

ANALYSE

Quels critères pour un emploi de qualité ?

Par Soizic Dubot, coordinatrice nationale « emploi, revenus, formation »
Intervention du 6 juin 2008

Introduction

L'autonomie des personnes passe par l'autonomie financière. Et l'autonomie financière passe, dans notre société, par l'emploi. Les acteurs de terrain comme les décideurs politiques s'accordent pour dire que le fait d'avoir un emploi rémunéré joue un rôle essentiel de protection contre la précarité, mais s'il constitue bien une condition nécessaire contre la précarité, il n'est pas pour autant une condition suffisante¹. En effet, ce rôle dépend de la nature de l'emploi occupé car aujourd'hui, de nombreux emplois et statuts sont insuffisants en matière de protection contre la précarité, voire sont en eux-mêmes précarisants.

Ces réflexions sont au cœur du travail de Vie Féminine, mouvement féministe et social, militant pour l'autonomie des femmes et plus particulièrement des femmes des milieux populaires. Une recherche sociologique *Au féminin précaire : comment les femmes vivent-elles la précarité aujourd'hui ?*² prolongée d'une étude *Les femmes et l'emploi : la précarité institutionnalisée*³ et de rencontres-débats avec des groupes de femmes dans plusieurs régions de Wallonie⁴ nous ont permis de réfléchir à la définition d'un emploi de qualité et à son contraire, celle d'un emploi précaire ou/et précarisant. C'est le produit de ces réflexions dont fait écho cette analyse.

Le 6 juin 2008, Vie Féminine Picarde organisait une conférence-débat sur le thème « Emploi : les femmes sur le fil ? ». Dans ce cadre, Soizic Dubot intervenait sur le thème « quels critères pour un emploi de qualité ». La présente analyse rend compte de cette intervention.

¹ Voir à ce sujet le paragraphe consacré à la qualité des emplois, rapport *Lutter contre la pauvreté – évolutions et perspectives*, p. 96, Service de lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, Bruxelles, décembre 2007.

² *Au féminin précaire : comment les femmes vivent-elles la précarité aujourd'hui ?*, Ed. Vie Féminine, Bruxelles, 2006 (disponible auprès du Secrétariat national de Vie Féminine).

³ *Les femmes et l'emploi : la précarité institutionnalisée*, bureau d'étude de Vie Féminine, décembre 2006 (disponible auprès du Secrétariat national de Vie Féminine).

⁴ Rencontres-débats organisées par Vie Féminine entre décembre 2006 et mai 2007.

1. Critères de qualité : trois incontournables en termes de finalité

Des réflexions et discussions que nous avons menées, trois critères irréductibles se dégagent. Peut-être ne sont-ils pas les seuls à pouvoir être retenus mais ils sont apparus comme incontournables dans nos débats.

Tout emploi doit permettre :

- une autonomie financière individuelle :
Par autonomie financière individuelle, nous entendons que les revenus générés par le travail doivent être suffisants pour éviter toute dépendance vis-à-vis d'un autre revenu, qu'il s'agisse du revenu du travail d'un partenaire (les revenus propres seront alors perçus comme un revenu d'appoint ou complémentaire pour le couple ou le ménage⁵) ou d'allocations sociales sans lesquelles il serait impossible de s'en sortir au quotidien.
- une protection sociale suffisante :
Notre système actuel de protection sociale repose en effet sur des cotisations versées dans le cadre du travail. L'emploi doit donc garantir une protection suffisante et ce y compris en matière de pension de retraite (ainsi, l'emploi ne doit pas avoir pour conséquence une pension de retraite ne permettant pas de vivre hors de la précarité)
- un équilibre entre temps professionnel, temps personnel, temps familial et temps social :
Cet équilibre renvoie à la notion de conciliation, d'une conciliation réellement égalitaire, possible pour toutes et tous, indépendamment du sexe.

Ces trois incontournables, qui peuvent aussi être lus dans la définition de travail décent de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)⁶, se traduisent en critères plus concrets qui peuvent jouer le rôle d'indicateurs de la précarité d'un statut ou d'un emploi.

2. Indicateurs de précarité

Le but ici n'est pas de dresser une liste exhaustive d'indicateurs de précarité mais de mettre en évidence ceux qui sont ressortis des réflexions et débats menées par Vie Féminine et des analyses qui les ont suivis.

Indicateurs pouvant être avancés :

- Nombre d'heures (journalières/hebdomadaires/mensuelles) travaillées :
Ce nombre d'heure peut être soit élevé soit faible.
 - Trop élevé, il interdit la conciliation.

⁵ Cette notion de salaire d'appoint est encore fortement prégnante dans les mentalités aujourd'hui et s'applique surtout dans un couple au salaire de la femme, reflétant l'idée-force que « *le travail des hommes est évident, celui des femmes est contingent* » (*Mais qui a peur du travail des femmes ?*, Margaret Maruani, Ed. Syros, 1985).

⁶ « *La notion de travail décent résume les aspirations de tout travailleur: possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes.* », sur le site internet de l'OIT : www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatIsDecentWork/lang--fr/index.htm (consulté le 1 août 2008).

NB : il faut compter ici tant le nombre d'heures travaillées lui-même que les heures passées en déplacement dans le cadre de ce travail, c'est-à-dire pour s'y rendre et en revenir, mais aussi tous les déplacements qu'impliquent certains emplois mais qui ne sont pas forcément comptabilisés dans le temps de travail (prenons ici l'exemple des emplois de services aux domiciles des personnes avec des trajets entre les différents domiciles qui peuvent s'avérer longs et nombreux).

- Trop faible (pensons ici au temps partiel qui concerne de nombreuses femmes), il débouche souvent sur des revenus peu élevés qui peuvent interdire l'accès à l'autonomie financière.

- Variabilité des horaires :

Des horaires qui varient fréquemment et qui sont souvent connus peu de temps à l'avance par la travailleuse ou le travailleur (pensons au secteur de la grande distribution par exemple avec des horaires différents chaque jour et communiqués une ou deux semaines à l'avance sans mettre à l'abri d'un changement de dernière minute) rendent difficiles la conciliation (comment planifier et organiser ses différents temps de vie dans de telles conditions surtout que certains peuvent également dépendre de disponibilités d'autres personnes et/ou infrastructures⁷).

Par ailleurs, une variabilité des horaires peut aussi dans certains cas s'accompagner d'une variabilité des revenus ce qui, là encore, peut avoir des conséquences négatives sur le plan de l'autonomie financière en condamnant à l'incertitude financière (pensons aux heures complémentaires dont le nombre peut fortement varier selon la période, aux missions d'intérim et CDD dont la succession peut se faire sur des bases horaires différentes, et à tous les emplois et statuts pour lesquels le salaire dépend directement du nombre d'heures travaillées).

- Durée limitée de l'emploi :

Une durée limitée de contrat (CDD, missions intérim...) s'accompagne d'une insécurité financière à moyen ou long terme, qui peut nuire à l'autonomie financière. Par ailleurs, on notera aussi ici qu'elle rend impossible l'accès à certains plans à moyen terme (achat d'un véhicule, location sans parler de l'achat d'un logement⁸...).

- Salaire faible :

Un salaire faible est souvent un frein à l'autonomie financière.

- Droits sociaux ouverts incomplets :

Des droits sociaux incomplets débouchent sur une couverture sociale incomplète qui peut se matérialiser, lors d'une situation de chômage ou de retraite, par des allocations et pension insuffisantes pour permettre l'autonomie financière.

Un de ces indicateurs pris isolément n'est pas forcément suffisant en soi pour considérer une situation comme précaire. Ainsi, un temps partiel ne signalera pas toujours un manque d'autonomie financière puisqu'il peut être accompagné dans certains cas d'un salaire relativement élevé.

Néanmoins, dans la plupart des cas, ces indicateurs ont tendance à se combiner entre eux. Ainsi un temps partiel sera souvent accompagné d'un salaire horaire faible, réduisant encore

⁷ Pensons à l'accueil des enfants par exemple.

⁸ Les propriétaires sont souvent réticents à louer à une personne ne pouvant pas leur apporter des garanties de rentrées financières régulières et présumées durables (discrimination condamnable mais existante – il est fréquent de se voir par exemple demander ses fiches de salaires ou son type de contrat de travail).

la possibilité d'autonomie financière. On aura également tendance à trouver ce type d'emploi dans des secteurs où la variabilité horaire est la norme et où la durée limitée est fort présente⁹.

Plus un statut ou une situation cumule d'indicateurs, plus son degré de précarité est élevé. On peut noter que ces indicateurs sont très présents pour de nombreux emplois occupés majoritairement par des femmes et caractéristiques des secteurs féminisés. Pensons par exemple aux caissières dans la grande distribution ou aux femmes de ménage en titres-services.

3. Deux facilitateurs

A ces indicateurs, viennent s'ajouter des critères qui peuvent être vus comme des facilitateurs de qualité. S'ils ne permettent pas de mesurer directement le degré de précarité d'un emploi, ils peuvent avoir une influence sur ces indicateurs en les tirant vers une plus grande qualité.

- Possibilité d'organisation collective :

Un emploi permettant l'organisation collective des travailleuses et travailleurs, que ce soit dans le cadre d'une délégation syndicale ou hors d'un syndicat, est un gage de la possibilité de porter des revendications et d'avancer sur les dysfonctionnements et les abus, vers l'amélioration de la qualité de l'emploi.

A ce sujet, il faut noter que cette possibilité d'organisation collective est fortement restreinte pour les emplois de services à domicile¹⁰ ainsi que pour les emplois à horaires morcelés où chaque personne travaille selon des horaires différents et où les contacts sont donc réduits (comme c'est le cas dans la grande distribution), deux types d'emplois dans lesquels travaillent de nombreuses femmes. Cette possibilité est également fortement limitée dans l'intérim.

- Visibilité du travail :

Une visibilité du travail accompli au quotidien basée sur des contacts avec d'autres personnes peut aussi, sinon garantir, du moins faciliter une certaine qualité des conditions de travail et de l'emploi. En effet, cela permet que d'autres personnes connaissent les conditions qui accompagnent l'emploi, et donc qu'elles puissent agir dessus soit directement, soit en se portant témoin. La mobilisation pour une amélioration sera plus facile. A l'inverse, plus l'isolement de la personne qui travaille est grand, plus ses conditions de travail sont invisibilisées et plus, en cas de mauvaises conditions, il sera difficile d'agir.

On notera encore ici le cas des personnes travaillant à domicile : non seulement les contacts avec leurs pairs sont réduits voire inexistantes, mais il en est aussi de même des contacts avec toute autre personne. Seule subsiste la relation avec le bénéficiaire du service, une relation morcelée (le bénéficiaire ne voit qu'une partie du travail effectué puisqu'une même personne travaille généralement pour plusieurs bénéficiaires sans lien entre eux) qui peut également disparaître si le bénéficiaire est absent lors du service (situation courante dans le cas de ménage au domicile). Quant aux contacts avec l'employeur officiel, ils sont extrêmement réduits et se limitent souvent à des

⁹ Pour une analyse plus détaillée, on pourra se référer au chapitre consacré au temps partiel dans l'étude *Les femmes et l'emploi : la précarité institutionnalisée*, pp. 28-31, bureau d'étude de Vie Féminine, décembre 2006.

¹⁰ Elle n'est pas pour autant inexistante puisque certains employeurs organisent des temps communs (réunions mensuelles du personnel, temps de formation...) mais peu répandue.

transmissions administratives. Leurs conditions de travail peuvent être complètement invisibilisées.

4. Lien emploi précaire / reconnaissance de la valeur du travail accompli

En ce qui concerne la valeur du travail accompli, elle peut paraître très subjective. Elle dépend de la manière dont ce travail et cet emploi sont valorisés dans la société et renvoie au regard porté par les autres dans le cadre des normes sociales.

Un lien existe entre cette valeur et les critères de qualité pointés précédemment. En effet, une faible valorisation sociale s'accompagne plus facilement de plus mauvaises conditions de travail et d'un moindre salaire. Réciproquement, un emploi caractérisé par flexibilité, faible salaire, etc. sera perçu comme de moindre valeur. Les conditions de travail alimentent une représentation dévalorisée tandis qu'une faible valorisation légitime ces conditions. La hiérarchie des emplois se trouve alors doublement renforcée.

Pourtant, cette valeur appliquée aux emplois peut gommer certains aspects tels que leur complexité, leur utilité, leur difficulté, les compétences qu'ils demandent... pour les réduire à une seule de leur dimension et déboucher sur une représentation d'employé-e-s objectif-e-s et interchangeables... Ainsi, des aides-ménagères interrogées sur un objet les représentant dans leur travail citent la loque ou la raclette, objets peu valorisés dans notre société. Le sens du travail s'amenuise fortement.

Ainsi, même si les personnes travaillant peuvent se situer différemment quant à cette valorisation du travail (pour certaines, il s'agit d'un critère fondamental de qualité de l'emploi alors que pour d'autres, il s'agit d'un critère secondaire voire négligeable), elle joue un rôle capital dans la qualité de l'emploi.

De plus, sans rentrer dans le détail dans le cadre de cette analyse, on peut souligner que cette notion de valorisation du travail renvoie aussi aux cas de compétences dénigrées ou invisibilisées, qui conduisent à définir certains emplois comme non qualifiés alors qu'ils nécessitent pourtant la mise en œuvre de ces compétences. Ici, l'écho est particulièrement fort avec certains secteurs féminisés et l'histoire de l'insertion professionnelle des femmes : des qualifications socialement féminines ont pu être et sont encore exploitées sous couvert d'une naturalisation ou d'une non-reconnaissance au grand jour¹¹. Cela débouche notamment sur une surreprésentation des femmes dans l'emploi sous qualifié. La notion même de qualification est alors à interroger.

5. Conclusion : nécessité de garantir la présence des critères de qualité

Aujourd'hui, sous la pression du libéralisme et du chômage, se développent des contrats et statuts éloignés de la notion d'emploi de qualité et cumulant les critères de précarité. Du fait de leur insertion particulière sur le marché de l'emploi, de la charge des tâches familiales, d'un modèle de l'emploi construit selon des normes « masculines », les femmes se trouvent aux premières lignes de ces contrats et statuts précaires.

¹¹ A ce sujet, on peut évoquer la préférence à l'embauche de femmes dans les chaînes industrielles des années 60 du fait d'une meilleure rentabilité dans des gestes répétitifs, accomplis simultanément des deux mains, acquis dans la sphère domestique (compétences recherchées car directement exploitables dans ces chaînes), ne s'accompagnant pourtant pas d'une valorisation au sein de l'entreprise (postes non qualifiés au bas de la hiérarchie avec faible salaire), citée par Margaret Maruani dans *Travail et emploi des femmes*, p.43, coll. Repères sociologie, Ed. La Découverte, Paris, 2006, ou encore le statut des accueillantes d'enfants aujourd'hui en Belgique ou encore le recrutement de femmes dans les emplois d'aides ménagères en titres-services.

Face à cette situation, bien souvent les politiques publiques ne font que rendre acceptable ce type d'emplois, les policer et légitimer, voire parfois même les encourager. Les titres-services en sont un bon exemple.

Aujourd'hui, le chômage a envahi l'emploi. Un des risques est que sous sa pression se développe un second marché de l'emploi caractérisé par le cumul de critères de précarité, creusant l'écart entre les personnes situées du « meilleur côté » et celles n'ayant de choix qu'entre rien et le sous-emploi avec ses sous-statuts. Pour le contrecarrer, il est nécessaire de mettre en avant ces garanties de qualité des emplois.