L'émergence d'emplois atypiques dans les pays de la CEE

par Danièle Meulders et Bernard Tytgat *

Par rapport aux emplois dits « traditionnels », on assiste au développement de toute une série de formes d'emplois qui se distinguent des premiers par des éléments aussi divers que la durée du contrat, les horaires de travail, les dérogations salariales, etc. L'objet de ce rapport est l'analyse et la présentation de ce phénomène dans la CEE. Ce travail constitue la synthèse d'études effectuées par des experts dans les différents pays de la CEE sur la base d'un plan de travail commun.

Le travail à temps partiel

Les définitions du travail à temps partiel dans les différents pays sont proches les unes des autres : le travailleur à temps partiel est une personne qui exerce son travail pendant une durée inférieure à la durée normale de travail. Celle-ci est parfois précisée : pour le Portugal, l'Allemagne et les Pays-Bas, elle est de 35 heures par semaine, pour l'Espagne de 40 heures, pour la Grèce de 34 heures et pour la Grande-Bretagne de 16 heures. Pour la France, entre 1975 et 1981, les travailleurs à temps partiel sont ceux ayant travaillé moins de 30 heures par semaine ; à partir de 1982, il s'agit des personnes ayant déclaré exercer leur activité principale à temps partiel.

En ce qui concerne l'importance du travail à temps partiel dans l'emploi total, les évolutions observées diffèrent de pays à pays et ce, indépendamment du pourcentage des effectifs travaillant à temps partiel en début de période. La Belgique et l'Espagne se distinguent par le doublement entre 1975 et 1985 du pourcentage des effectifs travaillant à temps partiel, les Pays-Bas, la Grande-Bretagne et la France par une croissance élevée et les autres pays par des évolutions (à la hausse ou à la baisse) moins spectaculaires.

La même césure apparaît dans l'évolution du pourcentage des effectifs féminins travaillant à temps partiel, croissance importante pour la Belgique, les Pays-Bas, l'Espagne, la Grande-Bretagne et la France, statu quo ou décroissance dans les autres pays. Il semble donc qu'en Belgique, aux Pays-Bas, en Grande-Bretagne, en France et en Espagne la croissance de l'emploi à temps partiel correspond à une croissance de l'emploi féminin à temps partiel.

En 1986, d'après l'enquête sur les forces de travail, la situation est la suivante : dans deux pays, le Danemark et le Royaume-Uni, plus de 20 % des effectifs occupés travaillent à temps partiel et plus de 40 % des femmes travaillent à temps partiel. En France et en Allemagne, plus de 10 % des effectifs sont occupés à temps partiel et ces pourcentages sont doublés en ce qui concerne les effectifs femmes.

Dans les autres pays, le temps partiel touche moins de 10 % des effectifs occupés mais les pourcentages sont toujours doublés en ce qui concerne les effectifs féminins.

Le pourcentage de femmes parmi les travailleurs à temps partiel ainsi que le statut professionnel paraissent corrélés avec les secteurs d'activité dans lesquels se concentre le travail à temps partiel. Les pays semblent pouvoir être répartis en deux groupes : d'une part les pays dans lesquels le temps partiel est relativement important dans le secteur primaire ; il s'agit de la Grèce, du Portugal et dans une moindre mesure de l'Irlande, de l'Italie et de l'Espagne ; d'autre part les pays où le temps partiel est fortement concentré dans les services et le commerce, l'Allemagne, la Belgique, le Pays-Bas, la Grande-Bretagne, le Danemark et la France.

Dans le premier groupe de pays la part des hommes à temps partiel est plus importante et même prépondérante dans le cas de la Grèce et le statut d'indépendant est plus répandu. Dans le second groupe, les femmes sont très largement majoritaires et le statut d'employé est fortement dominant. Cette répartition des pays ne met cependant pas en évidence des évolutions parallèles de la proportion de femmes dans l'emploi à temps partiel ; on observe une croissance de cette proportion en Espagne, en Irlande, aux Pays-Bas et en Allemagne, une décroissance en Grèce, au Portugal, en Belgique, en Grande-Bretagne et au Danemark et une stabilité en Italie. En France, on observe une croissance entre 1975 et 1985 et une légère décroissance entre 1985 et 1987.

Dans les cinq pays où des informations sont disponibles sur le niveau de qualification des travailleurs à temps partiel, il apparaît que ce niveau est relativement plus faible que celui des travailleurs à temps plein.

Parmi les autres données disponibles, signalons la diminution du nombre d'heures prestées par semaine en Allemagne, aux Pays-Bas et en Irlande où on observe une augmentation du pourcentage de travailleurs prestant entre 0 et 15 heures par semaine (0 et 18 en Irlande) alors qu'en Belgique ce nombre est stable. Autre indication, le pourcentage relativement plus élevé de femmes mariées parmi les travailleurs à temps partiel en Allemagne, en Grande-Bretagne, en Irlande et en France. En France, on observe une croissance du statut de salariées parmi les femmes travaillant à temps partiel.

Sauf dans le cas de l'Irlande, le patronat est favorable au développement du travail à temps partiel et l'a stimulé. Le temps partiel apparaît comme un instrument de flexibilité numérique et organisationnel et un moyen de réduire le chômage. La généralisation du travail à temps partiel est liée à l'introduction de

(1) Cet article est la synthèse d'une étude réalisée pour la Commission des Communautés Européennes : « Les femmes occupant des emplois atypiques ». Groupe d'experts sur les femmes dans l'emploi, Commission des Communautés Européennes.

(*) Département d'Economie Appliquée de l'Université Libre de Bruxelles (DULBEA).

Tableau 1

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL
DONNÉES DE L'ENQUÊTE « FORCES DE TRAVAIL 1986 »

	Effectifs en % du total des effectifs occupés	Effectifs féminins en % des femmes occupées	Secteurs principaux	Statut principal
Moins de 10 %				
Italie	5,02	9,51	00 agriculture	Employés
Grèce	5,78	10,33	00 agriculture	Indépendants Employés
Portugal	6,04	9,98	00 agriculture	Indépendants Employés
Irlande	6,14	14,29	9-6 Services et commerces	Employés
Luxembourg	6,71	15,69	9-6 Services et commerces	Employés
Belgique	9,37	22,64	9-6 Services et commerces	Employés
De 10 à 20 %				
France	11,71	23,05	9-6 Services et commerces	Employés
Allemagne	12,91	29,77	9-6 Services et commerces	Employés
Plus de 20 %				
Danemark	23,67	41,88	9-6 Services et commerces	Employés
Grande-Bretagne	21,36	44,51	9-6 Services et commerces	Employés

nouvelles formes d'organisation et d'aménagement du temps de travail adaptées aux contraintes de la production. Au Danemark, le patronat s'oppose au temps partiel dans l'industrie.

Quant aux syndicats, ils sont en général opposés au développement du temps partiel et l'ont combattu. Ils craignent que ces travailleurs soient exploités, qu'ils aient des préoccupations différentes de celles des autres travailleurs ce qui affaiblirait la puissance syndicale.

Les actions des pouvoirs publics à l'égard du travail à temps partiel sont de deux types :

• Les premières, de type passif consistent en l'aménagement des législations du travail et de la sécurité sociale afin d'étendre aux travailleurs à temps partiel les législations applicables aux travailleurs à temps plein. Ces actions peuvent encourager les travailleurs à accepter un emploi à temps partiel mais le rôle des pouvoirs publics est dans ce cas assimilable à une action de protection. Ce type d'actions a été mené en Allemagne, en Belgique, en Espagne, en Irlande et en France, des projets en ce sens existent aussi en Grèce. On verra cependant par la suite que des discrimations à l'encontre des travailleurs à temps partiel subsistent malgré ces actions.

• Les secondes, de type actif visent à promouvoir le temps partiel ; en introduisant le travail à temps partiel dans les services publics, comme c'est le cas en Belgique, en Irlande, en Grande-Bretagne, au Portugal et en France ; en octroyant des aides financières pour les partages des postes (Belgique et France) ; en accordant des exonérations d'impôts (Irlande) ; ou tout simplement en le légalisant et en le réglementant comme en Italie (essentiellement pour réduire le chômage des femmes) ; en étendant les possibilités de retraite à mi-temps (France).

Seuls deux pays ne mentionnent pas d'actions des pouvoirs publics en faveur du temps partiel durant la période étudiée : il s'agit du Danemark (où la législation a vraisemblablement été adaptée précédemment) et de la Grèce (projets). Sur le plan individuel, le principal avantage du travail à temps partiel est la possibilité de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, cet avantage est surtout avancé par ou pour les femmes. Ceci n'est toutefois vrai qu'à condition que ce travail ne soit pas flexible. De plus en plus de travailleurs, principalement les hommes mais aussi les jeunes femmes, disent accepter un travail à temps partiel parce qu'ils n'ont pas trouvé un emploi à temps plein. Les désavantages sont : les cadences plus élevées que celles des travailleurs à temps plein, le faible niveau de qualification du travail, son aspect peu gratifiant, l'absence de promotions et le manque de contacts avec les collègues. Autre désavantage important, qui pourrait être corrigé par une action des pouvoirs publics : la protection sociale insuffisante dont jouissent les travailleurs à temps partiel. Il apparaît en effet que malgré les actions passives menées par les pouvoirs publics dans différents pays de nombreux problèmes liés à la protection sociale des travailleurs à temps partiel se posent encore.

Pour les entreprises, les caractéristiques du travail à temps partiel sont les suivantes : accroissement de la flexibilité qui permet une meilleure organisation du travail, augmentation de la productivité horaire, faible taux de syndicalisation, diminution de l'absentéisme.

Dans la plupart des pays il n'a pas été possible d'évaluer l'impact macroéconomique du travail à temps partiel. Toutefois, il semble qu'en Belgique cette forme d'emploi soit à l'origine de la croissance de l'emploi intérieur qui se manifeste depuis 1983. En Grande-Bretagne, l'expansion du temps partiel entre 1971 et 1981 était la seule source de croissance de l'emploi. Au Danemark, le temps partiel a probablement permis au taux d'activité féminine d'augmenter et a eu un effet positif sur les finances publiques. Enfin, en Irlande l'accroissement de l'emploi dans le secteur public s'est fait en grande partie sous forme de temps partiel.

Le travail temporaire

Selon la définition la plus large du travail temporaire que l'on retrouve dans le rapport italien : « Dans le travail temporaire sont inclues toutes les activités de travail salariées et indépendantes qui n'ont pas un caractère permanent », le travail temporaire recouvre une série de catégories d'emplois, qui ne sont pas mutuellement exclusives :

— *le travail à contrat temporaire :* lorsqu'il est convenu entre l'employeur et l'employé que la cessation de l'emploi est déterminée par des conditions objectives telles que l'expiration d'un certain délai ou l'accomplissement d'une tâche (font partie de ce groupe les contrats particuliers de formation

en entreprise et les dispositifs de mise au travail des chômeurs s'ils ne présentent pas de caractère permanent). Les personnes concernées ont le statut de salarié ;

— *le travail intérimaire :* lorsqu'il existe une relation triangulaire entre une entreprise de travail intérimaire, le travailleur temporaire et l'entreprise utilisatrice. Les personnes concernées ont également le statut de salarié ;

— *le travail occasionnel :* il s'agit d'un travail temporaire caractérisé par son aspect sporadique ; si la personne est salariée elle fera aussi partie des travailleurs à contrat temporaire, elle peut-être aussi travailleur indépendant ;

— *le travail saisonnier :* il s'agit d'un travail temporaire caractérisé par sa périodicité liée aux cycles d'activité des secteurs ; de même que pour le travail occasionnel, la personne concernée peut avoir le statut de salarié ou de travailleur indépendant.

Les données dont on dispose sur l'évolution et la situation du travail temporaire sont parcellaires et difficilement comparables. Les chiffres provenant de l'E.F.T. de 1986 correspondent au travail temporaire au sens large et ne touchent que les salariés. Or, en Italie 60 % des travailleurs temporaires sont indépendants. Il y a donc risque d'une sous-estimation importante.

Quant au travail à contrat temporaire au sens strict, aucune analyse en terme d'évolution quantitative n'est possible sauf pour la France où, entre 1982 et 1987, le pourcentage de salariés à contrats temporaires est passé de 1,7 à 2,7 %. Cette forme d'emploi est concentrée dans le secteur des services, les femmes actives occupées sont plus concernées que les hommes mais la proportion de femmes paraît moins élevée que dans le travail temporaire au sens large.

Les données dont on dispose sur le travail intérimaire concernent l'Allemagne, la Belgique et la France. Il faut d'abord souligner la faible importance numérique de cette forme d'emploi dont l'évolution est différente dans les trois pays : croissance faible puis constante en Allemagne, doublement des effectifs en Belgique, hausse entre 1975 et 1980 en France, puis baisse jusqu'en 1984 et nouvelle hausse depuis 1985.

La proportion de femmes a baissé au cours de la période dans les trois pays où cette forme d'emploi touche de plus en plus d'hommes jeunes et d'ouvriers en Belgique. En Allemagne beaucoup d'étrangers sont concernés et le caractère saisonnier du travail intérimaire est prononcé. En France, le travail intérimaire se concentre chez les jeunes actifs et les personnes les moins qualifiées.

Quant au travail saisonnier, il concerne au Danemark des femmes non qualifiées dans l'industrie alimentaire (pêche), tandis que pour les hommes les secteurs sont le bâtiment et le génie civil. En Espagne, où les données ne sont pas ventilées par sexe, le travail saisonnier concerne 4,5 % des effectifs occupés, principalement dans l'agriculture. En Grande-Bretagne, le travail saisonnier est concentré dans le secteur des services, 64 % des travailleurs saisonniers sont des femmes plutôt jeunes et peu qualifiées. L'expert britannique signale que les travailleurs saisonniers présentent les mêmes caractéristiques que la plupart des travailleurs à temps partiel. Au Portugal, 66,5 % des travailleurs saisonniers sont des femmes qui travaillent dans l'agriculture et les services tandis que les hommes se retrouvent dans les secteurs du bâtiment et du génie civil.

Quant au travail occasionnel, les données recueillies dans l'enquête sont les suivantes : au Portugal, le travail occasionnel concerne 1,2 % des actifs occupés, 42 % des travailleurs occasionnels sont des femmes travaillant principalement dans l'agriculture et les services. En Espagne le travail occasionnel concerne un pourcentage beaucoup plus élevé : 13,3 %, le pourcentage de femmes est de 49 %, le secteur agricole concentre 30 % du travail occasionnel. En Italie, il s'agit de travailleurs non déclarés, cette forme d'emploi est en diminution puisqu'elle représentait 4,6 % des effectifs occupés en 1977 et 3,3 % en 1985. On observe également une diminution de la proportion de femmes parmi ces travailleurs, ainsi qu'une diminution de la part de l'agriculture et une augmentation des services. En Irlande, on observe une diminution de cette forme d'emploi entre 1979 et 1984. Les femmes représentent 67,4 % des travailleurs occasionnels et saisonniers mais ce pourcentage semble en diminution et la part du secteur agricole baisse considérablement au profit du commerce et des services ce qui explique que l'on soit passé de la notion de travail saisonnier à celle de travail occasionnel.

Le patronat est favorable à l'utilisation des travailleurs temporaires et a stimulé son développement. Cette forme d'emploi est flexible, permet une grande souplesse dans l'adaptation des effectifs de l'entreprise à ses besoins tout en réduisant le coût des licenciements.

Les travailleurs acceptent cette forme d'emploi parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi stable.

Tableau 2

TRAVAIL TEMPORAIRE - DONNÉES DE L'ENQUÊTE SUR LES FORCES DE TRAVAIL

Pays	Effectifs en % du total des effectifs occupées	Effectifs féminins en % des femmes occupées	Secteurs principaux		
			Femmes	Hommes	Total
Italie	3,23	4,84	90	50	0956
Luxembourg	4,02	5,88	96	96	96
France	5,3	5,92	96	965	965
Belgique	6,76	9,60	9	9	9
Grande-Bretagne	6,19	8,14	96	96	96
Irlande	6,23	10,12	96	596	96
Grèce	9,36	8,20	96	5	5 (32)
Allemagne	9,71	10,86	96	963	96
Danemark	9,98	11,39	96	9	9
Portugal	10,08	10,63	49	546	496

0 = Agriculture
3 = Industries transf. des métaux
4 = Industries manufacturières
5 = Bâtiment
6 = Commerce
9 = Autres services

Heures de travail prestées : 40-98 heures, DK (70 %) ; Allemagne (77 %) ; Grèce (73 %) ; Portugal (78 %), Irlande, Italie.

Le cadre juridique du travail temporaire a été fortement modifié dans différents pays ; les législations ont été aménagées pour promouvoir le recours à cette forme d'emploi que les gouvernements voient comme un instrument de soutien de l'emploi. Dans les pays où le caractère saisonnier de la production est marqué (Italie, Portugal, Espagne) le travail temporaire était généralement limité à des activités précises dans des secteurs bien définis, les législations évoluent dans le sens d'une extension à l'ensemble des secteurs d'activité et d'un abandon du caractère saisonnier comme condition nécessaire. Le travail temporaire répond de plus en plus aux fluctuations de la production qu'elle qu'en soit la cause, manifestation de la flexibilisation de l'emploi.

Nous avons déjà mentionné que la grande majorité des travailleurs temporaires le sont devenus faute d'avoir trouvé un emploi à durée indéterminée. Au Danemark, il existe deux catégories de travailleurs à contrat temporaire : les experts hautement qualifiés que l'on retrouve aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public et les autres travailleurs pour qui cette forme d'emploi représente une chance de s'intégrer dans le marché du travail, sans toutefois que cette insertion soit garantie. Si dans le premier cas les travailleurs et les employeurs paraissent satisfaits, dans le deuxième cas les travailleurs ne le sont pas.

Notons qu'en Grande-Bretagne, les travailleurs à contrat temporaire sont plus qualifiés que les travailleurs occasionnels et saisonniers et ils ont plus souvent le statut d'indépendant.

En général, ce type d'emploi est peu compatible avec une vie familiale étant donné l'insécurité qui le caractérise. De plus, il apparaît que ces travailleurs ont tendance à accepter plus facilement des conditions de travail pénibles. On observe également pour ces travailleurs, la succession de contrats à terme auprès du même employeur, entrecoupée de périodes de chômage plus ou moins longues. En matière de formation et de promotion professionnelle, ces travailleurs sont aussi défavorisés. Par contre, aucune différence significative n'apparaît en termes de rémunérations.

La protection sociale de ces travailleurs pose des problèmes de trois ordres : l'absence d'indemnités de licenciement, le problème des conditions de prestation d'un nombre minimum d'heures de travail par semaine pour bénéficier des prestations d'assurance maladie et de chômage, le problème des conditions relatives à l'exercice d'un emploi pendant une période minimale pour bénéficier des prestations d'assurance maladie et de chômage. Les deux derniers points ont déjà été soulevés pour l'emploi à temps partiel, si le travail temporaire est appelé à se développer de par la volonté des entreprises et des gouvernements, il est indispensable de revoir les législations sociales qui sont applicables à ces travailleurs afin qu'ils puissent jouir d'une protection sociale efficace.

Le recours aux contrats temporaires permet aux entreprises d'accroître la flexibilité dans la gestion du volume de l'emploi en l'adaptant plus rapidement aux fluctuations de la production. Cette plus grande adaptabilité est liée à la réduction des coûts de licenciements. De plus, ces travailleurs peuvent être plus productifs en raison de la menace constante qui pèse sur leur emploi et augmenter le rythme de travail des autres travailleurs dans une chaîne de production. Le risque lié aux fluctuations des activités des entreprises a été ainsi limité par le recours au travail temporaire.

L'impact macroéconomique du recours au travail à contrat temporaire est très difficile à évaluer. Les simulations de modèles macroéconomiques visant à tester l'influence qu'aurait eu une flexibilité numérique parfaite (ajustement instantané et total de l'emploi effectif à l'emploi optimal pour les entreprises) qui ont été réalisées pour la Belgique montrent des différences sensibles selon les secteurs et les périodes, l'impact d'un ajustement immédiat sur l'emploi restant négatif depuis 1975. Ce résultat négatif est dû à la faiblesse ou à l'absence de croissance économique qui aurait incité les entreprises à diminuer plus fortement l'emploi en l'absence de coûts de licenciements.

Autre impact macroéconomique, l'effet sur les dépenses de sécurité sociale : deux thèses divergentes sont présentées par les experts ; selon certains, ces dépenses vont diminuer dans la mesure où ces travailleurs n'ont pas toujours la possibilité de jouir de leurs droits aux prestations ; selon d'autres, les dépenses vont augmenter du fait de l'instabilité de ces emplois et de la multiplication des passages par le chômage.

Travail à des heures inhabituelles, changeantes, fragmentées

Ces formes de travail apparaissent comme différentes modalités d'aménagement du temps de travail. Elles recouvrent le travail par équipe, le travail de nuit, le travail de week-end, l'horaire variable (existence de fourchettes pour les heures d'arrivée, de départ, de

Tableau 3

TRAVAIL A DES HEURES INHABITUELLES, CHANGEANTES - DONNÉES DE L'ENQUÊTE FORCES DE TRAVAIL

	Effectifs en % du total des effectifs occupés	Effectifs féminins en % des femmes occupées	Secteurs principaux	Statut principal
Belgique	2,84	2,32	6	Indépendants
Grèce	0,64	0,57	0	Indépendants
France	10,89	8,18	0,96	Employés
Irlande	7,53	4,17	0,96	Employés
Italie	1,05	0,96	0,69	Indépendants
Portugal	3,81	3,09	0,6	Indépendants

- Les femmes sont moins représentées que les hommes.
- 2 groupes de secteurs ressortent : l'agriculture et les services-commerces.
- Le statut indépendant prédomine.

0 = Agriculture
3 = Industries transf. des métaux
4 = Industries manufacturières
5 = Bâtiment
6 = Commerce
9 = Autres services

Heures de travail prestées : 40-98 heures, DK (70 %) ; Allemagne (77 %) ; Grèce (73 %) ; Portugal (78 %), Irlande, Italie.

pause), le travail par « bloc » (typique du Danemark : se distingue du travail par équipe par une plus grande flexibilité des horaires, des « blocs »), le travail sur demande (Italie, Pays-Bas : le travailleur doit être disponible lorsque l'entreprise a besoin de lui) etc.

Les seules données statistiques disponibles sont celles qui correspondent à une définition très large de ce type d'emplois. Elle correspond à la réponse donnée par des entreprises : « horaire hebdomadaire habituel ne peut pas être communiqué parce que les heures effectuées varient considérablement d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre ».

Nous l'avons déjà dit, ces formes de travail permettent d'accroître la flexibilité de l'organisation du temps de travail. Les employeurs y sont par conséquent généralement favorables.

Les syndicats considèrent par contre l'accroissement de la flexibilité comme une revendication patronale destinée à contrer la revendication syndicale visant à réduire le temps de travail (Belgique, France et Danemark). Ils y sont donc hostiles en raison des problèmes de compatibilité avec la vie familiale et des risques pour la santé qu'elles occasionnent. L'expert danois fait toutefois remarquer qu'une réduction généralisée du temps de travail aura nécessairement pour conséquence l'instauration de nouvelles formes d'organisation du temps de travail.

Exception faite de l'Espagne, les gouvernements des différents pays ont assoupli ou ont essayé d'assouplir la législation sur le travail afin de faciliter l'instauration des nouveaux régimes de travail. En Belgique et en France, les gouvernements y sont parvenus alors qu'aux Pays-Bas les résultats ne sont encore que partiels (en 1985 de nombreux permis d'heures de travail variables ont été accordés).

Sur le plan individuel, ces formes d'emploi apparaissent généralement peu compatibles avec la vie familiale et peuvent être néfastes pour la santé des travailleurs. L'expert danois fait en effet remarquer que la réduction du temps de travail permettra et poussera certains travailleurs à participer à plusieurs « blocs » (équipes) pour augmenter leurs revenus ; de cette manière, ils augmenteront également leur durée de travail avec toutes les conséquences négatives qui y sont attachées. Le rapport belge indique toutefois que ces formes de travail répondent parfois à de nouveaux besoins ressentis par les travailleurs en leur permettant de mieux organiser leur vie familiale et leurs loisirs. Des recherches effectuées en France mettent néanmoins en évidence la discordance entre les rythmes professionnels liés à des horaires diversifiés et les rythmes sociaux et familiaux. Enfin, le système d'octroi des prestations de sécurité sociale ayant été établi en fonction des caractéristiques des emplois traditionnels, ces travailleurs peuvent être défavorisés dans certains cas.

Généralement, les raisons qui poussent les entreprises à instaurer une organisation plus souple du travail sont doubles : d'une part, cela leur permet de réaménager et surtout de prolonger le temps de production, de manière à utiliser plus intensivement les capacités existantes de biens d'investissement ; d'autre part, c'est un moyen de moduler l'activité de l'entreprise en fonction de sa charge de travail. De plus, la Belgique fait remarquer que dans la mesure où ces aménagements correspondent à la situation particulière des travailleurs, cela se traduira dans de nombreux cas par une diminution de l'absentéisme et un accroissement de la productivité.

Signalons que ces formes d'emplois ne sont pas prises en compte dans les raisonnements macroéconomiques en raison de l'absence de données statistiques. Il semble toutefois que l'évolution quantitative soit assez lente.

Indépendants, sous-contractants et aides familiaux

Le travailleur indépendant travaille à son propre compte, organise lui-même le travail, possède les moyens de production et est responsable de celles-ci. L'indépendant peut dresser un contrat de livraison ou déléguer une partie de la production à d'autres établissements : il s'agit de la sous-contractance.

C'est en Grèce, en Italie et au Portugal que la part des travailleurs indépendants est la plus élevée. Viennent ensuite l'Irlande, la Belgique et l'Espagne, puis la France, la Grande-Bretagne, le Luxembourg et le Danemark.

En terme d'évolution, deux pays se distinguent des autres : l'Irlande par une réduction de la moitié des effectifs indépendants (imputable en grande partie à la diminution du nombre des agriculteurs) et la Grande-Bretagne par une explosion au début des années 80. Les évolutions dans les autres pays sont beaucoup moins spectaculaires : légère augmentation du pourcentage des effectifs en Allemagne, Belgique, Espagne et Italie, légère diminution au Danemark, en Grèce et aux Pays-Bas. La part des femmes indépendantes par rapport aux hommes augmente dans l'ensemble des pays sauf au Danemark et en Irlande (légère diminution). La tendance semble toutefois se redresser en Irlande et la part des femmes semble à nouveau augmenter.

Il est possible de classer les différents pays en deux groupes, selon l'importance de certains secteurs : le premier groupe regroupe les pays pour lesquels le secteur agricole est prédominant : il s'agit de l'Irlande (63,0 %), de l'Espagne (36,2 %), de la Grèce (46,3 %) et probablement du Portugal (pas de données). Le second groupe qui comprend l'Allemagne, la Belgique, l'Italie, les Pays-Bas, la Grande-Bretagne et le Danemark, se différencie de la première par une moindre importance du secteur agricole et d'une plus grande dispersion des indépendants dans les autres secteurs. On assiste dans les deux catégories à une réduction de la part du secteur agricole.

Ces deux catégories ne se distinguent pas l'une de l'autre dans le secteur des services, où leurs propositions sont relativement comparables (commerce, transports et communications, finance et assurance).

Dans le secteur secondaire, la rubrique « bâtiment et génie civil » est généralement la plus importante dans les différents pays (± 7 % en moyenne).

Une dernière remarque s'impose : le nombre de travailleurs indépendants fournissant chaque semaine plus de 40 heures de travail est d'environ 85 % dans les différents pays.

L'aide familial est une personne travaillant dans une entreprise appartenant à un parent, générale-

Tableau 4

Pays	Effectifs en % du total des effectifs occupés	Secteurs principaux	Effectifs féminins en % des femmes occupées
Allemagne	4,19	0,6	2,91
Danemark	4,91	0	2,01
Luxembourg	6,04	6,0	5,88
Grande-Bretagne	7,29	5,6	4,57
France	8,40	0,6	4,58
Belgique	13,63	6	10,24
Irlande	17,40	0	5,36
Espagne	19,25	0,6	16,19
Portugal	22,65	0	25,06
Italie	22,84	6,0	15,63
Grèce	29,71	0,6	16,39

* N° de secteur.

ment le conjoint. Souvent le travail n'est pas rémunéré en espèces mais en nature.

A l'exception de la Grèce, l'évolution des effectifs occupés en tant qu'aides familiaux est en baisse dans les différents pays : importante au Portugal et en Allemagne, modérée en Belgique, au Danemark, en Espagne, en Italie et en Irlande. Aux Pays-Bas, leur nombre reste stable.

En 1985, cette forme d'emploi était la plus importante en Grèce (14 % des effectifs), venaient ensuite le Portugal, l'Italie et l'Espagne (6-7 %), la Belgique (4 %), l'Allemagne, le Danemark, les Pays-Bas et l'Irlande (3 %). La proportion de femmes par rapport aux hommes diminue dans l'ensemble des pays, sauf en Belgique, aux Pays-Bas et en Irlande. Ce dernier pays se singularise également par le fait que cette proportion reste particulièrement faible (52 % contre 70-80 %).

L'analyse des secteurs économiques permet de se rendre compte que la Belgique et dans une moindre mesure l'Italie et les Pays-Bas se singularisent par la faible proportion des effectifs occupés dans le secteur agricole et par l'importance du secteur tertiaire. L'évolution sectorielle fait apparaître une diminution de la part du secteur agricole et un accroissement de la part du secteur tertiaire dans les différents pays, exception faite de l'Allemagne où cette évolution est totalement opposée.

Tableau 5

Pays	Effectifs en % du total des effectifs occupés	Secteurs principaux	Effectifs féminins en % des femmes occupées
Irlande	2,14	3,57	0
Danemark	2,19	4,69	0,6
Allemagne	2,79	6,07	0
Belgique	3,63	8,4	6
France	3,94	7,87	0
Portugal	6,02	7,30	0
Italie	5,17	10,09	6
Espagne	6,8	14,36	0
Grèce	15,38	35,74	0

0 = Agriculture
3 = Industries transf. des métaux
4 = Industries manufacturières
5 = Bâtiment
6 = Commerce
9 = Autres services

Heures de travail prestées : 40-98 heures, DK (70 %) ; Allemagne (77 %) ; Grèce (73 %) ; Portugal (78 %), Irlande, Italie.

Source : Eurostat, LFS 1986.

Enfin, comme c'est le cas pour les travailleurs indépendants, le nombre d'heures travaillées par semaine par les aides familiaux est très élevé.

La crise économique a favorisé le développement du nombre de personnes s'installant sous le statut d'indépendant. Ce dernier apparaissait en effet comme une alternative au chômage (Belgique, Danemark, Espagne, Italie). En Italie, cela ne semble être vrai que pour les hommes, les femmes préférant souvent le chômage lorsqu'elles ne peuvent pas trouver un emploi salarié. Dans certains pays, les pouvoirs publics ont essayé d'encourager cette évolution en prenant toute une série de mesures : aide financière aux chômeurs de longue durée souhaitant créer leur propre entreprise (Danemark, Belgique), avantages fiscaux pour les jeunes désirant s'installer comme indépendants (Belgique), campagne de publicité visant à encourager les femmes à créer leur propre entreprise (Irlande).

Enfin, la diminution du nombre des aides familiaux est en grande partie causée par la baisse des effectifs dans l'agriculture.

L'exercice d'une profession indépendante permet à certains de se réaliser professionnellement en gardant une certaine indépendance et à d'autres d'échapper au chômage qui les guette ou dont ils sont déjà victimes. Cette forme d'emploi n'apparaît absolument pas appropriée à la vie familiale (journée de travail plus longue, risque plus élevé lié à l'activité). La protection sociale des travailleurs indépendants est inférieure à celle des autres travailleurs (Belgique, Irlande). En Belgique, ces travailleurs n'ont pas droit aux allocations de chômage et leur pension est inférieure à celle des autres travailleurs.

Selon l'Allemagne, l'Espagne et la Belgique, le statut d'aide-familial permet aux femmes de concilier plus facilement leur vie professionnelle et leur vie familiale. En Allemagne, 90 % des aides familiales sont mariées : ce chiffre semble donc confirmer cette caractéristique. Il apparaît toutefois que dans un grand nombre de cas, les nécessités économiques obligent les femmes à apporter leur contribution dans l'entreprise de leur mari. L'emploi d'une femme mariée exerçant la fonction d'aide familiale lui

est assuré aussi longtemps que l'entreprise survit et aussi longtemps que dure le mariage. Enfin, l'absence d'un salaire direct et, souvent, d'une affiliation à la sécurité sociale sont des caractéristiques qui défavorisent particulièrement ces travailleuses. En Grèce, ces travailleurs bénéficient d'une couverture sociale indirecte grâce aux liens de parenté qui les unissent avec le propriétaire de l'entreprise. Les dispositions concernant la durée de travail ne leur sont pas applicables. Dans les autres pays, ces travailleurs ne bénéficient d'aucune protection.

Sur le plan microéconomique, nous retiendrons les quelques remarques des experts ayant participé à l'étude. Selon l'expert irlandais, la baisse du coût des équipements informatiques devrait contribuer à accroître le nombre d'individus installés à leur compte dans les services. Quant aux sous-contractants, on fait remarquer que l'existence de petites exploitations familiales conduit à une organisation de travail qui permet aux membres d'une famille de s'employer dans l'entreprise sans être salariés. La Belgique et l'Espagne notent que cette forme d'emploi permet à ces entreprises de survivre et de maintenir leur forme d'activité particulière.

Le travail à domicile

Le rapport pour la Commission des Communautés Européennes sur le travail à domicile en Italie, en France et au Royaume-Uni (2) fait référence à trois dimensions pour définir le travail à domicile :

— *La localisation*. Le travailleur travaille fondamentalement à domicile (hors de l'enceinte de l'entreprise qui fournit le travail).

— *La subordination* (technique et/ou économique). Le travailleur à domicile travaille dans une situation de dépendance pour un ou plusieurs donneurs d'ordre et non pour le marché final.

— *La position sur le marché*. Le travailleur à domicile n'a pas ou guère d'initiative sur le marché du produit. C'est cette dimension tout particulièrement qui attribue au travailleur à domicile une dépendance économique.

Le manque de données ne permet pas d'apprécier l'évolution de cette forme d'emploi dans les différents pays. Le travail à domicile présente toutefois des caractéristiques communes à l'ensemble des pays. Il est généralement concentré dans certains secteurs bien définis : la confection, le prêt-à-porter, le textile, le cuir, le bois. Ces secteurs étant essentiellement féminins, la proportion de femmes travaillant à domicile est très élevée (90 % en Allemagne et en Irlande). Souvent, il est clandestin. L'Espagne et la Grande-Bretagne insistent sur l'importance du pourcentage des travailleurs à domicile occupés à temps partiel. En Irlande, au Portugal et en Italie, cette forme d'emploi se concentre dans des zones (souvent rurales) où la condition sociale est basse. Par rapport au total des effectifs occupés, son poids est marginal (sauf en Grande-Bretagne).

Dans la plupart des pays, il n'est pas possible d'apprécier l'évolution du travail à domicile. Il existe cependant des facteurs qui favorisent son développement et d'autres sa disparition. Nous les présentons ci-après sans toutefois pouvoir affirmer que dans tel ou tel pays les premiers ont eu le dessus sur les seconds ou inversement. En Belgique, on sait que le travail à domicile a pratiquement disparu. Il y a deux raisons à cela : d'une part la récession économique qui, au début des années 80, a frappé les secteurs du textile, de l'habillement, du cuir, etc., d'autre part une bonne partie de ces travailleurs ont acquis le statut d'indépendant ou d'artisan : dans ce cas, on peut parler de baisse artificielle. Ce dernier facteur apparaît aussi dans le rapport italien. Celui-ci indique également comme cause possible de la diminution du travail à domicile, l'innovation technologique et la rationalisation de la production. Le Portugal indique que le travail à domicile se développe face à l'impossibilité que rencontrent une grande partie des travailleurs de trouver un autre emploi. On assiste même, de la part des employeurs, à une restructuration des entreprises afin de convertir des postes de travail à domicile qui leur assure une plus grande flexibilité.

Précisons que dans la plupart des pays, une grande partie du développement du travail à domicile se réalise de manière clandestine ou sous le statut d'indépendant.

Nous avons déjà dit plus haut que les travailleurs à domicile occupent souvent ce type d'emploi parce qu'ils n'ont pas pu trouver un emploi « normal ». Toutefois, dans certains cas, cette forme de travail peut apporter un compromis entre le besoin d'un revenu supplémentaire et les obligations familiales. Ce type d'emploi réduit les liens avec l'entreprise et les autres travailleurs. Selon l'expert danois, l'individualisation qu'il opère risque d'affaiblir les accords collectifs et le niveau d'organisation syndicale. Le travail à domicile est fortement exposé aux fluctuations conjoncturelles. Dans le cas des travailleurs à domicile clandestins, les conditions de travail sont évidemment plus pénibles : longue journée de travail, hygiène des lieux, etc. En matière de revenus, ces travailleurs gagnent souvent moins qu'un travailleur appartenant à une catégorie professionnelle équivalente (Allemagne, Irlande). En Espagne par contre, leur salaire doit être égal ou supérieur à celui-ci.

La protection sociale de ces travailleurs est, elle aussi, généralement assez faible. C'est le cas en l'Allemagne, au Danemark (pour les femmes), en Irlande, aux Pays-Bas (pas de protection en matière de licenciement) au Portugal (en pratique ils sont considérés comme travailleurs indépendants par la sécurité sociale, sauf les brodeurs à domicile — cela peut également arriver en Irlande). En Belgique, ces travailleurs sont assujettis à la sécurité sociale. Toutefois, il est rare qu'ils bénéficient des mêmes montants de prestations que les autres salariés lorsque celles-ci sont calculées par rapport à la rémunération (qui n'est pas garantie pour ces travailleurs). En Espagne, ces travailleurs bénéficient des mêmes avantages que les autres. Aux Pays-Bas, il existe une loi qui réglemente leurs conditions de travail. Pratiquement, on constate qu'elle reste inappliquée. Enfin en France, depuis 1982, les travailleurs à domicile bénéficient des conventions ou accords collectifs de leur entreprise. Les travailleurs à domicile sont exclus du champ d'application de quelques lois : ainsi ils ne bénéficient pas d'indemnisation lors des pertes de salaire dues aux absences pour raison de santé.

Sur le plan microéconomique, le recours au travail à domicile permet

(2) Cf. Fondation Pietro Seveso (1986). *Le travail à domicile, en Italie, France, Royaume-Uni.* CCE V/1910/86 - F.R. (cf. en particulier pp. 3-4).

aux entreprises de réduire leurs coûts au niveau des installations, des charges sociales et obligations fiscales et d'adapter la production avec souplesse dans les industries à caractère saisonnier prononcé. Ces caractéristiques sont accentuées lorsque les travailleurs sont « engagés » sous un statut d'indépendant ou clandestinement.

Stages en entreprises pour les jeunes

L'Allemagne dispose d'un dispositif pour les travailleurs âgés de 15 à 25 ans qui leur proposent des « actions de qualification professionnelle » en entreprises et en dehors des entreprises (par exemple les chômeurs). L'expert signale que le gouvernement a engagé des moyens supplémentaires en matière de perfectionnement professionnel (particulièrement pour les jeunes). En Belgique, les gouvernements ont pris un certain nombre de mesures visant à assurer une formation aux jeunes. Il y a d'une part le stage classique, lancé en 1976, obligatoire pour les entreprises, et d'autre part toute une série de mesures permettant aux jeunes de bénéficier d'une formation en alternance : formation pratique en entreprise ou plus rarement dans une administration couplée avec une formation théorique organisée par l'Etat ou par l'enseignement libre. Ces mesures ne sont pas obligatoires pour les entreprises. Les formations en alternance peuvent être classées en deux catégories : celles s'adressant aux jeunes soumis à l'obligation scolaire (jusqu'à 18 ans) — elles existent depuis 1983, celles pour les plus de 18 ans (depuis 1986).

L'Espagne connaît une situation fort semblable à celle de la Belgique. Depuis 1984, il existe deux mesures : le stage « classique » où on applique les connaissances théoriques (moins de quatre ans après l'obtention du diplôme), le contrat de formation (en alternance) qui s'adresse aux jeunes de 16 à 20 ans.

En Grèce, l'Agence Nationale pour l'Emploi organise des stages d'apprentissage pour les jeunes de 15 à 18 ans. Dans la plupart des cas, l'apprentissage se combine avec l'inscription à un établissement technique.

En Irlande, l'Etat assure et finance une formation aux jeunes de moins de 25 ans et aux chômeurs dans des centres de formation ou par des organismes ayant passé des contrats de formation avec le secteur public : en général cette formation n'est pas effectuée en entreprise. Il existe des sociétés qui offrent des stages en entreprise : on ne connaît toutefois pas le nombre de travailleurs concernés ni l'objectif de la formation (reconversion, perfectionnement, etc.).

L'Italie dispose de trois mesures : le stage en entreprise, le contrat d'apprentissage, le contrat d'emploi-formation. Le stage en entreprise correspond à l'insertion temporaire d'un jeune, normalement encore en cours de cycle scolaire ou de formation dans le but d'établir un contact et une formation pratique. Le contrat d'apprentissage est l'instrument traditionnel d'accès des jeunes au monde du travail en Italie ; il s'adresse au jeunes de 15 à 20 ans (29 ans depuis 1987) engagés pour des fonctions leur permettant d'acquérir une formation professionnelle (maximum 5 ans) ; l'entreprise doit permettre la participation au cours de formation. Le contrat d'emploi-formation est apparu récemment dans le sillage d'une critique de plus en plus vive de l'apprentissage et touche les jeunes chômeurs de 15 à 29 ans ; l'entreprise a une double obligation de rémunération et de formation pour le jeune, leur durée maximum est d'environ 24 mois. Cette formule est plus avantageuse pour l'entreprise que le contrat d'apprentissage.

Le Portugal distingue la catégorie « premier emploi » qui se réfère à la situation professionnelle des jeunes ayant terminé leurs études secondaires du second cycle et qui n'ont pas entamé d'études supérieures. Apparemment, les pouvoirs publics n'avaient pris aucune mesure avant 1986 (l'expert n'en cite en tout cas aucune). Depuis 1986, il existe une législation spécifique applicable aux travailleurs en situation de premier emploi. Les patrons qui embauchent ces jeunes sur la base d'un contrat à durée indéterminée sont dispensés du paiement des contribution à la sécurité sociale pendant deux ans. Avant cette loi, une grande partie de ces travailleurs étaient engagés sur base d'un contrat à durée déterminée avec toutes les conséquences négatives qui y étaient attachées.

La France possède trois dispositifs : les TUC, les formations en alternance et le contrat d'apprentissage. Les deux premiers ont été mis en place successivement en 1983 et 1984, le troisième est beaucoup plus ancien.

Les travaux d'utilité collective (TUC) concernent les jeunes de 16 à 25 ans sans emploi et sans formation et doivent leur permettre d'exercer une activité utile pour la collectivité, d'accéder à une expérience professionnelle et d'élaborer un projet professionnel. Les TUC sont donc réservés à des organismes relevant du secteur non lucratif et ne doivent pas venir concurrencer les activités économiques existantes. La durée des stages peut varier de 3 mois à 1 an (possibilité de prolonger de 1 à 12 mois depuis 1987). L'activité donne lieu à un travail de 20 heures hebdomadaires et les jeunes sont incités à participer au-delà de cet horaire à des actions de formations complémentaires.

Le dispositif dit de formation en alternance a connu une mise en place assez lente. C'est essentiellement après la mise en place d'un plan d'urgence pour l'emploi des jeunes en avril 1986, présentant la mise en place d'un plan d'exonération des charges sociales, que le dispositif FAL connaît un succès notable. Le FAL regroupent : les stages d'initiation à la vie professionnelle, les contrats d'adaptation, les contrats de qualification.

L'apprentissage est subordonné à l'existence d'un contrat d'apprentissage. Le contrat d'apprentissage a pour but de donner une formation pour partie chez l'employeur et pour partie dans un centre de formation d'apprentis (CFA) en vue d'obtenir un des diplômes de l'enseignement technologique de niveau V (certificat d'aptitude professionnelle ou examen de fin d'apprentissage artisanal). La nouvelle loi sur l'apprentissage (1987) a pour but de revaloriser cette formule, de l'étendre notamment dans les grandes entreprises et de l'ouvrir sur des formations plus élevées. L'âge d'entrée en apprentissage est passé en 1987 de 20 à 25 ans et la durée de formation varie entre un et trois ans.

Dans l'ensemble des pays, l'augmentation inquiétante du chômage des jeunes a décidé les pouvoirs publics à prendre ou à renforcer des mesures afin d'adapter ou d'améliorer les qualifications des jeunes.

Théoriquement, ces mesures permettent aux jeunes de s'intégrer

dans le monde du travail, d'acquérir une expérience et une formation professionnelles. On constate qu'en pratique les choses sont bien différentes : certaines formules stages sont quasiment devenues un passage obligé pour rentrer dans une entreprise, même pour le jeunes ayant les qualifications requises. Pour ces derniers, cela présente des inconvénients : contrat à durée déterminée avec tous les désavantages qui y sont liés, rémunération souvent inférieure à celle dont ils devraient bénéficier.

En outre, les jeunes sans qualification initiale se voient souvent confier des travaux qui n'en nécessitent aucune et qui ne sont pas formateurs.

Les formations en alternance ne donnent pas de meilleurs résultats : les entreprises exigent un certain niveau de qualification ; les professions auxquelles ces mesures sont destinées offrent peu de perspectives sur le marché de l'emploi ; enfin, et ceci est valable pour les stages également, certaines entreprises détournent ces mesures de leur finalité initiale et profitent de leur existence pour engager de la main-d'œuvre bon marché sans offrir en contrepartie une formation.

En Belgique, ces travailleurs reçoivent une rémunération inférieure à la rémunération normale et fonction des heures de travail en entreprise uniquement. De même, leur situation en matière de sécurité sociale est inférieure aux autres travailleurs, certaines prestations étant proportionnelles au temps de travail presté ou au salaire perçu. Enfin, le temps de formation ne compte pas pour la pension.

Les pouvoirs publics ont mis sur pied une série d'avantages afin de motiver les entreprises à participer aux diverses expériences : il s'agit de la réduction des cotisations de sécurité sociale, du pouvoir de recruter du personnel « nominalement » (c'est-à-dire par dérogation aux dispositions qui prévoient les embauches sur la base des listes établies par les bureaux de placement) parmi les jeunes qui ont effectué une période de formation dans cette même entreprise ; enfin de la possibilité de ne pas comptabiliser les jeunes engagés sous contrat d'emploi-formation dans le nombre des salariés pour l'application de réglementations particulières.

La Belgique fait en effet remarquer qu'à court terme, l'utilisation et la formation de jeunes travailleurs ne sont pas avantageuses pour les entreprises (rendement moins élevé, coût de la formation). Et cela d'autant plus lorsqu'il existe une obligation légale d'occuper un certain nombre de jeunes travailleurs dont l'entreprise n'a pas besoin.

En principe, ces différentes mesures obligent les entreprises à donner aux jeunes travailleurs une formation en utilisant leur travail dans l'entreprise même et à leur permettre de suivre une formation théorique à l'extérieur.

En Belgique et en Italie, on constate en pratique que les entreprises utilisent ces mesures pour engager des travailleurs à faible coût et à régime temporaire pour réaliser des tâches peu qualifiées et pratiquer une sélection du personnel à des conditions intéressantes.

Sur le plan macroéconomique, en Belgique, les pouvoirs publics ont mis en œuvre beaucoup de mesures, sans coordination. Globalement, cela s'est soldé par un échec : l'engagement des jeunes n'a pas été favorisé et leur formation ne s'est pas améliorée. Finalement, le réseau de mesures existantes est tel que les jeunes de 25 ans ne trouveront plus d'emplois ordinaires.

Au Portugal, on estime que l'exemption de la cotisation à la sécurité sociale se traduit par un manque à gagner de 1 900 000 escudos et en France, le coût du programme TUC s'élevait en 1985 à 2 102 millions de francs français (1,2 % de l'ensemble de la politique d'emploi). Ce programme a également permis au taux de chômage de diminuer.

*
**

Le développement des emplois atypiques apparaît comme étant une fonction régulatrice des déséquilibres existant entre l'offre et la demande du marché du travail. Les employeurs revendiquent une flexibilité accrue, dans l'utilisation de la main-d'œuvre, pour retrouver une certaine compétitivité. Les travailleurs, quant à eux, face au chômage croissant, n'ont d'autre alternative que d'accepter des formes d'emploi dites atypiques, les seules qui s'offrent encore à eux.

Les formes qu'ont prises ces emplois atypiques n'ont pas nécessairement toujours été novatrices. En effet, certaines d'entre elles peuvent être qualifiées de traditionnelles. Elles sont apparues à certains travailleurs comme une solution à leur problème d'emploi : ce sont le travail indépendant, la sous-traitance, le travail au noir. D'autres, par contre, sont beaucoup plus sophistiquées et novatrices. Elles sont généralement l'œuvre des entreprises, dans leur recherche d'une plus grande flexibilité : ce sont toutes les nouvelles formes d'organisation du temps de travail : temps partiel, temporaire, travail en équipe, de nuit, de week-end, etc.

Le rôle des pouvoirs publics dans ces développements a été prédominant. Ceux-ci ont, par leurs actions, permis des évolutions qui autrement n'auraient pas pu avoir lieu :

— modifications de la législation permettant aux entreprises d'instaurer de nouveaux régimes de travail (levée de l'interdiction de travailler le week-end, la nuit, etc.) et rendant l'utilisation de la main-d'œuvre plus flexible (licenciements plus aisés, acceptation de la généralisation des contrats à terme, etc.) ;

— mesures d'encouragement visant à développer le nombre de travailleurs indépendants (campagnes de promotion, avantages fiscaux, prêts...) ;

— politique plus musclée vis-à-vis de l'économie informelle ;

— politique de recrutement de travailleurs à temps partiel ou temporaires dans les services publics ;

— enfin, mise en place de formes d'emploi destinées à lutter contre le chômage de longue durée et le chômage des jeunes, formes d'emploi caractérisées par un haut degré d'atypisme (contrat à terme, rémunération et protection sociale inférieures...).

Les femmes sont largement surreprésentées dans le domaine des emplois atypiques. Le développement de ceux-ci a facilité l'insertion des femmes dans le monde du travail, et ce d'autant plus que ces formes d'emploi leur apparaissent particulièrement bien adaptées : travail non-qualifié, secteur tertiaire, possibilité de combiner plus facilement la vie familiale et une activité professionnelle. On constate néanmoins que les femmes se concentrent surtout dans des formes de travail où la rémunération et/ou la protection sociale sont inférieures à celles d'un emploi normal (temps partiel, temporaire, travail à domicile, aides familiales)

alors que l'on retrouve souvent les hommes là où les conditions de travail sont plus dures, avec des conséquences néfastes pour la santé (travail de nuit, de week-end, travail au noir, indépendants). On assiste d'ailleurs du côté des hommes à une évolution : de plus en plus de jeunes travailleurs masculins n'ayant pas trouvé de travail acceptent un emploi atypique.

Pour que ces formes d'emploi ne soient pas marginalisantes, il est nécessaire d'adapter la situation de ces travailleurs en matière de droit du travail, de rémunération et de sécurité sociale, de manière à éliminer toute discrimination et tout abus à leur égard.

En effet, ces différents éléments sont organisés sur base de la structure d'un marché du travail « traditionnel » et sont par conséquent généralement inadaptés aux emplois atypiques.

Si, comme nous l'avons vu, les gouvernements ont parfois pris des mesures allant dans cette direction, elles ont généralement été insuffisantes. En pratique, la situation de ces travailleurs reste souvent très défavorable : salaire moins élevés, abus de la part du patronat en matière de licenciement, d'heures de travail, etc., protection moindre ou inexistante en matière de sécurité sociale (chômage, pension, maladie-invalidité, etc.). ■

Cet article a été réalisé grâce aux informations contenues dans les rapports nationaux :

« Les femmes occupant des emplois atypiques ».

Les experts qui ont participé à cette étude sont :

Allemagne	: M. Langkau-Hermann
Belgique	: D. Meulders, B. Tytgat
Danemark	: R. Knudsen
Espagne	: M.P. Alcobendas Tirado
France	: A. Gauvin
Grande-Bretagne	: E. Garnsey
Grèce	: M. Cavouriaris, A. Protopsaltis
Irlande	: P. Jackson
Italie	: P. Villa
Pays-Bas	: A. Schermer, F. Crutzen
Portugal	: H. Perista, M. Silva

Le lecteur intéressé trouvera une bibliographie complète dans chacun de ces rapports.