



TRAVAIL PRÉCAIRE EN BELGIQUE. PREMIERS RÉSULTATS DE L'ÉTUDE EPRES-BE SUR LE TRAVAIL PRÉCAIRE ET LE BIEN-ÊTRE DES TRAVAILLEURS

Un emploi précaire est un emploi qui rompt pour ainsi dire avec les « attentes standard » de la plupart des gens concernant un « bon emploi » : contrat fixe, travail à temps plein et suffisamment payé, suivant plus ou moins le schéma quotidien classique 9-5. Les personnes avec un emploi précaire obtiennent de moins bons résultats en termes de bien-être et de santé. C'est la principale conclusion de la première phase de l'étude EPRES-BE. Les emplois précaires sont en outre coresponsables de la répartition inégale des risques en matière de santé et de bien-être dans la société.



INTERFACE
DEMOGRAPHY
RESEARCH GROUP

Qu'est-ce que le travail précaire?

La qualité du travail : les décideurs et les scientifiques ne parlent que de ça. Ce n'est pas étonnant, si l'on y réfléchit bien. En effet, nous passons une grande partie de notre temps au travail et, pour beaucoup d'entre nous, il s'agit d'un aspect important de l'identité. Le travail peut donner un sens à la vie, il procure un certain statut, des contacts sociaux intéressants, etc. Mais l'impact du travail sur notre vie n'est pas toujours positif. Le travail peut générer du stress. Il peut aussi être très pénible physiquement et même causer des problèmes de santé. Parfois, le travail nous oblige à faire des choses totalement contraires à nos valeurs. Ou bien on y rencontre des problèmes avec des collègues et des supérieurs. En outre, certains emplois se caractérisent par beaucoup d'insécurité et de flexibilité, un revenu faible et imprévisible, une faible protection sociale et un manque d'influence des/pour les travailleurs. C'est ce que nous appelons « travail précaire »¹. C'est ce phénomène de « travail précaire » que nous avons examiné sur la base d'une enquête réalisée auprès de plus de 3.000 travailleurs belges. Notre étude visait trois objectifs :

1. Développer une méthode satisfaisante pour mesurer le travail précaire.
2. Examiner quels travailleurs de quels secteurs sont confrontés au travail précaire, et dans quelle mesure.
3. Rechercher les conséquences du travail précaire sur la santé et le bien-être des travailleurs.

Ci-dessous, nous fournissons aperçu des principaux constats de notre étude, présentés dans l'ordre de ces trois questions.



1. COMMENT MESURER LE TRAVAIL PRÉCAIRE ?

Pour mesurer le travail précaire, nous avons développé un score calculé sur la base des réponses données par les travailleurs aux questions de l'enquête. Huit « dimensions » différentes ont été répertoriées. Ces dimensions avaient déjà été utilisées dans d'autres études sur le travail précaire à l'étranger. Nous les présentons dans le tableau 1. À l'aide de ces huit caractéristiques, nous sommes parvenus à calculer un score total situé entre 0 (le moins précaire) et 1 (le plus précaire). Ce score reflète assez bien la précarité d'un emploi donné.

Pour un aperçu détaillé de la construction de l'indicateur nous renvoyons au rapport technique: Rapport de synthèse Recherche EPRES-BE: Wave 1.² (en Néerlandais)

¹ Vous voulez en savoir plus sur la notion de travail précaire ? Lisez l'article d'opinion « Le travail précaire : néfaste pour la santé ? » du professeur Christophe Vanroelen, disponible sur ce site web.

² https://interfacedemography.be/wp-content/uploads/2020/11/EPRES_BE_W1_Technisch-rapport-1.pdf

Tableau 1. Les 8 dimensions du travail précaire et comment elles sont mesurées

DIMENSIONS	COMMENT ONT-ELLES ÉTÉ MESURÉES?
CONTRAT FIXE	Avoir ou non un contrat fixe.
MANQUE D'INFLUENCE	<p>Pas d'influence via un syndicat Degré d'influence dans la détermination des salaires horaires, rémunérations, avantages sociaux et droits par l'intermédiaire d'un syndicat ou d'une organisation collective.</p> <hr/> <p>Pas d'influence via les collègues/le supérieur hiérarchique Degré d'influence dans l'organisation des tâches quotidiennes et le planning de travail hebdomadaire ou mensuel par l'intermédiaire des collègues ou en concertation directe avec un supérieur.</p>
VULNÉRABILITÉ	<p>Traitement autoritaire Existence ou non de relations généralement négatives avec l'employeur : être traité injustement, subir de l'agressivité ou craindre d'être licencié.</p> <hr/> <p>Manque d'information La quantité d'information reçue concernant les risques pour la santé et la sécurité au travail.</p> <hr/> <p>Traitement inéquitable Dans quelle mesure l'administration des conditions salariales et de travail se fait correctement.</p>
DROITS	Disposer ou non de quatre droits : indemnités de chômage, congés payés, assurance hospitalisation, autres avantages extralégaux.
OPPOSABILITÉ DES DROITS	Pouvoir ou non utiliser réellement les six droits suivants : vacances, congé maladie, congé thématique, prendre un jour de congé, avantages extralégaux et primes.
HORAIRES DE TRAVAIL	<p>Horaires de travail imprévisibles Dans quelle mesure les horaires sont modifiés et si l'on en est informé à temps.</p> <hr/> <p>Horaires de travail asociaux Devoir ou non travailler à des moments où la plupart des gens ne travaillent pas (p.ex. travail le week-end et la nuit) et avoir ou non des horaires flottants.</p> <hr/> <p>Horaires de travail longs Dans quelle mesure des heures supplémentaires sont prestées et la quantité d'heures travaillées par semaine.</p> <hr/> <p>Rester en stand-by Devoir ou non rester en stand-by pour le travail.</p>
SALAIRE	Disposer ou non d'un salaire mensuel net suffisamment élevé.
FORMATION	Avoir ou non suivi une formation prévue par l'employeur.

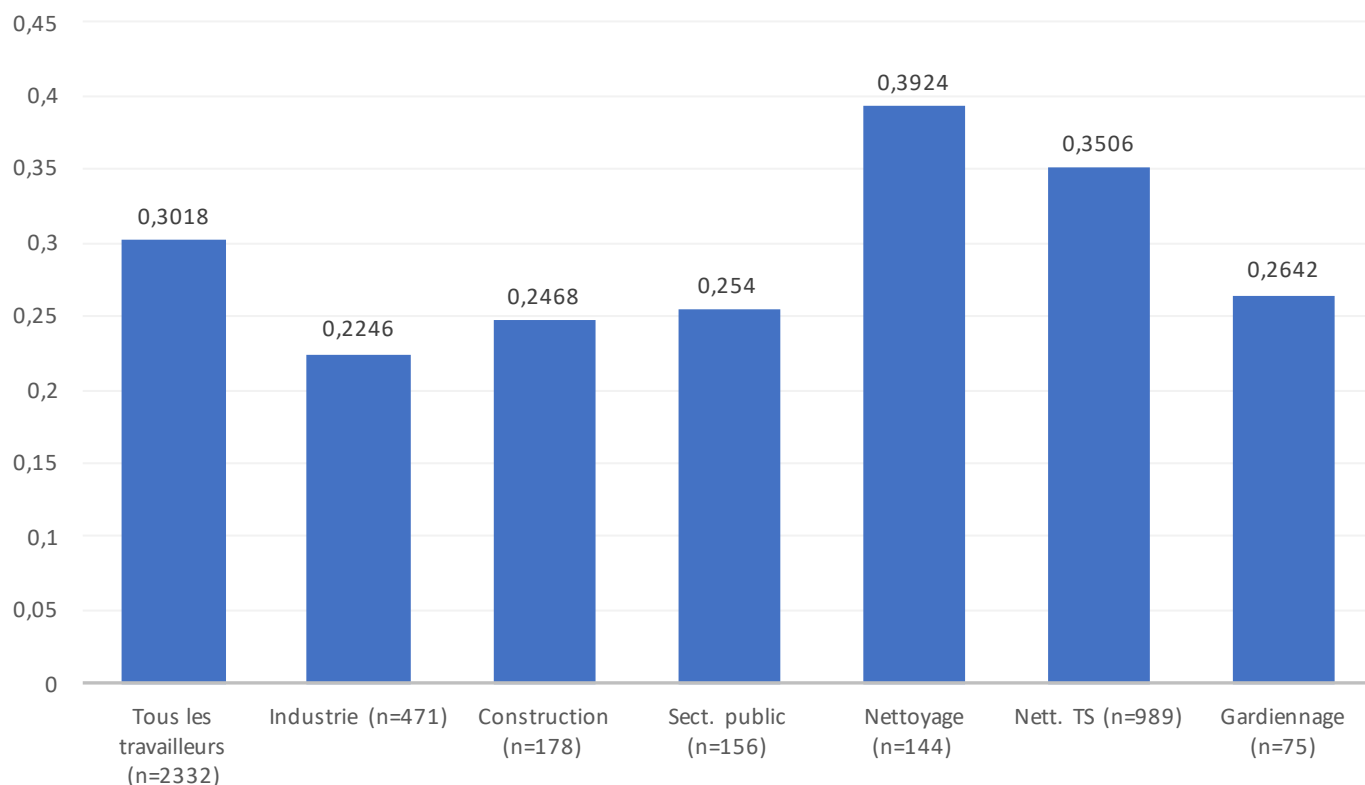
2. QUEL EST LE DEGRÉ DE PRÉCARITÉ DE VOTRE SECTEUR ET DE VOTRE GROUPE SOCIODÉMOGRAPHIQUE ?

Nous présentons ici les différences en termes d'exposition au travail précaire entre secteurs, mais aussi entre travailleurs en fonction de leur âge, niveau de formation, sexe et composition familiale. Un score élevé indique une situation précaire. La figure 1 donne la répartition des scores par secteur et celles des huit dimensions décrites plus haut qui sont plus fréquentes que dans les autres secteurs. Nous n'abordons ici que les secteurs pour lesquels nous disposons d'un maximum d'informations, ce qui explique l'absence de certains secteurs. Pour illustrer une

« situation de travail précaire typique » dans chacun des secteurs, nous donnons un exemple concret grâce aux données fournies par notre enquête. Bien entendu, nous veillons à ce que les répondants ne soient pas identifiables : nous leur avons donné des noms fictifs. Nous serions curieux de savoir si les situations décrites sont reconnaissables. Les scores pour les différents groupes sociodémographiques sont présentés par âge (figure 3), niveau de formation (figure 4), composition familiale (figure 5) et sexe (figure 6).

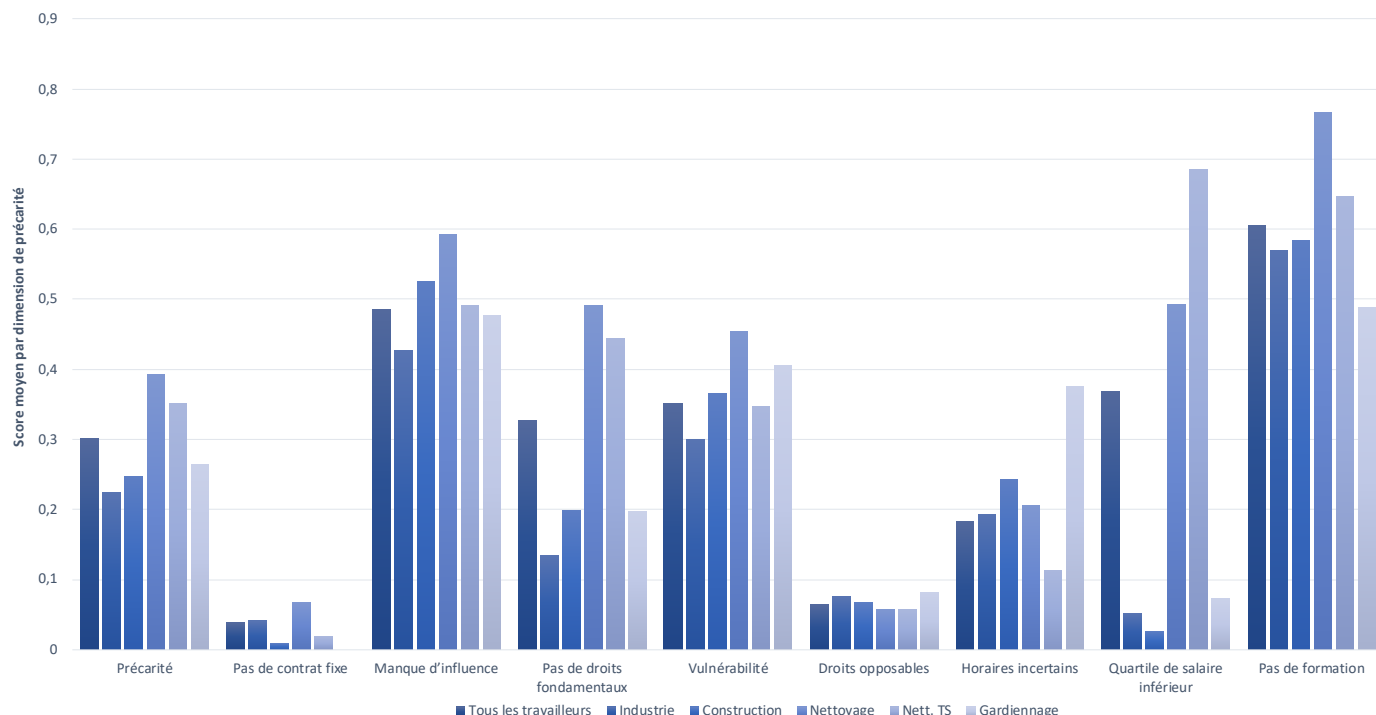
SCORES PAR SECTEUR

Figure 1. Scores moyens sur l'échelle de précarité par secteur



Source : enquête EPRES-BE, Interface Demography (analyses propres)
Sect. public = secteur public ; Nett. TS = nettoyage titres-services

Figure 2. Scores moyens sur l'échelle de précarité et les sous-dimensions, par secteur



Source : enquête EPRES-BE, Interface Demography (analyses propres)
 Nett. TS = nettoyage titres-services

Industrie

Ce secteur obtient le moins mauvais score de précarité (0,225). Cela s'explique entre autres par le fait que les répondants travaillant dans ce secteur ont en moyenne davantage de droits fondamentaux que dans d'autres secteurs et par le fait que les salaires sont en moyenne plus élevés qu'ailleurs. Pour la caractéristique « opposabilité des droits », par exemple, les scores moyens sont toutefois plus défavorables que dans les autres secteurs. Les répondants travaillant dans l'industrie ont donc mentionné plus souvent des difficultés à utiliser effectivement les droits dont ils disposent. En comparaison avec d'autres secteurs, les heures de travail sont assez stables, les horaires changent rarement (au dernier moment) et les horaires asociaux et les heures supplémentaires sont également moins fréquents.



Luc a 47 ans et travaille à temps plein comme opérateur dans une entreprise qui fabrique des congélateurs et des réfrigérateurs. Il dispose d'un contrat fixe et y travaille depuis neuf ans. Il s'entend bien avec son chef d'équipe et ses collègues. Ils définissent ensemble comment les tâches quotidiennes seront effectuées. De manière générale, il est satisfait de son travail, mais il trouve difficile de demander des extras. Par exemple, il espérait qu'après toutes ces années de bons et loyaux services il obtiendrait une augmentation, mais pour cela il ne peut pas s'adresser à son chef d'équipe et il ne veut pas se faire connaître des « grands patrons » comme un travailleur difficile. Ses horaires sont assez réguliers et il doit rarement prêter des heures supplémentaires, mais ses

jours sont parfois monotones. Récemment, une partie de ses collègues a pu suivre une formation pour apprendre à travailler avec de nouvelles machines achetées par l'entreprise. Cela lui plairait bien aussi.

Construction

Le secteur de la construction obtient le second meilleur score (0,247) de précarité. Ici aussi, les scores moyens pour les huit dimensions caractérisant les emplois précaires sont meilleurs que dans les autres secteurs. Mais on constate des différences entre les dimensions. Ainsi, ce secteur obtient un score assez

mauvais pour l'influence sur le travail. Cela signifie que les répondants issus du secteur de la construction ont en général plus de difficultés que ceux d'autres secteurs à négocier leurs conditions de travail, directement ou par l'intermédiaire des syndicats (p.ex. salaire, contenu du travail, plannings...). Les autres caractéristiques défavorables qui sont en moyenne plus fréquentes dans ce secteur sont les heures de travail incertaines (p.ex. horaires régulièrement modifiés en dernière minute ou importance des heures supplémentaires) et la vulnérabilité (p.ex. traitement inéquitable ou autoritaire de la part des supérieurs). La toute grande majorité des répondants de ce secteur disposent d'un contrat fixe et les salaires sont également plus élevés que dans d'autres secteurs.

Youssef a 53 ans et travaille à temps plein comme maçon pour une firme spécialisée dans les nouvelles habitations et le bétonnage. Grâce à son expérience, il est devenu chef d'une équipe qu'il dirige sur les chantiers. Il aime son métier mais le trouve stressant. Il est récompensé lorsqu'il travaille plus dur, mais lorsqu'il s'est senti mal la semaine précédente, il n'a pas osé rester à la maison par peur de remarques négatives. Il a le sentiment d'être remplaçable. Physiquement, c'est un travail très lourd, ce qui n'est plus évident à son âge. Auparavant, il changeait de travail assez souvent, mais un jeune gars retrouve vite un emploi ailleurs. Aujourd'hui, ce n'est plus aussi simple. Son équipe fait souvent des heures supplémentaires parce que les projets ne se déroulent pas toujours comme prévu, mais elle est heureusement bien payée pour cela. Il souffre beaucoup de douleurs musculaires, au dos et à la nuque, et se réjouit donc de partir à la pension.



Secteur public

Cette catégorie se compose principalement de travailleurs de l'enseignement, des soins de santé et (en moindre mesure) d'autres services publics. Ce secteur obtient d'assez bons scores de précarité (0,254) en comparaison avec les autres, mais certaines dimensions de la précarité y sont aussi plus marquées. Ainsi, le secteur public compte le pourcentage le plus élevé de répondants sans contrat fixe (8,7 %). De plus, les travailleurs de ce secteur ont en moyenne les horaires les plus imprévisibles : ils peuvent régulièrement changer (en dernière minute), les travailleurs ont plus souvent qu'ailleurs des horaires sociaux ou doivent rester en stand-by, et ils prestent davantage d'heures supplémentaires. D'autres caractéristiques sont par contre moins problématiques dans ce secteur. Les travailleurs du secteur public sont en moyenne ceux qui ont le plus d'influence sur leurs tâches quotidiennes et leurs conditions de travail. Plus de la moitié des répondants de ce secteur a suivi une formation prévue par l'employeur durant l'année écoulée.

Alice (26) travaille depuis un peu plus d'un an à temps plein comme soignante dans une maison de repos et de soins. Elle assure régulièrement le service de nuit. Cela rend son travail assez fatigant, mais elle apprécie le service de nuit parce qu'il lui laisse beaucoup de liberté pour décider quand elle effectue quelles tâches. La crise du coronavirus a été un gros défi pour elle et ses collègues. Elle a dû prêter beaucoup d'heures supplémentaires tout en recevant très peu d'informations sur les risques pour la santé et la sécurité. Cela a généré beaucoup de peur et de stress. Elle tire généralement beaucoup de satisfaction de son travail, car il lui permet d'aider réellement les gens. Mais il est souvent pénible, surtout physiquement. Elle décharge souvent ses collègues plus âgés des tâches les plus lourdes – comme aider les pensionnaires à se laver et les sortir du lit. Pour l'instant, elle n'a pas encore de contrat fixe, ce qui la plonge parfois dans l'incertitude. Elle espère que cela viendra quand elle aura un peu plus d'ancienneté.

Nettoyage (hors titres-services)

Ce secteur obtient le pire score de précarité moyen (0,392). Si l'on examine les dimensions de la précarité, on constate que ce mauvais score est surtout imputable à un manque d'influence, à l'absence d'un certain nombre de droits fondamentaux et à la vulnérabilité. Le mauvais score moyen lié à la vulnérabilité signifie par exemple que les répondants travaillant dans ce secteur ont mentionné plus souvent qu'ils sont traités de manière autoritaire et/ou inéquitable et qu'ils sont moins informés des risques pour la santé et la sécurité au travail. Par ailleurs, les salaires sont en moyenne plus bas que dans d'autres secteurs. De plus, peu de répondants de ce secteur ont bénéficié d'une formation prévue par leur employeur. Une caractéristique plus favorable de ce secteur est l'opposabilité des droits. En moyenne, les travailleurs y parviennent mieux qu'ailleurs à utiliser effectivement les (quelques) droits qu'ils ont.

Loubna a 33 ans. Elle travaille depuis six mois à temps partiel comme nettoyeuse dans un immeuble de bureaux et complète ses revenus en travaillant comme serveuse dans un café le soir. Au début de son service, son supérieur l'informe des locaux qu'elle doit nettoyer. Ce chef est plutôt sévère et insiste pour que tous les locaux soient faits dans le temps imparti. À ses débuts, elle a dû s'habituer à ce rythme rapide. Elle s'entend bien avec ses collègues et reste souvent encore un peu après le travail pour papoter. Le premier mois, sa peau a réagi très fort au produit de nettoyage pour les toilettes. Au départ, elle n'a pas osé le signaler à son supérieur. Mais elle en a discuté avec ses collègues pendant une pause : ils lui ont conseillé d'en parler au supérieur « car c'est leur tâche de nous donner des gants ! ». Changer de produit de nettoyage n'était pas possible, mais elle utilise maintenant des gants pour travailler. Combiner deux emplois est difficile et elle est souvent fatiguée. Elle espère gagner suffisamment à terme pour ne garder qu'un seul emploi et avoir plus de temps pour elle.

Nettoyage (titres-services)

Ce secteur obtient le deuxième plus mauvais score de précarité (0,351). Il est toutefois meilleur que dans le secteur du nettoyage sans titres-services. C'est dans ce secteur que l'on trouve le plus de répondants avec un bas salaire. Une grande partie des travailleurs de ce secteur (64,7 %) n'ont pas suivi de formation prévue par l'employeur durant l'année écoulée. Ici aussi, les répondants signalent plus souvent un manque d'influence et de droits fondamentaux. Cependant, les horaires sont assez stables dans ce secteur (pas de stand-by, peu d'heures supplémentaires, horaires fixes) et les travailleurs ont souvent un bon contact avec les clients chez qui ils nettoient. Il s'agit d'une différence marquante avec le secteur du nettoyage sans titres-services, où le score moyen en termes de vulnérabilité est moins favorable.

Lucy (38) travaille comme nettoyeuse dans le système des titres-services, depuis presque huit ans. Elle nettoie chez trois familles. Elle passe quatre heures chez chacune, ce qui fait donc douze heures par semaine. Dans une des familles, elle reçoit souvent trop de tâches à terminer en quatre heures. Ces discussions sont vraiment pénibles et elle trouve très difficile de devoir constamment se défendre, car elle ne veut pas perdre ses clients. Elle a des problèmes respiratoires à cause de l'utilisation de certains produits de nettoyage et elle a mal au dos et à la nuque lorsqu'elle effectue des tâches lourdes, comme laver les vitres et récurer. Toutefois, son travail lui procure aussi de la satisfaction, surtout lorsque les clients sont reconnaissants et qu'elle a l'impression d'avoir pu les aider. L'année dernière, pendant les fêtes, une des familles lui a offert une boîte de pralines Leonidas. Cela lui a fait très plaisir. Elle a du mal à joindre les deux bouts, ce qui la stresse parfois.

Gardiennage

Sur l'ensemble des secteurs, celui du gardiennage obtient le troisième plus mauvais score de précarité (0,264). Ce secteur a un score moyen défavorable pour ce qui est de la vulnérabilité (p.ex. être traité de façon autoritaire et/ou ne pas être informé des risques pour la santé et la sécurité au travail). Le secteur du gardiennage obtient également le plus mauvais score pour ce qui est des horaires incertains. Cela signifie que de nombreux travailleurs de ce secteur ont indiqué que leurs horaires changent souvent (au dernier moment), qu'ils doivent rester en stand-by ou travailler souvent longtemps et pendant des heures asociales. En comparaison avec d'autres secteurs, les travailleurs de ce secteur disposent de davantage de droits fondamentaux (comme une assurance hospitalisation et des avantages extralégaux), mais ce sont aussi eux qui ont le plus de mal à faire respecter ces droits. Tous les travailleurs de ce secteur ayant rempli l'enquête ont un contrat fixe. Un peu moins de la moitié des répondants de ce secteur n'a encore jamais suivi de formation prévue par l'employeur.

Lambert a 51 ans et travaille à temps plein comme garde à l'aéroport de Zaventem. Ses heures de travail sont très irrégulières. Il fait un travail où des équipes se relaient, aussi bien la nuit qu'en journée et le week-end. À cause de cela, il est souvent fatigué et a du mal à combiner sa vie de famille avec son travail. La façon dont il doit effectuer son travail est très contrôlée et il a peu de liberté pour réaliser ses tâches comme il l'entend. Son travail est parfois monotone et ennuyeux. Il s'entend bien avec ses collègues, ce qui est d'ailleurs nécessaire car ce travail requiert d'avoir confiance les uns dans les autres. Par exemple, il est souvent confronté à de l'agressivité, et dans ces cas-là il est bon de pouvoir compter sur ses collègues. Parfois, il est un peu inquiet quant à sa sécurité. Il y a peu, il a suivi une formation sur les techniques de défense et cela lui a appris des choses. Il trouve que son travail est bon en soi, mais il n'est pas sûr de vouloir le faire jusqu'à sa pension.



SCORES PAR GROUPE SOCIODÉMOGRAPHIQUE

Nous présentons ci-dessous les scores moyens en termes de précarité par groupe sociodémographique. Dans la figure 2, on constate que les personnes jeunes obtiennent en moyenne le plus mauvais score et les personnes plus âgées le meilleur. La même diminution graduelle est également observable dans la figure 3. Les personnes peu formées obtiennent de plus mauvais scores de précarité que les personnes titulaires d'un diplôme

de l'enseignement supérieur. La figure 4 présente quant à elle les différents scores en fonction de la composition de famille. Les isolés avec enfants obtiennent en moyenne des scores de précarité plus défavorables, et les travailleurs avec enfants s'en tirent moins bien que ceux sans enfants. Enfin, la figure 5 indique que les hommes obtiennent de meilleurs scores que les femmes sur l'échelle de précarité.

Figure 3. Scores moyens sur l'échelle de précarité par groupe d'âge

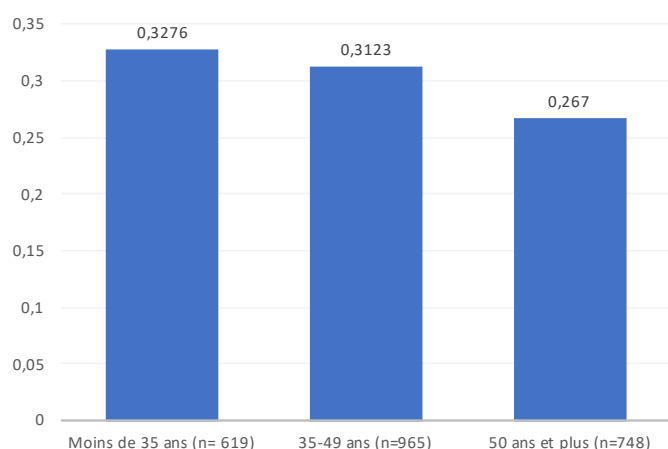


Figure 4. Scores moyens sur l'échelle de précarité par niveau de formation

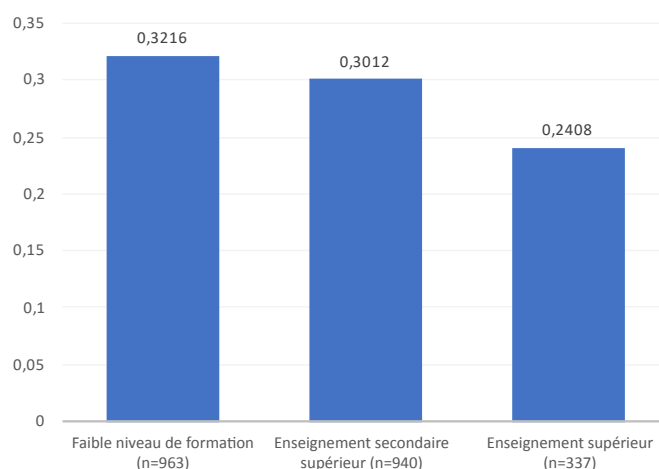


Figure 5. Scores moyens sur l'échelle de précarité par composition de famille

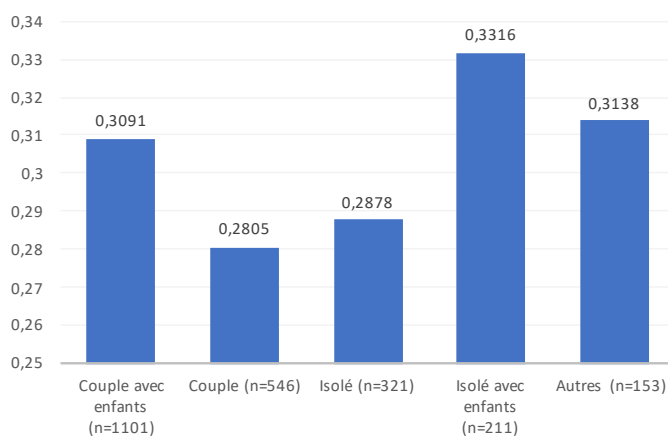
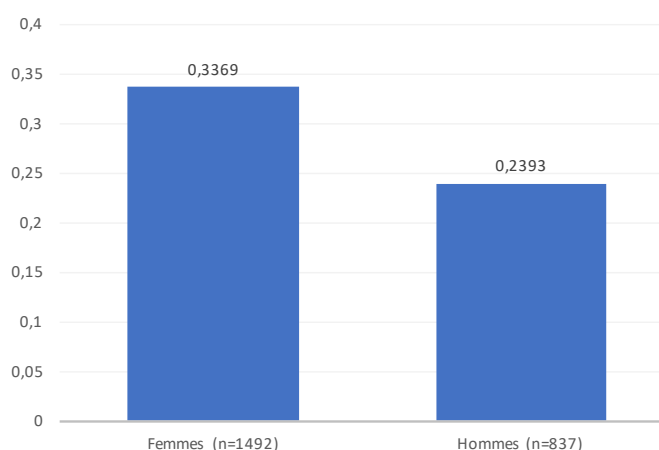


Figure 6. Scores moyens sur l'échelle de précarité par sexe



Source : enquête EPRES-BE, Interface Demography (analyses propres)

3. LA RELATION ENTRE TRAVAIL PRÉCAIRE ET SANTÉ : QU'EN EST-IL ?

Nous l'avons déjà évoqué plus haut : nos emplois ont un impact sur notre vie et cet impact n'est pas toujours positif. Par conséquent, un objectif important des recherches sur la précarité consiste à découvrir comment les emplois précaires influencent notre vie, notre santé et notre bien-être.

Les figures ci-dessous présentent les scores concernant une série d'aspects de la vie et du bien-être : une mauvaise santé générale, un équilibre problématique entre le travail et la vie privée et des répondants qui estiment qu'ils ne conseilleraient pas leur travail à des collègues ou amis (figure 6) ; la figure 7 donne les scores moyens pour le (faible) bien-être mental. Les résultats sont à chaque fois présentés pour cinq groupes. Ces groupes ont été obtenus en répartissant tous les répondants en cinq groupes égaux en fonction de leurs scores de précarité. C'est ce qu'on appelle des « quintiles » : le quintile 1 (Q1) regroupe toujours les travailleurs avec les scores de précarité les plus faibles et le quintile 5 (Q5) regroupe ceux avec les scores de précarité les plus élevés.

Nous constatons que les répondants qui obtiennent des scores plus élevés sur notre échelle de précarité sont aussi ceux qui indiquent plus souvent avoir une assez mauvaise santé générale (figure 6) et mentale (figure 7). Il semble exister une forte corrélation entre le travail précaire et la santé (mentale) dans tous les secteurs étudiés. Cependant, c'est surtout dans le secteur du gardiennage que la relation entre situation de travail précaire et bien-être mental faible est très marquée (figure 10). Chez les femmes, la relation est également plus marquée que chez les hommes (figure 9), bien que ces différences soient

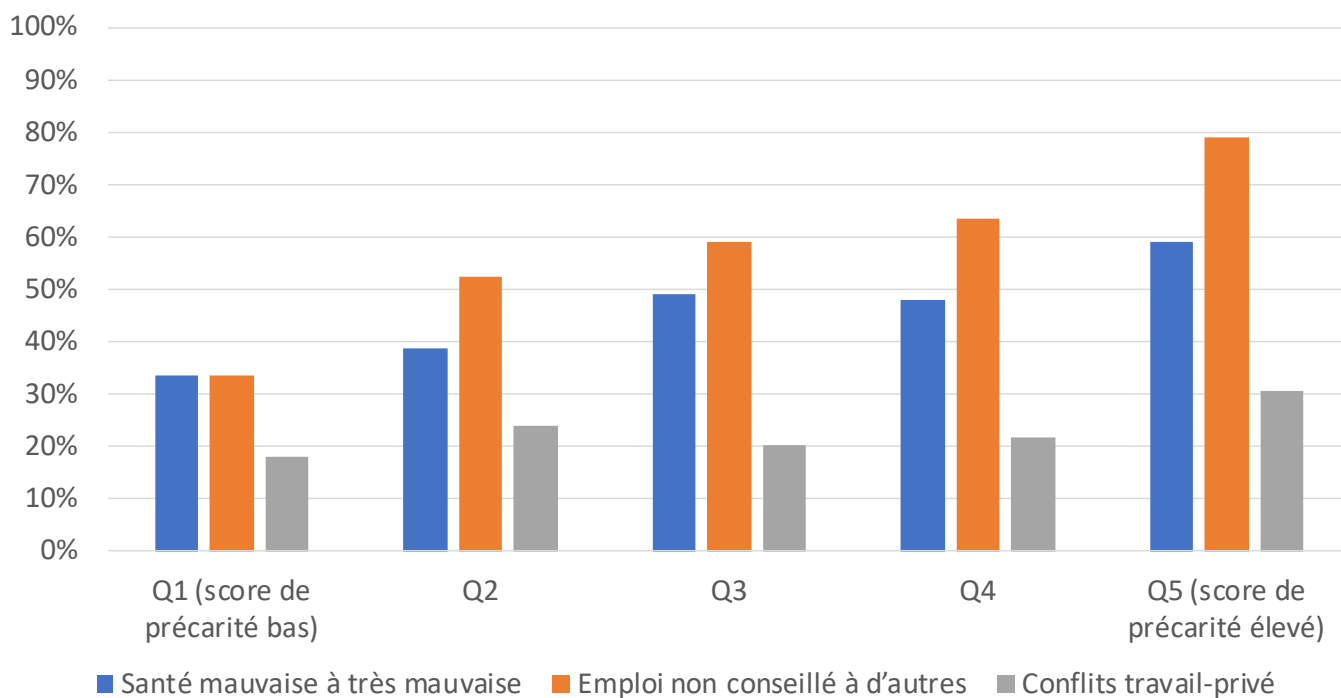
nettement plus faibles dans le quintile le plus élevé (emplois les plus précaires) et dans le quintile le plus bas (emplois les moins précaires). Les travailleurs du groupe le plus précaire rencontrent aussi davantage de conflits travail-privé (figure 6). En d'autres termes : ils peuvent difficilement combiner leur vie privée avec leur emploi. Nous observons que chez les hommes, la relation entre travail précaire et mauvais équilibre travail-privé est très forte (figure 10) – à nouveau, cette relation est plus marquée dans le secteur du gardiennage (figure 11). En outre – mais cela ne doit pas nous étonner – les travailleurs avec un score plus précaire conseilleraient moins leur emploi à des amis (figure 6).

Une mauvaise santé, l'insatisfaction par rapport au travail et les conflits entre vie professionnelle et vie privée sont donc plus fréquents chez les personnes en situation de travail précaire que chez celles dans une situation non précaire. Cependant, cela ne suffit pas à prouver que le travail précaire est la cause de ces situations défavorables. Il se pourrait tout aussi bien que – à l'inverse – une mauvaise santé ou une situation privée difficile pousse les gens vers un emploi précaire. Quelle est exactement la nature de cette relation et qu'est-ce qui cause précisément quoi, cela fera l'objet d'une autre étude (des éléments de clarification seront entre autres fournis par la nouvelle enquête, réalisée auprès des mêmes répondants).

Dans leur article d'opinion pour le magazine *Samenleving & Politiek*, les chercheuses Kim Bosmans et Jessie Gevaert formulent déjà quelques suggestions pour faire baisser le nombre d'emplois précaires en Belgique (<https://www.sampol.be/2020/07/leg-eindelijk-die-eerste-steen>).

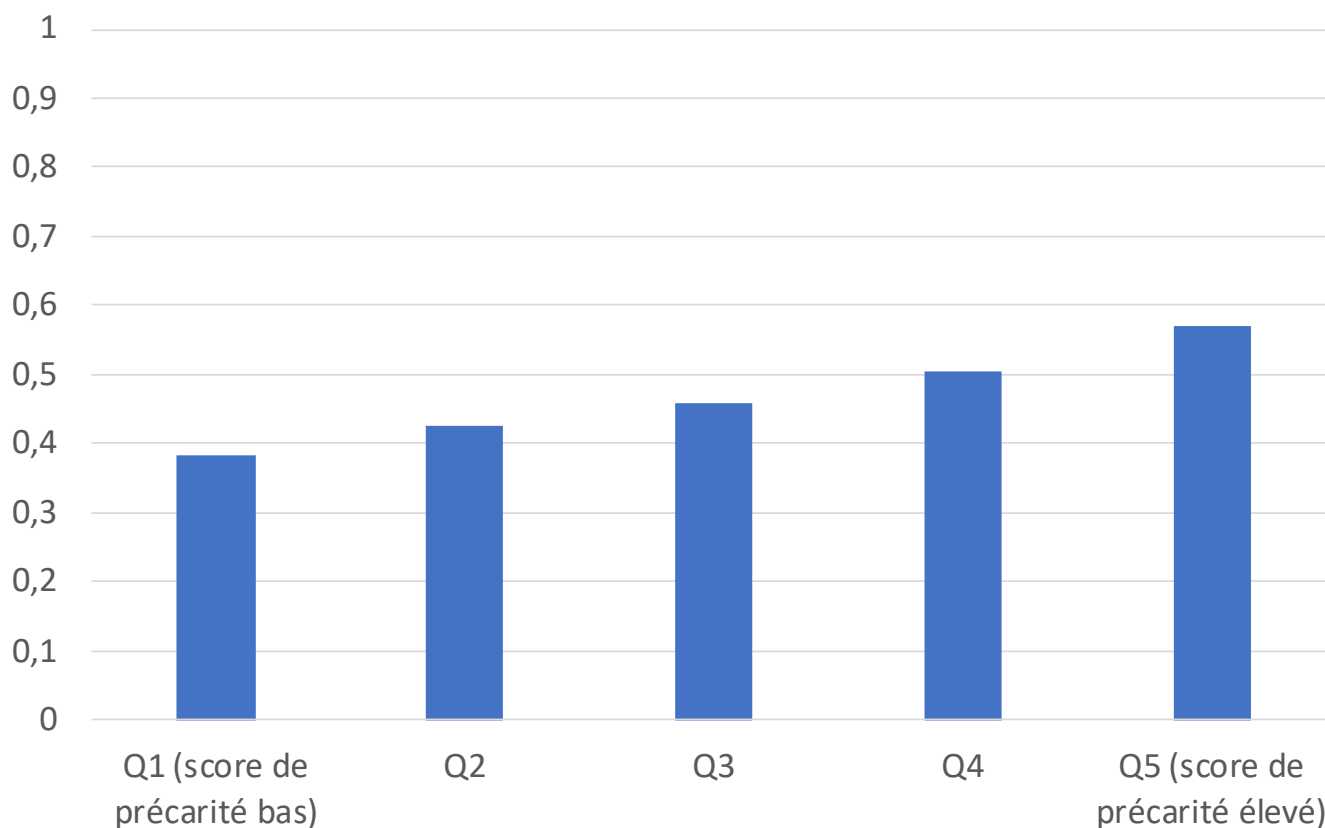


Figure 7. Pourcentage de répondants par quintile de précarité, pour une sélection d'aspects « de vie et de bien-être »



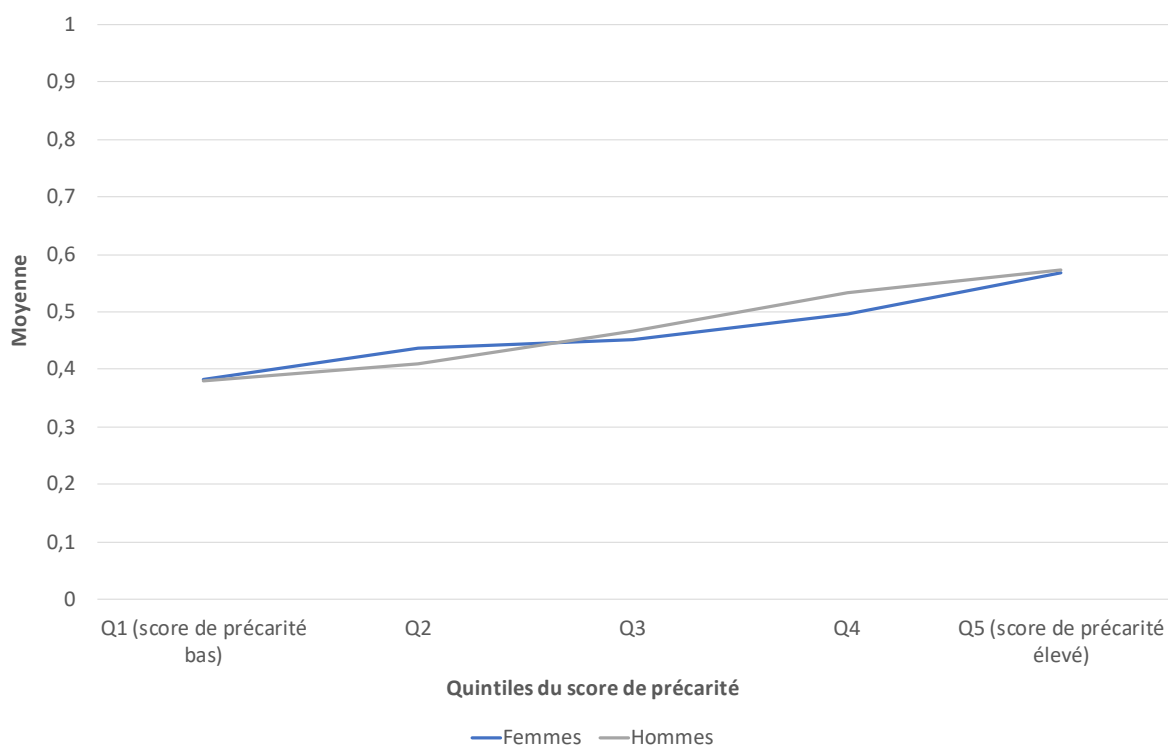
Source : enquête EPRES-BE, Interface Demography (analyses propres)

Figure 8. Scores moyens de faible bien-être par quintile de précarité



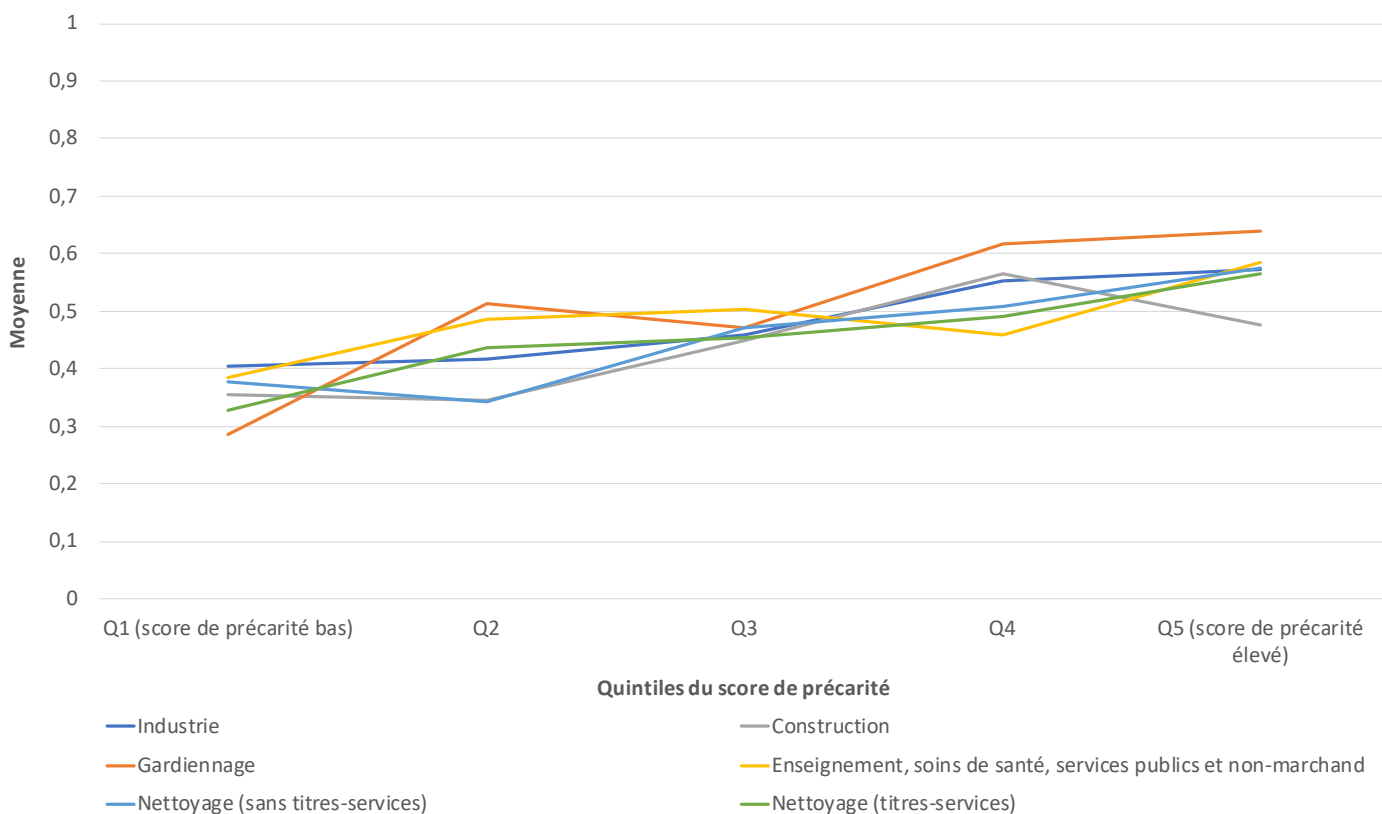
Source : enquête EPRES-BE, Interface Demography (analyses propres)

Figure 9. Score moyen de bien-être mental par quintile de précarité, répartition par sexe



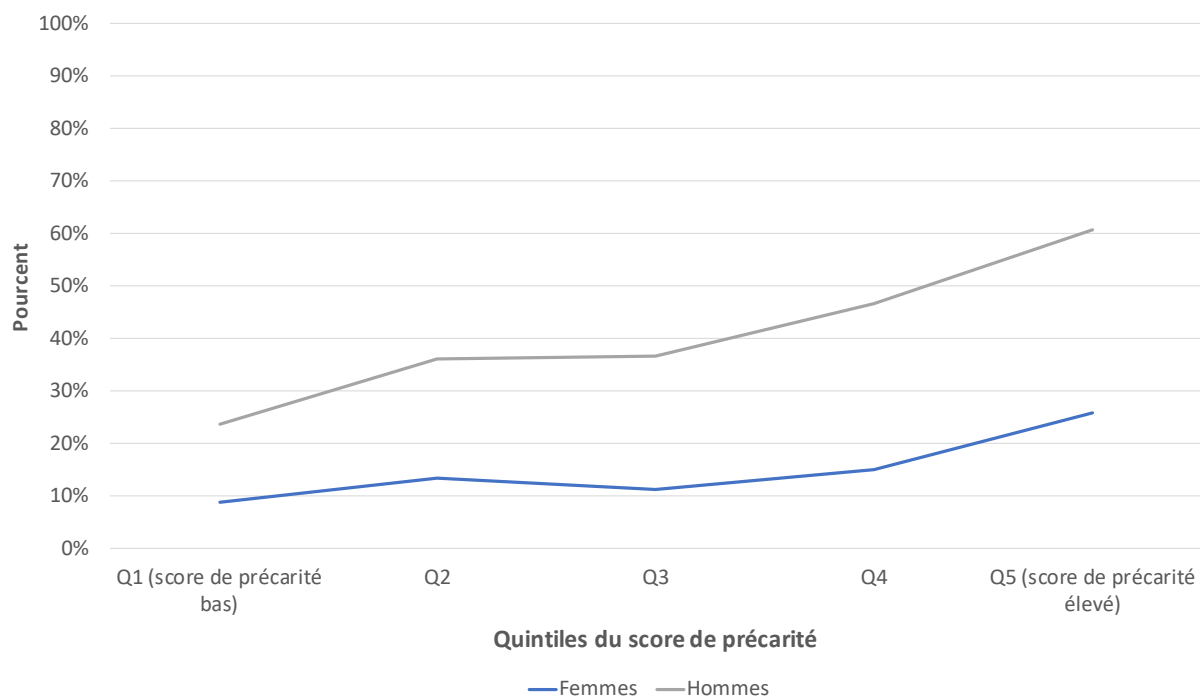
Source : enquête EPRES-BE, Interface Demography (analyses propres)

Figure 10. Score moyen pour le bien-être mental par quintile de précarité, répartition par secteur



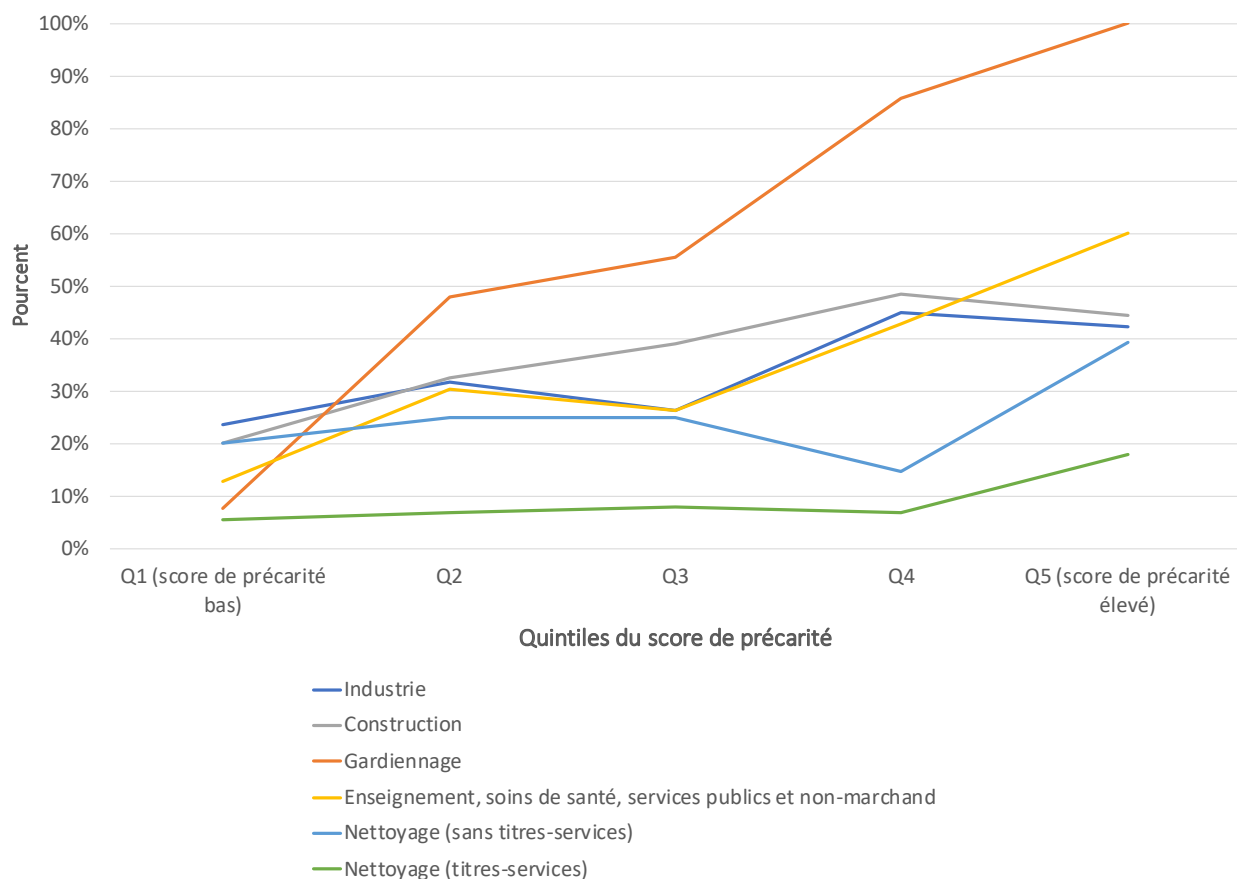
Source : enquête EPRES-BE, Interface Demography (analyses propres)

Figure 11. Pourcentage de mauvais équilibre travail-privé par quintile de précarité, répartition par sexe



Source : enquête EPRES-BE, Interface Demography (analyses propres)

Figure 12. Pourcentage de mauvais équilibre travail-privé par quintile de précarité, répartition par secteur



Source : enquête EPRES-BE, Interface Demography (analyses propres)

4. QU'EN EST-IL DES AUTRES CARACTÉRISTIQUES DU TRAVAIL DANS L'ÉTUDE EPRES-BE ?

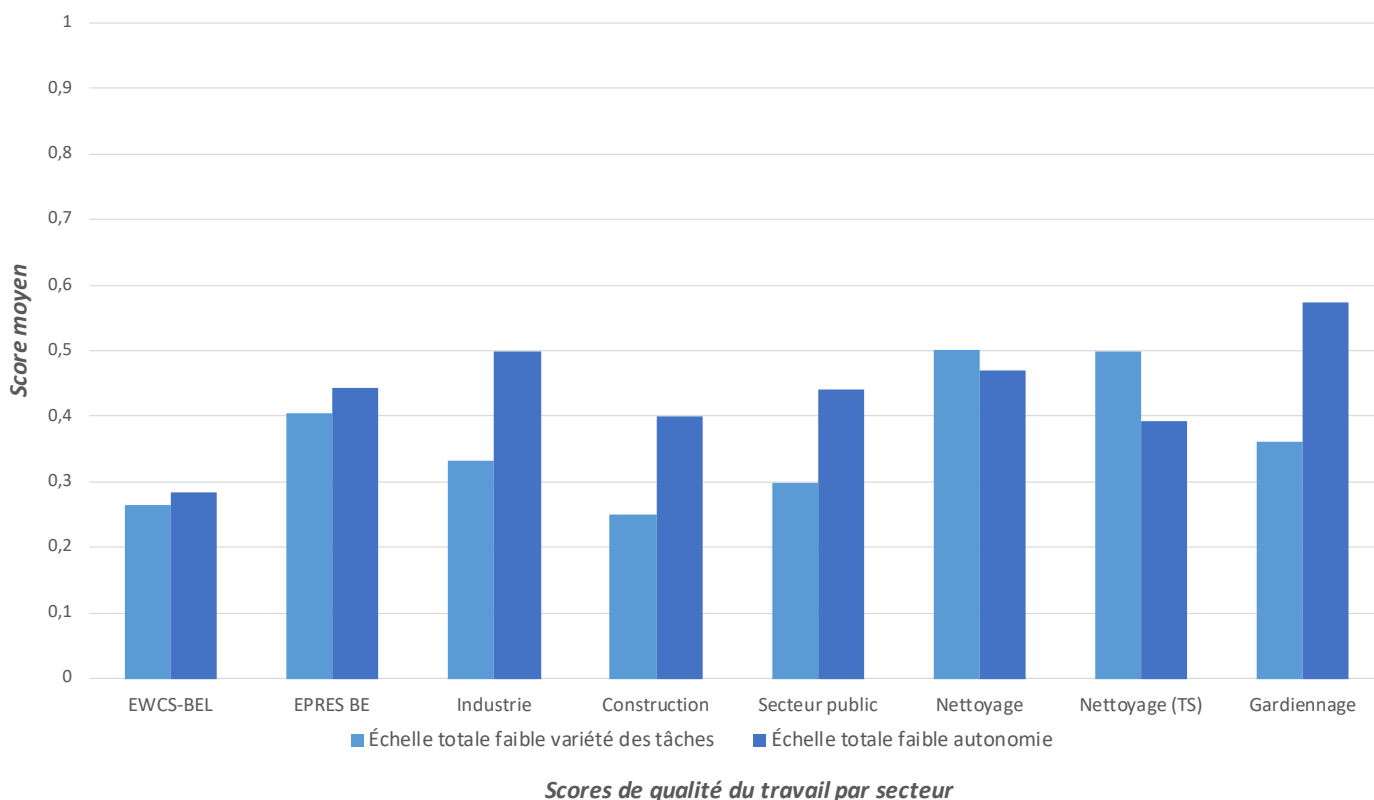
À côté de la situation de travail précaire des travailleurs de notre enquête, on constate également un score inférieur à la moyenne pour d'autres conditions de travail. Nous entendons par-là avant tout des facteurs liés aux caractéristiques des tâches elles-mêmes.

En premier lieu viennent l'autonomie (liberté, influence, pouvoir décider soi-même) et la variété des tâches (avoir différentes tâches, pouvoir être créatif, avoir la possibilité de se former pendant le travail). Lorsque l'on compare les scores des travailleurs de l'enquête EPRES-BE avec un échantillon représentatif des travailleurs belges (issu de l'enquête européenne sur les conditions de travail), on remarque que l'étude EPRES-BE mentionne bien davantage de problèmes liés à un manque d'autonomie et de variété des tâches. Le déficit d'autonomie est surtout un problème dans le secteur du nettoyage. Par contre, la faible variété des tâches est surtout un problème dans le secteur du gardiennage et l'industrie – même si les scores sont nettement moins bons que la moyenne belge dans tous les secteurs étudiés dans l'enquête EPRES-BE.

Par ailleurs, il faut mentionner les « exigences liées aux tâches » : entre autres la rapidité et la pression de travail, mais aussi les exigences physiques, comme le port de charges lourdes ou les postures de travail inconfortables. Dans tous les secteurs EPRES-BE, plus de la moitié des travailleurs disent devoir travailler très vite – alors qu'il s'agit de moins de 45 pourcent dans la population active belge en général. C'est dans le secteur du nettoyage que le problème du rythme de travail rapide et du manque de temps pour réaliser le travail est le plus criant. Dans les secteurs du nettoyage et de la construction, environ 70 % des répondants sont également confrontés au port de charges lourdes. Les scores concernant les postures de travail inconfortables sont les plus élevés dans les secteurs de la construction, du nettoyage et du gardiennage (toujours entre 50 et 70 % des répondants – contre 29 % dans la population active générale).

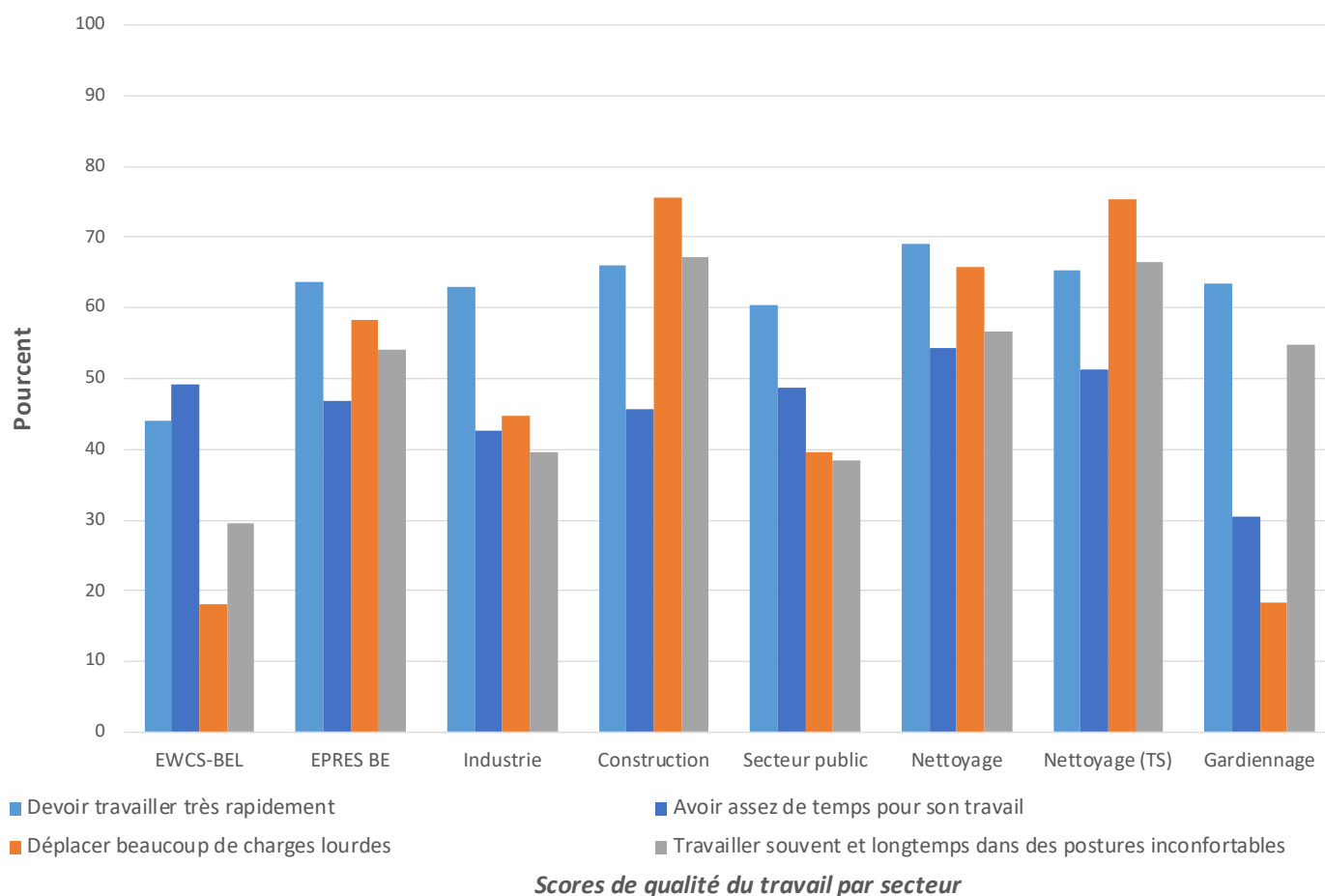
De précédentes études nous ont appris que les travailleurs en situation de travail précaire sont plus souvent confrontés à de mauvaises conditions de travail, notamment parce qu'ils ont moins de choix et d'influence concernant leurs conditions de travail.

Figure 13. Score moyen pour la faible variété des tâches et la faible autonomie



Source : enquête EPRES-BE, Interface Demography (analyses propres)

Figure 14. Pourcentage d'exposition à des exigences de tâches quantitativement élevées et physiques



Source : enquête EPRES-BE, Interface Demography (analyses propres)

LES AUTEURS

Elief Vandevenne, Kelly Huegaerts et Christophe Vanroelen

Si vous avez encore des questions après la lecture de cet article, ou si vous souhaitez davantage d'informations sur l'enquête, contactez le professeur Christophe Vanroelen à l'adresse suivante : christophe.vanroelen@vub.be