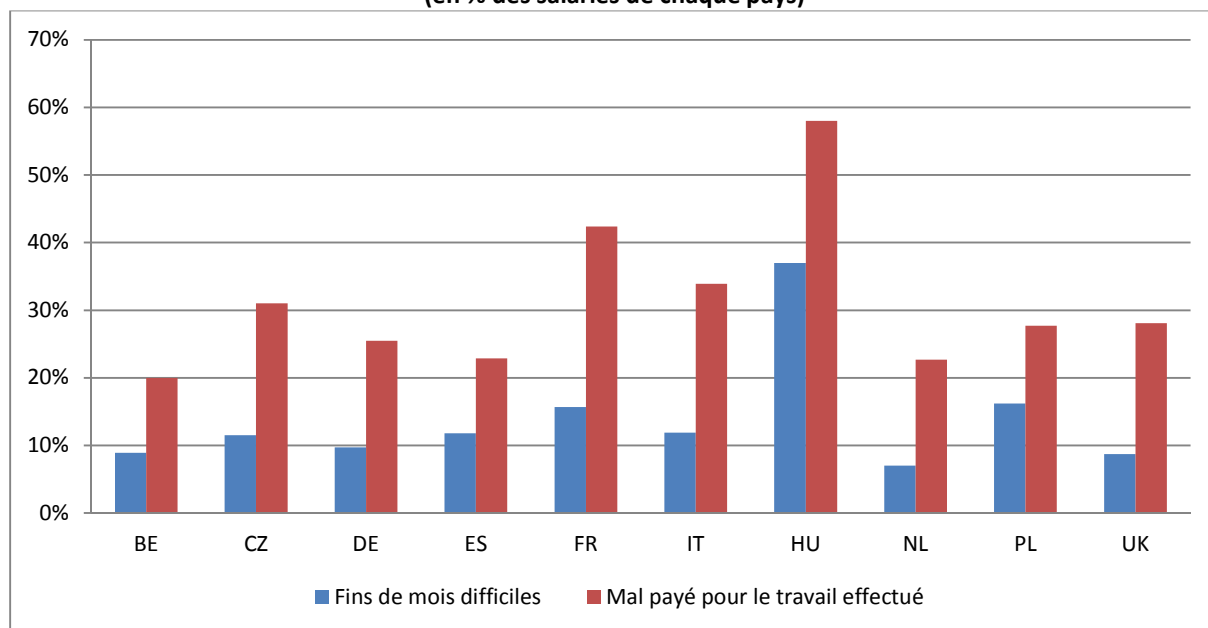
La proportion de salariés en emploi temporaire est très variable d'un pays à l'autre. C'est en Belgique qu'elle est la plus faible (13%), mais elle dépasse un quart des salariés en Espagne (29%) et en Pologne (27%). Le risque de perdre son emploi dans les six prochains mois est très inégalement perçu d'un pays à l'autre. Il est particulièrement élevé en République tchèque (52%) et concerne plus d'un quart des salariés en Espagne (34%), en Hongrie (33%) et en Pologne (26%). C'est en Allemagne et France que la perception de ce risque est la moins répandue. Quant au risque de ne pas retrouver un emploi dans des conditions semblables si on venait à perdre le sien, il concerne plus de la moitié des salariés en Hongrie (83%), Allemagne (70%), Espagne (68%), Italie (64%) et République tchèque (63%). Les valeurs élevées de cet indicateur – le moins mauvais score est celui des Pays-Bas avec 42% – révèle une crainte certaine par rapport à des perspectives de mobilité professionnelle et explique pourquoi les salariés s'accrochent à leur emploi actuel. Dans l'ensemble, les situations les

plus défavorables en termes de sécurité d'emploi sont celles des salariés tchèques, espagnols, hongrois et polonais – rappelons que l'enquête a eu lieu en 2010, c'est-à-dire après le début de la crise financière mais avant l'effondrement du marché du travail espagnol.

UN REVENU INSUFFISANT

Le graphique 2 présente les résultats dans les dix pays pour le groupe de critères B1-B2 décrits ci-dessus, qui concernent l'insuffisance du revenu.

**Graphique 2 – Résultats pour les critères B1-B2 : un revenu insuffisant
(en % des salariés de chaque pays)**



Source : données EWCS 2010, Eurofound, calculs FTU

La proportion de salariés qui estiment que leur salaire permet difficilement à leur ménage de "joindre les deux bouts" est la plus élevée en Hongrie (37%) et en Pologne (16%), deux pays où l'emploi temporaire est par ailleurs très répandu (graphique 1). On retrouve la Hongrie parmi les pays où la proportion de salariés qui estiment être mal payés pour le travail qu'ils font est la plus élevée : 58%, contre 42% en France, 34% en Italie et 31% en République tchèque. La Belgique se trouve parmi les meilleurs scores pour ces deux indicateurs.

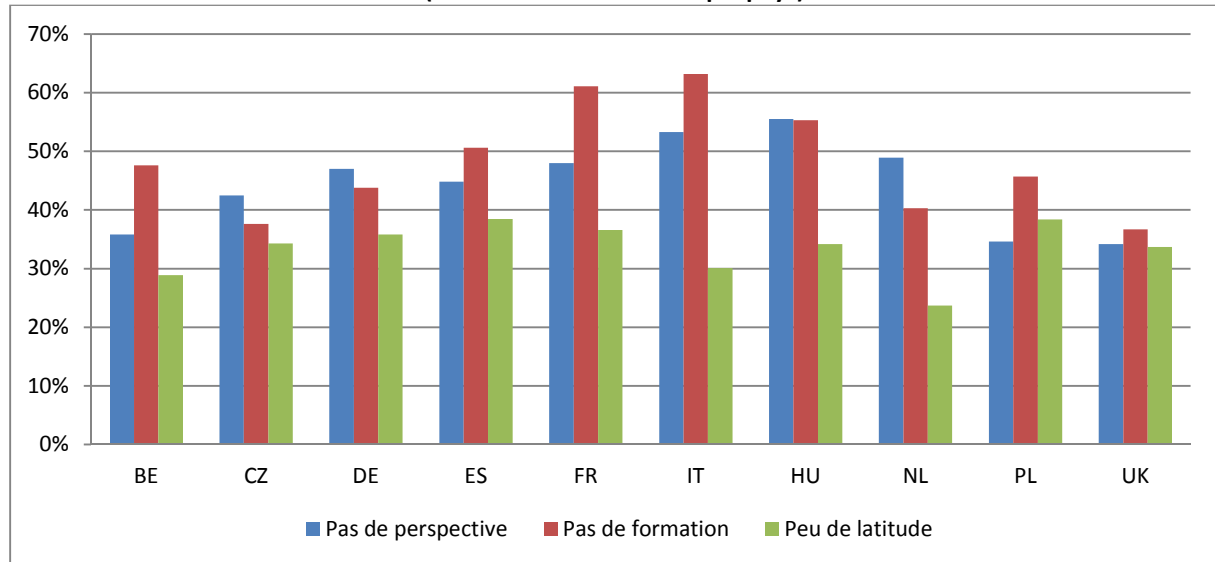
UN TRAVAIL SANS PERSPECTIVE

Le graphique 3 présente les résultats dans les dix pays pour le groupe de critères C1-C2-C3 décrits ci-dessus, qui concernent l'absence de perspectives dans le travail. Un premier coup d'œil sur ce graphique met d'abord en évidence des pourcentages élevés dans tous les pays, ce qui constitue un constat inquiétant : pour une proportion importante de salariés – plus d'un tiers, le travail ouvre aujourd'hui peu de perspective de développement professionnel (perspectives de carrière ou possibilité de se former).

Les perspectives de carrière sont perçues de manière particulièrement pessimiste en Hongrie et en Italie. Ce sont les salariés belges, polonais et britanniques qui sont les moins pessimistes dans ce domaine. Le manque d'accès à la formation dans le cadre du travail (formation payée ou organisée par l'employeur, formation sur le tas, formation payée par le salarié lui-même) constitue un problème dans de nombreux pays : Italie (63%), France (61%), Hongrie (55%), Espagne (51%), ainsi

qu'en Belgique : 48%. C'est d'ailleurs le seul des huit indicateurs pour lequel la Belgique obtient un score parmi les plus mauvais. C'est au Royaume-Uni que la situation est la moins problématique.

**Graphique 3 – Résultats pour les critères C1-C2-C3 : un travail sans perspective
(en % des salariés de chaque pays)**



Source : données EWCS 2010, Eurofound, calculs FTU

La question du manque de latitude dans l'organisation de son travail donne des résultats moins contrastés : dans la plupart des pays, le manque de latitude concerne environ 30% à 35% des salariés, mais les écarts sont toutefois importants entre les deux extrêmes : les Pays-Bas (24%) et l'Espagne et la Pologne (38%). On pourra objecter que parmi les dix pays, le "modèle nordique" d'organisation du travail est peu représenté (à l'exception précisément des Pays-Bas), ce qui limite les contrastes.

3. COMMENTAIRES ET CONCLUSIONS

LES LIMITES DE L'EXPLOITATION DE L'ENQUÊTE EWCS 2010

Certaines composantes importantes du travail précaire ne sont pas prises en compte dans la comparaison présentée ici, faute de données disponibles dans l'enquête EWCS.

- ❖ Les dispositions juridiques en matière de licenciement : facilité de licencier, durée des préavis, montant et durée des allocations de chômage après licenciement.
- ❖ Les dispositifs qui organisent les transitions dans l'emploi : contrats d'insertion socioprofessionnelle, dispositifs de reconversion, accompagnement des demandeurs d'emploi.
- ❖ La "pluri-activité" précaire : formes de combinaison d'un emploi précaire avec un autre emploi précaire ou une activité rémunérée non-salariée.

COMMENT EXPLIQUER LES DIFFÉRENCES ENTRE PAYS ?

Trois catégories de facteurs peuvent intervenir dans l'explication des différences entre pays : des facteurs institutionnels, structurels et culturels.

Parmi les facteurs institutionnels, les régimes de protection sociale jouent un rôle important, selon que les emplois précaires sont bien ou mal couverts par les dispositions en matière d'assurance maladie, d'accès aux allocations de chômage ou d'ouverture des droits à la retraite. Les régimes de

fonctionnement du marché du travail sont également un facteur explicatif important, qui touche à la mobilité professionnelle, à l'accompagnement des demandeurs d'emploi, à l'organisation des transitions entre des formes d'emploi différentes. Les modèles d'organisation du travail diffèrent également d'un pays à l'autre, car ils influencent la façon dont les entreprises recourent à l'une ou l'autre forme de flexibilité du travail, notamment la flexibilité dans les contrats de travail, l'utilisation des agences de travail temporaire, la durée des contrats courts. Enfin, les modèles de concertation sociale et de négociation déterminent, pour une large part, non seulement le cadre réglementaire dans lequel évolue le travail précaire, mais aussi les représentations que les salariés se construisent à propos des bénéfices et des risques de la flexibilité du travail.

Parmi les facteurs structurels, on doit mentionner que les dix pays considérés dans la comparaison ont des structures économiques différentes, qui peuvent se mesurer au poids relatif des industries et des services (75% de l'emploi dans le secteur des services en Belgique et en France, contre 60% en Hongrie, en Pologne ou en République tchèque), ou au poids relatif des petites et des grandes entreprises. Les pays peuvent encore se différencier selon que les bassins d'emploi y sont géographiquement dispersés (comme en Allemagne ou aux Pays-Bas) ou largement concentrés dans des centres métropolitains (France).

Enfin, parmi les facteurs culturels, on mentionnera des styles différents de gestion des ressources humaines, marqués par une importance plus ou moins grande accordée à la formation et à l'autonomie dans le travail. Il faut également tenir compte d'une diversité croissante des modèles sociaux de rapport au travail, non seulement selon les pays, mais aussi selon les générations et selon les métiers.

DES ENJEUX POUR LA QUALITÉ DE L'EMPLOI ET DU TRAVAIL

Deux enjeux importants émergent de cette brève analyse : l'enjeu des contrats de travail et l'enjeu des situations de travail. Le premier concerne le type et la durée des contrats, les statuts plus ou moins atypiques, les formes de subordination plus ou moins atypiques, les modalités de rémunération. Il s'agit d'un domaine de négociation essentiellement national, avec une responsabilité politique forte. L'enjeu des situations de travail concerne les perspectives offertes aux travailleurs, la reconnaissance de leur travail, le degré d'autonomie, la possibilité d'apprendre ou de se former. Ce domaine de négociation se situe essentiellement au niveau des entreprises, avec une responsabilité des employeurs et des directions des ressources humaines (recrutement, carrières).

Gérard VALENDUC

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



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

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

**FTU – Association pour une
Fondation Travail-Université**

Rue de l'Arsenal, 5 – 5000 Namur
 +32-81-725122
 Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
 +32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
 Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles