

Analyse de la perception de la précarité de l'emploi par des travailleurs issus du secteur de la logistique

Auteur : Lando Fofulo,

Promoteur(s) : Cornet, Annie

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en gestion des ressources humaines, à finalité spécialisée "mise en oeuvre de la gestion stratégique des ressources humaines"

Année académique : 2019-2020

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/10261>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

NOM : LANDO-FOFULO

Prénom : Julien

Matricule : s136276

Filière d'études : Master en GRH, fin. sp. Mise en œuvre de la gestion stratégique des RH

Mémoire

Analyse de la perception de la précarité de l'emploi par des travailleurs issus du
secteur de la logistique

Promoteur : Madame CORNET Annie

Lecteur : Monsieur HUBIN Joël

Lecteur : Monsieur RANDAXHE David

Avant-propos

En finalité de notre master en Gestion des Ressources Humaines réalisé au sein de l'Université de Liège, nous présentons ce travail final de cycle de formation. Ce mémoire de fin d'études est la finalité d'un cursus rythmé d'apprentissages, de réflexions et de développement personnel. À travers ces études en sciences sociales, notre vision de l'humain s'est affinée. Des domaines liés aux ressources humaines ont attisé notre intérêt et constituent des possibilités de choix de carrière.

Nous avons voulu que ce mémoire soit facile d'accès et simple à la compréhension. Sa réalisation a mobilisé de notre part les différentes connaissances et aptitudes apprises durant notre formation universitaire.

« La consolidation du statut du salariat permet l'épanouissement des protections, tandis que sa précarisation mène à nouveau à l'insécurité sociale »

(Castel, 1995, p. 322).

Remerciements

Avant toute chose, Merci Seigneur d'avoir veillé sur nous et nous a permis de pouvoir présenter ce présent travail.

Nous souhaitons, en premier lieu, adresser nos plus sincères remerciements à Madame Annie Cornet, qui nous a fait l'honneur d'être la Promotrice de ce mémoire. Merci pour l'ensemble de votre aide, vos conseils, lors de la réalisation de ce mémoire.

Merci également à Messieurs Hubin et Randaxhe, qui nous ont honorés de leur accord d'être lecteurs de ce mémoire. Vos commentaires et vos encouragements ont été fort appréciés.

Nous souhaitons enfin remercier différentes personnes qui nous ont soutenus et appuyés durant ces nombreuses années :

Notre chère maman, Marianne et notre sœur, Audrey, pour l'amour inconditionnel, la confiance apportée durant tout au long de ces années.

Nos différents lecteurs pour leur avis et le temps accordé à la relecture de cet écrit.

Nos amis, les collègues de Multicom qui nous soutenu durant toutes ces années.

Table des matières

Avant-propos	3
Remerciements	4
Chapitre 1. Introduction	7
1. Introduction du sujet.....	7
2. Motivation de la démarche scientifique	7
3. Motivation de la démarche personnelle.....	8
4. Question de départ et de recherche.....	9
5. Sous-questions de recherche	10
6. Hypothèses de recherche	10
7. Contribution de l'étude	11
8. Précarité de l'emploi – quelques chiffres et statistiques	11
9. Présentation du secteur de la logistique.....	17
10. Structure du mémoire.....	18
Chapitre 2. Revue de littérature	20
1. Pauvreté	20
2. Précarité	25
3. Emploi/pauvreté et précarité.....	34
Chapitre 3. Méthodologie	48
1. Type de démarche.....	48
2. Méthode de recueil des données	49
Chapitre 4. Mise à plat des données	56
1. Conditions de travail	56
2. Perception personnelle sur la précarité.....	60
3. Perception de l'entourage sur la précarité.....	62
4. Précarité et précarariat.....	65

5. Salariat	68
Chapitre 5. Discussion.....	71
1. Hypothèse 1.....	71
2. Hypothèse 2.....	75
3. Hypothèse 3.....	77
4. Hypothèse 4.....	79
Chapitre 6. Conclusion.....	81
1. Bref résumé de l'étude	81
2. Implications théoriques de l'étude.....	81
3. Implications managériales de l'étude : recommandations	82
4. Réponse à la question de recherche.....	82
5. Limitations et suggestions pour la recherche future	83
6. Retour subjectif et interprétatif du travail.....	85
Chapitre 7. Bibliographie.....	87
Annexes.....	95

Chapitre 1. Introduction

1. Introduction du sujet

Le terme précarité est apparu à la suite de la crise économique de 1973. Issu des sciences politiques, elle caractérise la condition et le statut social des ouvriers du XXème siècle (Pierret, 2013 : 307). Durant cette époque industrielle, la misère gagne la condition des ouvriers ce qui a pour effet d'attirer l'attention des pouvoirs publics. La société voit à ce moment une nouvelle forme de pauvreté apparaître composée de pauvres potentiels qui seront bientôt renommés « travailleurs précaires » (Pierret, 2013 : 308). Cette nouvelle catégorie de pauvres a pour particularité d'être uniquement composée de travailleurs (Pierret, 2013 : 309).

Dans l'expression populaire, la précarité est généralement reliée à la connotation de pauvreté (Bresson, 2015 : 6). Cependant, sa définition s'en dissocie (Pierret, 2013 : 308). Concrètement, elle traduit une autre réalité. Dans son rapport, Oheix (1981) présente la précarité comme une situation où la pauvreté n'est que potentielle et non probable (Oheix, 1981 : 13 ; cité par Pierret, 2013 : 308). Il la classe selon une échelle de gravité : *précarité, nouvelle pauvreté, pauvreté traditionnelle* (Pierret, 2013 : 308). La question de la condition des travailleurs est donc devenue rapidement un sujet de préoccupation. Quel statut doit être donné à l'emploi tout comme à l'individu ? Quels sont les bénéfices pour la société de mettre les gens à l'emploi et de leur permettre de maintenir cet emploi dans la durée ? Comment le marché de l'emploi peut-il permettre aux personnes de demeurer actives ? Qu'advient-il de celles et ceux qui ne peuvent s'inscrire dans l'emploi ?

L'évolution du marché de l'emploi, l'arrivée de la société capitaliste et de consommation sont autant de facteurs qui ont joué sur le modèle des emplois qui ont fleuri sur le marché du travail ces quatre dernières décennies.

2. Motivation de la démarche scientifique

Le choix de ce sujet est selon nous d'actualité. L'évolution du monde du travail et de nos sociétés ne cesse d'accroître. Les nouvelles technologies et nos nouveaux styles de vie permettent de repenser l'emploi. De ce fait, les nouvelles formes d'organisations du travail se heurtent à l'historique modèle de travail en plein emploi, en horaire fixe et traditionnel. Alors que la plupart des organisations syndicales prônent pour une plus grande sécurité d'emploi, fort est de constater que la plupart des nouveaux emplois créés le sont sous la forme d'emplois atypiques. La réflexion de l'avenir de l'emploi salarié prend donc de l'ampleur. Comment les nouvelles générations vont-elles s'insérer dans un monde du travail qui offre de telles caractéristiques ? Toutefois, avant de dresser un bilan négatif de

cette évolution, il est intéressant et même important de noter que ce mode d'emploi convient à certaines personnes.

Il est connu que l'emploi et la famille (cohabitation, mariage) permettent de se prémunir de la pauvreté, mais ne la neutralisent pas complètement. De plus, celle-ci reste un facteur hautement potentiel dans la vie des individus (Jouenne, 2005 : 70). Sans oublier qu'à la pauvreté sociale s'imbrique la pauvreté au travail qui accentue la probabilité d'une situation précaire (Jouenne, 2005 : 70).

En tant que futur gestionnaire des ressources humaines, il nous semble important, voire crucial, de se pencher sur la précarité des emplois. Comme indiqué dans la revue de littérature, la précarité des emplois semble être le mode de création de nouveaux emplois. Plus que ça, il est intéressant de se questionner, pousser la réflexion sur la cote part qu'occupent ces jobs atypiques par rapport aux conventionnels. Certes, les emplois précaires restent en minorité par rapport à l'ensemble des emplois existants. Cependant, en termes d'emplois créés, ils sont majoritaires. Cela requiert une prise de conscience (Castel, 2011 : 419).

La notion de travailleur pauvre apparaît rapidement dans le sillon de nos recherches. Nous abordons ce concept et faisons face à diverses définitions de celui-ci. La composition de cette notion comprend les critères de travail, de revenus et de famille (Jouenne, 2005 : 70).

3. Motivation de la démarche personnelle

Par le biais de notre réseau privé, nous avons été informés de la création d'un contrat de travail fort atypique proposé par une société en logistique présente dans la région Liégeoise. Cette entreprise a lancé une forme de contrat de travail appelée le « VSD¹ ». Ce type de contrat prévoyait l'engagement, par le biais d'une agence intérimaire, de travailleurs en « extra » afin de pallier une surcharge montante, mais temporaire de travail. Le principe de ce contrat est simple : le travailleur intérimaire preste 28h/semaine sur trois jours de travail (vendredi, samedi, dimanche). Le collaborateur preste donc plus d'heures de travail qu'une journée de travail classique ; le tout réparti sur trois jours de la semaine imposés par l'employeur. En contrepartie, via les primes de travail en horaire décalé, le travailleur peut prétendre à un salaire brut équivalent à celui d'un temps plein (alors qu'il ne preste effectivement qu'un temps partiel). À notre grand étonnement, diverses personnes de notre réseau ont été intéressées par cette pratique et ont postulé en vue d'un engagement. Dans le cadre de notre formation académique en ressources humaines, nous avons été sensibilisés aux bénéfices qu'apporte un emploi classique, à savoir :

¹ VSD pour Vendredi, Samedi, Dimanche

- La stabilité d'emploi,
- Des possibilités de réalisation du travailleur (telles que le développement personnel, les promotions, les formations),
- Des possibilités de se projeter dans une carrière professionnelle pleine et enthousiasmante.

Nous avons dès lors été pleinement engagés dans cette recherche. D'une part, car il s'agit d'une thématique originale et au cœur de l'actualité. D'autre part, nous avons identifié un terrain empirique au sein duquel nous pourrions prouver les théories déjà recensées sur notre projet de sujet. En effet, les emplois atypiques, depuis les années septante, sont en expansion flagrante, particulièrement dans le secteur de la logistique. La précarité émanant de ceux-ci nous porte vers une réflexion quant au ressenti des travailleurs.

4. Question de départ et de recherche

Au commencement de notre recherche, nous avons identifié le sujet de la précarité dans le monde du travail comme étant une piste d'étude originale, au cœur du débat social et en lien avec le domaine des ressources humaines.

Nous avons, par la suite, dégagé les aspects pertinents d'une réflexion sur ce thème et avons mesuré l'impact de cette problématique auprès de notre réseau académique. En nous interrogeant sur les fondements qui remettaient la précarité au creux du débat sociétal, nous avons rédigé une question de départ. Cette question nous a permis de débiter nos premières recherches théoriques et d'enclencher la démarche scientifique en réalisant quelques interviews exploratoires. Notre question de départ se présenta comme suit :

**« La précarité du travail est-elle connue,
ressentie, subie par des travailleurs de la région liégeoise ? »**

Afin de mettre en place une étude sur cette problématique, nous avons dégagé une question de recherche qui met l'accent sur les personnes et leur ressenti par rapport à la précarité. Nous avons restreint, avant toute chose, notre champ d'études d'une part à la région liégeoise, notre berceau, d'autre part dans le secteur de la logistique. La littérature a conforté notre choix, car ce secteur présente des caractéristiques particulières qui semblent favoriser les emplois précaires.

Voici notre question de recherche :

**« Comment la précarité est-elle vécue, ressentie par les travailleurs, employés et ouvriers
issus du secteur de la logistique ? »**

Dans le but de recueillir des informations pertinentes nous permettant de répondre à notre question de recherche, nous avons formulé quatre sous-questions qui mettent en lumière les dimensions et indicateurs qui nous seront utiles afin de rédiger notre guide d'entretien (Sem Mbimbi et al., 2018 : 59).

Nous avons ciblé le secteur de la logistique comme terrain d'analyse, car au regard de la littérature scientifique, beaucoup d'emplois sont à caractère précaire (Parodi, 2004 : 184).

5. Sous-questions de recherche

1^{ère} sous-question de recherche

Comment les travailleurs du secteur de la logistique perçoivent-ils la précarité par rapport à leurs conditions de travail ?

2nd sous-question de recherche

Comment la précarité s'exerce-t-elle dans les emplois du secteur de la logistique, dans les entreprises de logistique ?

3^{ème} sous-question de recherche

Comment l'augmentation des emplois atypiques dans la logistique affecte-t-elle la perception de précarité auprès des travailleurs ?

4^{ème} sous-question de recherche

Comment les conventions collectives de travail (au niveau sectoriel ou au sein de l'entreprise) peuvent-elles aider à lutter contre la précarité des emplois ?

6. Hypothèses de recherche

Nous nous basons, enfin, sur des hypothèses de recherche. « Ces hypothèses sont formulées sur base de cette question et constituent donc les soubassements, les fondations préliminaires de ce qui est à démontrer ou à vérifier sur le terrain » (Sem Mbimbi et al., 2018 : 60) :

1^{ère} hypothèse

Les travailleurs du secteur logistique ont des conditions de travail précaires

2nd hypothèse

Les travailleurs du secteur logistique ont des emplois atypiques qui rendent le travail précaire

3^{ème} hypothèse

Les travailleurs du secteur logistique pensent que l'augmentation des emplois atypiques est un vecteur de précarité.

4^{ème} hypothèse

Les travailleurs du secteur de la logistique pensent que les syndicats et/ou les employeurs peuvent influencer positivement leurs conditions de travail.

7. Contribution de l'étude

En matière de contribution, humblement, cet écrit apportera un éclairage sur le ressenti de travailleurs des secteurs de la logistique concernant la précarité de l'emploi. Sans vouloir révolutionner le domaine, nous allons apporter un avis venant du terrain qui va étayer ou non l'argumentation vue dans la littérature.

Enfin, le but est également d'apporter un message pouvant contribuer à sensibiliser sur la question de la précarité ainsi que du précaire.

8. Précarité de l'emploi – quelques chiffres et statistiques

Avant de présenter notre revue littéraire permettant d'appréhender le concept de précarité de l'emploi ou « la pauvreté en emploi » (Ulysse, 2009 : 82), découvrons, au travers de graphiques, de statistiques, une présentation de la précarité en Belgique.

- « En 2017, 15,9% de la population est considérée comme susceptible de pauvreté monétaire » (www.statbel.be, 2019)²
- « En 2017, 5,1% de la population souffre de privation matérielle grave » (www.statbel.be, 2019)³
- 48% des travailleurs belges ne parviennent pas à subvenir à leur besoin du mois, 32% y parviennent de justesse, 9% sont en endettement bancaire, 7% sont de potentiels précaires⁴ (source : www.lesoir.be, 2019)

² Source : www.statbel.be consulté le 10 août 2020

³ Source : www.statbel.be consulté le 10 août 2020

⁴ Source : www.lesoir.be consulté le 10 août 2020

- De 2015 à 2018 : 230000 emplois sont créés (dont 157700 pour le secteur privé)⁵
- En 2019, 26% des travailleurs belges ont eu des horaires de travail flexible au moins un jour par semaine⁶
- 111000 hommes et 97000 femmes occupées dans un second emploi (4,3 % de la population)⁷
 - Taux le plus élevé chez les 25 – 49 ans avec 4,9%
- Nombre d'emploi vacant diminue : le nombre d'emplois vacants est en baisse (141700 au quatrième trimestre 2018 contre 149200 au troisième trimestre 2018)⁸

Taux de présence des formes atypiques de travail (2007 – 2015)⁹

Ce graphique présente la quote-part que représentent les emplois atypiques par rapport à la population active en Belgique pour la période 2007 à 2015. L'emploi temporaire stagne durant presque une décennie. Cela indique un recours constant aux agences d'intérim. Le temps partiel augmente pour sa part.

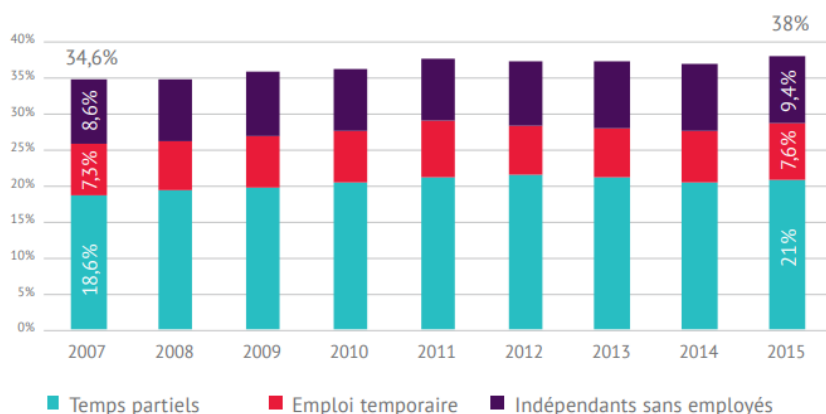


Figure 1. Inégalité de revenu & risque de pauvreté avant et après redistribution (source Eurostat – EFT – LENTIC)

Taux de risque de pauvreté¹⁰

Le tableau ci-dessous présente le taux de pauvreté sur une période de neuf années. Le risque de pauvreté général a augmenté de 1,8% passant de 14,6% à 16,4%. L'année 2016 a été l'année qui a vu une augmentation du risque dans toutes les catégories présentées. Malgré un recul de 0,6%, passant ainsi de 22,1% à 20,6%, la tranche d'âge 16-24 ans reste la catégorie la plus sujette au risque de pauvreté.

⁵ Source : www.rtf.be consulté le 10 août 2020

⁶ Source : www.stabel.be consulté le 10 août 2020

⁷ Idem que 6

⁸ Idem que 7

⁹ Idem que 8

¹⁰ Idem que 9

Caractéristiques	Taux de pauvreté										
	Année	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	Pays	Belgique	Belgique	Belgique	Belgique	Belgique	Belgique	Belgique	Belgique	Belgique	Belgique
Total		14,6%	14,6%	15,3%	15,3%	15,1%	15,5%	14,9%	15,5%	15,9%	16,4%
Hommes		13,4%	13,9%	14,6%	14,7%	14,6%	15,0%	14,1%	14,5%	14,8%	15,6%
Femmes		15,7%	15,2%	16,0%	15,9%	15,5%	15,9%	15,6%	16,6%	17,0%	17,1%
0-15		16,4%	18,5%	18,5%	17,3%	16,8%	17,9%	17,4%	17,0%	17,8%	19,9%
16-24		16,2%	14,8%	15,3%	16,5%	17,0%	20,4%	19,5%	21,5%	22,1%	20,5%
25-49		10,8%	11,4%	13,1%	13,3%	13,8%	14,4%	13,5%	13,5%	14,0%	14,3%
50-64		12,9%	12,3%	12,1%	12,8%	11,7%	11,8%	12,1%	14,7%	14,2%	14,5%
65+		21,6%	19,4%	20,2%	19,4%	18,4%	16,1%	15,2%	15,3%	15,8%	16,6%

Source: Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium)

Figure 2. Taux de risque de pauvreté en Belgique entre 2009 et 2018 (source : statbel)

Inégalité de revenu¹¹

Ce graphique démontre la dépendance qu'ont certaines personnes face à l'aide publique. Sans cela, leur niveau de précarité est nettement plus élevé. Cela renvoie à une « vieille » idée que l'allocataire social est perçu en définitive comme un « assisté » (Jenson et *al.*, 2009 : 1). Cette taxonomie ajoute de la stigmatisation aux situations de vie compliquées (Jenson et *al.*, 2009 : 9).

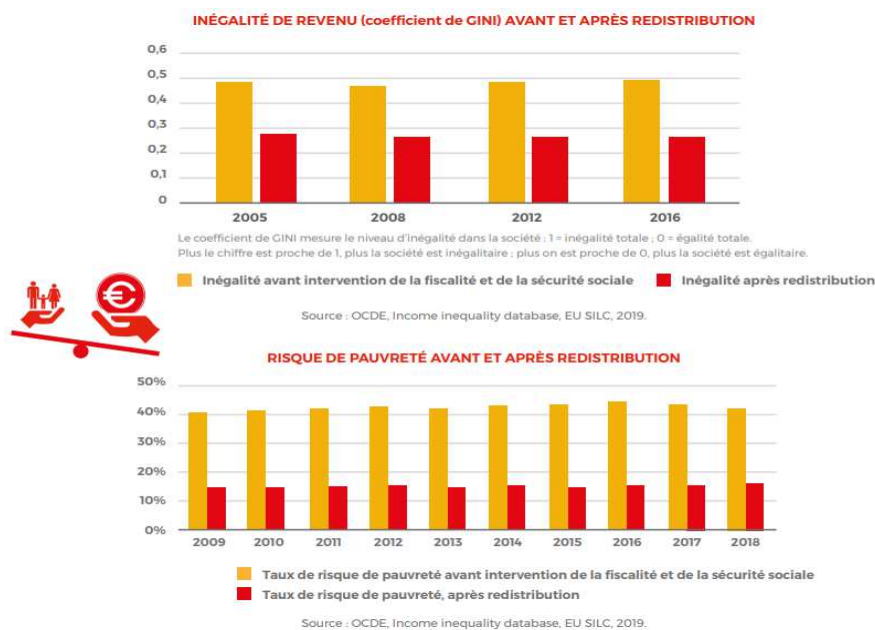


Figure 3. Inégalité de revenu & risque de pauvreté avant et après redistribution (source : rapport socio-économique de la FGTB 2019)

¹¹ Source : baromètre socio-économique de la FGTB 2019, consulté le 10 août 2020

Complément du chômage

Le graphique ci-dessous présente la proportion de bénéficiaires du chômage en fonction de leur type d'admission. Dans l'optique d'un regard quant à la précarité, nous constatons que 6% (9216 personnes) sont indemnisées sur base d'un temps partiel volontaire et 9,3% (29801 personnes) le sont sur base d'un emploi bénéficiant d'un complément d'entreprise. Ces compléments représentent les aides à l'emploi qui sont octroyées par le gouvernement afin de promouvoir l'emploi (source : www.onem.be) :

- ✓ 321 496 chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (moins 24 865 – 7,2 % - par rapport à juillet 2018). Ce nombre se subdivise comme suit :
 - 292 344 chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base d'un travail à temps plein ou admis sur base d'études
 - 19 216 chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi admis sur la base d'un travail à temps partiel volontaire
 - 9936 chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi bénéficiant d'un complément d'entreprise.

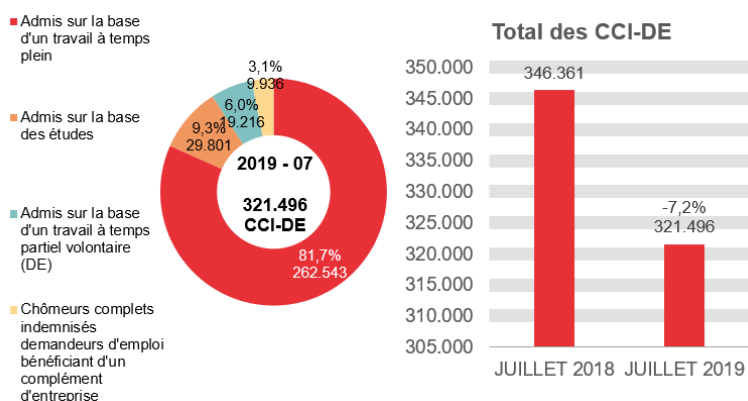


Figure 4. Répartitions des bénéficiaires du chômage en 2019 (source : www.onem.be)

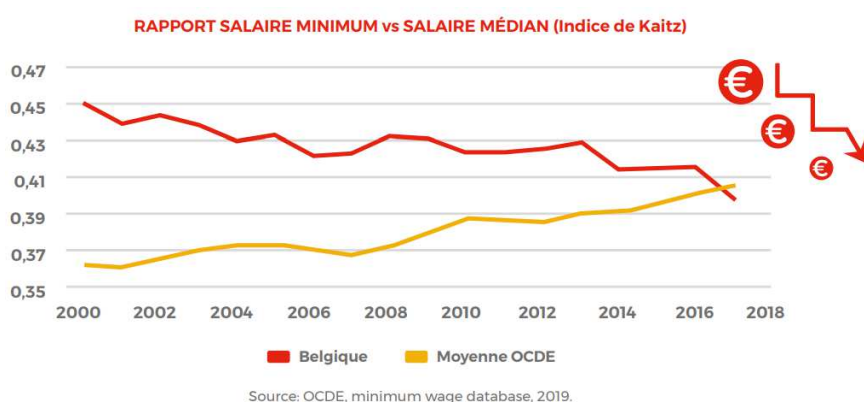
Le rapport salaire minimum vs salaire médian¹²

L'un des aspects négatifs de la précarisation du travail est sans nul doute l'effritement de la rémunération. En Belgique, les salaires sont indexés de manière à contrebalancer l'inflation de la vie. Afin de déterminer le pouvoir d'achat, il est utilisé, en Belgique, le mécanisme du panier de la ménagère (Ernalsteen, 2019, www.feb.be). Aussi appelé « indice des prix à la consommation », le

¹² Source : baromètre socio-économique de la FGTB, consulté le 10 août 2020

panier de la ménagère est une méthode économique, actualisée chaque année, permettant de « tenir compte des modifications des habitudes de *consommation des ménages belges* ».

Le salaire médian correspond « *au salaire au milieu de la distribution de revenus* » (baromètre socio-économique 2019 de la FGTB : 14). C'est-à-dire, la manière dont les richesses produites en société sont distribuées parmi les différents acteurs qui lui sont liés. Le constat actuel fait état que les actionnaires (aussi appelé « *capital* » (Jenson, 2009)) voient leur quote-part de bénéfice augmenter alors que le travailleur voit son salaire stagner. L'indice « Kaitz » définit, quant à lui, « *le rapport entre le salaire minimum et le salaire médian* » (baromètre socio-économique 2019 de la FGTB : 14). Ce graphique démontre que la différence de salaire entre le salaire minimum et le salaire médian croît.



Alors que dans la moyenne des pays de l'OCDE cette différence tend à se réduire.

Figure 5. Rapport salaire minimum vs salaire médian

L'évolution du salaire minimum

L'un des aspects négatifs de la précarisation du travail est sans nul doute l'effritement de la rémunération. Le salaire est souvent bas, car les primes sont souvent liées aux contrats à durée indéterminée. « *Même en considérant le salaire minimum en termes réels (en tenant compte de l'inflation), il apparaît que le salaire minimum perd en valeur. Outre la Grèce, la Belgique est le seul pays de l'UE où le salaire minimum a perdu de la valeur entre 2010 et 2019* » (baromètre socio-économique 2019 de la FGTB : 14).

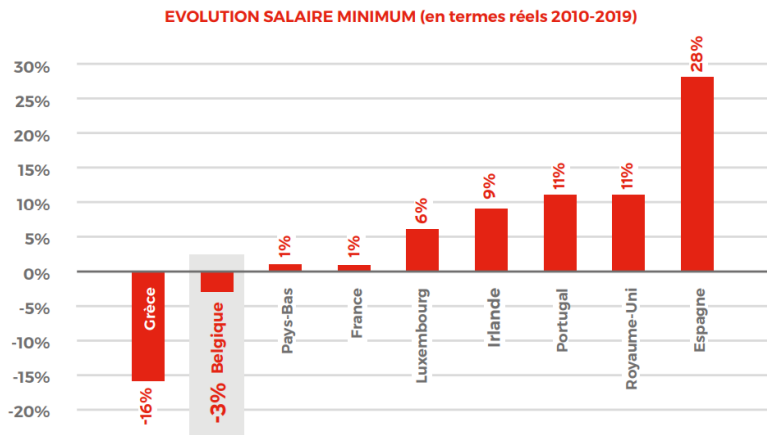
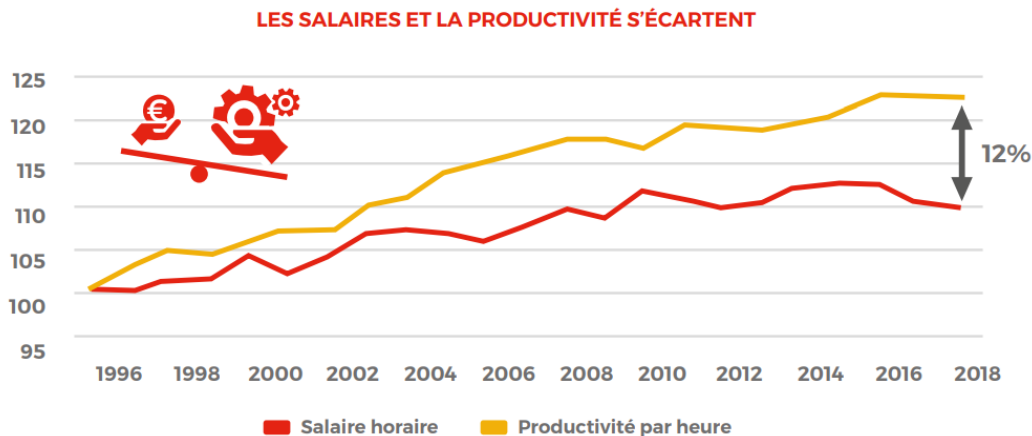


Figure 6. Évolution salaire minimum

Les salaires et la productivité s'écartent

Nous remarquons par ce graphique que la productivité par heure augmente de presque 25% en douze ans alors qu'en regard, le niveau de salaire n'a augmenté que de 10% (chiffres arrêtés en 2018).



Source : OCDE, Compendium of Productivity indicators, 2019.

Figure 7. Les salaires et la productivité s'écartent.

➤ Les CCT

Les Conventions Collectives de Travail sont des accords sociaux signés entre les représentants des travailleurs et ceux des employeurs ou proposés sur initiative de l'employeur lorsque l'entreprise ne possède pas de délégation syndicale. Pour qu'elles puissent être adoptées, celles-ci doivent être signées par au moins un organisme représentant les travailleurs et les employeurs. Ces conventions fixent les relations individuelles et collectives de travail en prodiguant des règles et de droits pour chacune des parties. Selon l'OCDE, les inégalités sont moins présentes dans les pays où les

organisations syndicales ont la liberté de négocier directement avec l'employeur ce genre d'accords sociaux. Une Convention Collective de Travail¹³ (www.emploi.belgique) peut être conclue à différents niveaux : au niveau national, intersectoriel, sectoriel, et d'entreprise. Son champ d'application peut être rendu obligatoire ou dérogatoire.

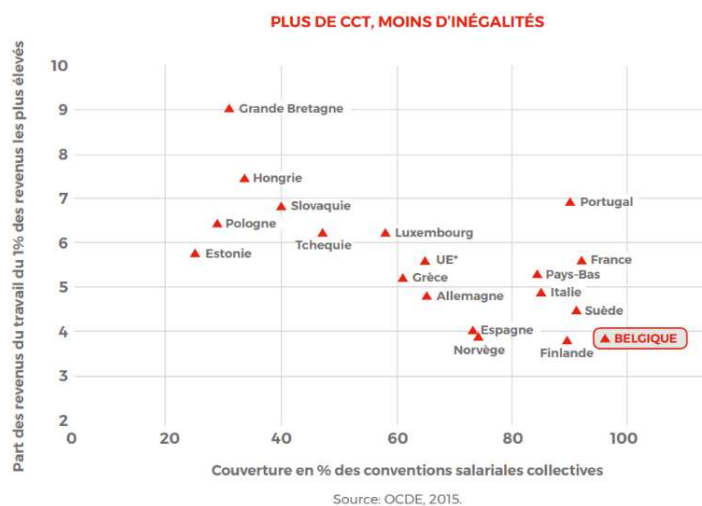


Figure 8. Plus de CCT, moins d'inégalités

9. Présentation du secteur de la logistique

Le secteur de la logistique représente un atout majeur pour les entreprises qui déploient leurs activités d'un point de vue international (Colin, 2009 : 15). La logistique se présente dans divers domaines et vient appuyer les processus de gestion de stock, de livraison. Le secteur de la logistique est souvent dépeint pour ses emplois atypiques, mais également pour l'innovation qui y est réalisée. L'OIT dresse en ce sens une constatations dans son rapport sur « l'Emploi Atypique » (OIT, 2016) :

« L'expansion des services et des chaînes d'approvisionnement mondiales est indissociable du changement technique. Les nouvelles technologies de l'information, la qualité supérieure et le moindre coût des infrastructures, ainsi que les progrès de la logistique et des transports, ont permis aux entreprises de comparer leurs opérations, puis d'organiser, de gérer et de répartir leur production à l'échelle mondiale. Les nouvelles technologies ont aussi induit l'apparition de nouvelles formes de travail, comme le travail sur les plates-formes Internet ou le travail sur appel par l'intermédiaire d'applications mobiles » (extrait du rapport de l'OIT sur l'emploi atypique, 2016 : 5).

¹³ Source : www.emploi.belgique ; consulté le 04 août 2020

10. Structure du mémoire

Chapitre 1 : Introduction et découverte de la problématique

Nous avons vu dans cette introduction une présentation du sujet de ce travail. Par les différents chiffres, nous avons voulu apporter une mise en contexte afin de permettre une meilleure compréhension du travail réalisé. Nous avons également revu les motivations personnelles ainsi que la problématique qui résulte du phénomène de précarité au travail. Enfin, cette partie a présenté nos questions de recherches et hypothèses de recherche.

Dans un premier temps, la vulgarisation et fausse croyance quant à la précarité, au précaire ainsi qu'à la pauvreté nous ont interpellés. Il nous a paru, dès lors, intéressant, dans la revue de lecture, de définir ces concepts avec précision.

Dans un second temps, nous avons tenté de déceler les enjeux et difficultés voir simplement la réalité du quotidien de ces travailleurs, issus de ces secteurs cibles.

Voici donc les différents chapitres de ce travail :

Chapitre 2 : Revue de littérature, les bases de notre recherche

Dans ce chapitre nous allons aborder la partie théorique de notre travail. Cette étape consistera à poser les termes généraux utilisés au sein de ce travail. Nous apporterons des clarifications sur les différents concepts et notions ayant trait à la précarité des emplois. La constatation d'un amalgame entre la pauvreté et la précarité lors de notre recherche exploratoire nous a interpellés. Il nous a paru, dès lors, intéressant, dans la revue de littérature d'exposer les deux concepts afin de les différencier.

Chapitre 3 : Présentation de la méthodologie de recherche et de l'échantillon

La partie méthodologique de ce travail nous renseignera sur la méthode choisie et appliquée tout au long de notre recherche. Elle présentera tant la méthodologie observée, que la manière dont l'échantillon a été construit et enfin présentera le guide d'entretien qui nous a servi de support tout au long de notre recherche empirique.

Chapitre 4 : Mise à plat des données

Afin de déceler les enjeux et difficultés voir simplement la réalité du quotidien de travailleurs issus des secteurs cibles sélectionnés, nous avons entrepris une série d'entretiens semi-qualitatifs. Ce quatrième chapitre exposera les résultats les plus pertinents de notre panel d'informateurs. Ces témoignages nous permettront de préparer notre discussion.

Chapitre 5 : Discussion

Le chapitre de la discussion mêlera les notions théoriques vues dans la revue de littérature ainsi que le résultat de notre matériau empirique. Nous veillerons également à apporter une réponse aux quatre hypothèses de recherches formulées dans l'introduction du présent travail.

Chapitre 6 : Conclusion

Pour finir, notre conclusion balayera les différents points de ce travail et reprendra les différents aspects importants à retenir de notre recherche. Nous nous tournerons enfin vers le futur en découvrant les pistes futures que pourrait donner ce travail ainsi que les limites identifiées à la fin de cette recherche ; ce point sera en quelque sorte une introspection du travail réalisé.

Chapitre 2. Revue de littérature

Lorsque le mot « précarité » est évoqué, il renvoie généralement, dans la pensée générale, à la notion de « pauvreté ». Cependant, la problématique pauvreté-précarité peut être envisagée sous différents angles. Elle est complexe et à nuancer, car mouvante à travers le temps et subjective socialement parlant. En effet, d'un pays à un autre, d'une culture à une autre, la notion de pauvreté et de précarité peut radicalement changer.

L'individu n'a pas d'emploi ni d'accès aux protections sociales, il est considéré comme étant dans une situation de grande pauvreté, risquant l'exclusion et l'isolement (repli sur soi).

L'individu n'a pas d'emploi et est fortement dépendant de l'aide sociale, il est considéré comme étant dans une situation de pauvreté.

L'individu a un emploi, mais la qualité de celui-ci le positionne dans une situation de précarité qui peut mener à de la pauvreté. Dans le cadre, par exemple, de la perte d'un emploi ou des difficultés à accéder aux protections sociales. Il représente cette nouvelle pauvreté dont sont issus les travailleurs pauvres (Jenson, 2004 ; cité par Ulysse, 2009 : 82).

L'individu a un emploi qui cependant ne lui permet pas une situation matérielle confortable et sécurisante avec, par exemple, un temps partiel en contrat intérimaire (temporaire). Il est alors dans une situation dit de précarité, sans pour autant être dans les conditions du travailleur pauvre. (Vandecasteele et *al.*, 2006 : 138).

Ce travail débute tout d'abord par la présentation de la notion de pauvreté pour en arriver à celles liées à la précarité. Nous souhaitons ainsi mettre en lumière les nuances qu'apportent ces deux notions ainsi que les positionner sur une éventuelle ligne du temps.

1. Pauvreté

Avant toute chose, il faut savoir qu'à la fin du XIX^e et durant le XX^e siècle, la sociologie est la discipline qui s'intéresse le plus à la pauvreté (Bresson, 2015 : 5). Mot vulgarisé, il est utilisé dans le jargon populaire afin de « *décrire et analyser les « problèmes » d'individus ou de groupes entiers en société* » (Bresson, 2007 : 9). Dans son sens large, la pauvreté revient, à plusieurs reprises, dans les débats liés à la précarité (Pierret, 2013). Elle y est vue comme « une réalité sociale incontournable, une évidence » (Bresson, 2015 : 5). Celle-ci est donc liée au contexte social de l'individu. Elle ne sévit plus uniquement dans la campagne, mais atteint peu à peu les zones urbaines (Bresson, 2015 : 6). La pauvreté est présente à différents niveaux dans le quotidien des individus (Bresson, 2007 : 9). Hormis la possession d'un emploi rémunéré, les personnes doivent compter sur la solidarité ou la charité

chrétienne afin de la combattre (Zamora, 2012). Au fil du temps, la définition de la pauvreté a suivi l'évolution des sociétés et des représentations que ses membres en ont faites. Zamora (2012) indique à cet effet que « *le traitement social de la pauvreté, c'est-à-dire la manière dont la société traite les personnes qu'elle définit comme pauvres, est donc une question sociale et historique, déterminée par les rapports sociaux dominants à chaque époque* » (Zamora, 2012).

A. Définitions

Voici cinq définitions sur lesquelles je vais me baser afin de construire une interprétation personnelle de la notion de pauvreté.

Sources	Définitions
Paugam (1991)	La pauvreté est définie comme « <i>une prénotion au sens de Durkheim. [...] les pauvres existent, mais il faut prendre une distance par rapport aux fausses évidences. C'est une notion équivoque, mais en aucun cas un groupe réel homogène aux frontières bien délimitées</i> » (Paugam, 1991 ; cité par Bresson, 2015 : 10).
Wresinski (1987)	La pauvreté se présente comme la finalité du phénomène de précarité et d'insécurité. L'individu est pauvre en raison de sa situation sociale, économique ou professionnelle (Wresinski, 1987 : pp).
Le programme des Nations Unies pour le développement	La pauvreté est « <i>la combinaison de la pauvreté en termes de revenus, de développement de l'humain et de l'exclusion sociale</i> » ¹⁴ .
Selon l'Union européenne	La pauvreté existe lorsque « <i>des personnes dont les ressources matérielles, culturelles et sociales sont si faibles qu'elles sont exclues des modes de vie minimaux acceptables dans l'État membre où elles vivent</i> » (Baronnet et al., 2015 : 24).

À l'issue de ces définitions, nous définirons la pauvreté comme :

Définition personnelle de la « pauvreté » :

Précarité sévère qui non seulement va restreindre voire annihiler la sécurité et le confort matériel d'un individu, mais également avoir un impact conséquent sur son développement social et personnel.

¹⁴ Définition issue de www.socialsecurity.belgium.be ; consulté le 11/01/20

B. Interprétation de la pauvreté

La pauvreté ne peut être définie et interprétée d'une manière linéaire en tant que telle. Il s'agit d'un concept subjectif reprenant différents critères, issus du pays étudié, qui influencent le seuil minimal à partir duquel un individu est considéré comme « pauvre ». Elle dépend donc du contexte socio-économique propre au pays où réside la personne. Ainsi, la pauvreté n'est pas reconnue de la même manière pour un habitant du continent européen ou africain, par exemple.

Afin d'appréhender ladite pauvreté, celle-ci est considérée, par les sociologues, comme étant le niveau de lien qu'entretient un individu avec l'assistance sociale (Baronnet et *al.*, 2015 : 22). Il s'avère qu'elle a, elle aussi, subi des réformes majeures : passant de l'État Providence à l'activation des droits sociaux, les bénéficiaires de l'assistance sociale doivent répondre à des critères objectifs afin d'activer les aides sociales inhérentes. La « pauvreté » touche ainsi un panel d'histoires de vie et d'individus (Jouenne, 2005 : 74). Qui plus est, cette notion souffre de beaucoup de préjugés et d'a priori dans la société. Elle est stigmatisée, appréhendée ; « *les malheurs font peur aux gens* » (Jouenne, 2005 : 74). Les individus cherchent à cacher cette situation par des comportements qui détournent l'attention collective (Jouenne, 2005 : 74). Ceux-ci peuvent être de l'ordre de l'isolement – avec risque de perte des liens interpersonnels et sociaux – ou la tentative de « *paraître comme tout le monde* » (Jouenne, 2005 : 74 & Baronnet et *al.*, 2015 : 13).

C. Mesure de la pauvreté

La mesure de la pauvreté est souvent établie en termes de statistiques. Ses résultats permettent de mettre en œuvre des politiques afin de la réduire ou de la combattre (assistance, gestions des acteurs sociaux, lois...) (Bresson, 2015 : 12 & 14). Différents modes de mesures existent : la première, dite « monétaire » renvoie à un montant de revenu minimal qu'un individu doit percevoir (par le travail ou des allocations de sécurité sociale) afin de vivre une vie décente. Cette qualification de « vie décente » est revue annuellement et suit la courbe d'évolution économique du pays donné. Vivre en dessous de ce minima est considéré comme une situation dangereuse pouvant amener à une situation plus problématique et à l'exclusion. En Belgique, le seuil de pauvreté est fixé à 1115 € par mois (soit 13377€ net par ans) pour un isolé et 2341 € net par mois (soit 28092€) pour un ménage composé de deux adultes et de deux enfants de moins de 14 ans¹⁵.

Alors que, dans la politique européenne, la mesure de la pauvreté se réalise par trois indicateurs. En premier lieu, le risque de pauvreté sur base du revenu (*pauvreté monétaire*). Secondement, la privation matérielle grave (*difficultés à acquérir des biens et des services pour vivre*).

¹⁵ Source : socialsecurity.belgium.be consulté le 04 août 2020

Troisièmement, les ménages à très faible intensité de travail (*faible taux de travail, mais les revenus n'y sont pas forcément faibles*).

Selon Guio, la Belgique, d'un point de vue socio-économique est un pays où « il fait bon vivre » (Guio, 2019) : « Le revenu moyen des Belges est tout à fait dans la moyenne européenne. Mais si l'on regarde l'inégalité, la distribution de ce revenu entre les Belges, on peut voir qu'il y a un certain nombre de personnes qui vivent sous le seuil de pauvreté » (Guio, 2019).

D. La nouvelle pauvreté

La pauvreté ne touche plus exclusivement les individus sans emploi ou les vagabonds ; en d'autres termes « *les populations traditionnellement victimes* », tels que la littérature les nomme (Duvoux, 2011 : 7). Sa nature a changé (Duvoux, 2011 : 7) et a fait émerger une nouvelle forme de pauvreté appelée « la nouvelle pauvreté ». Celle-ci impacte des travailleurs ayant un revenu issu d'activité professionnelle, mais qui ne peut satisfaire correctement aux exigences du mode de vie actuelle. Paugam (2007) indique en ce sens que « *l'accès à un emploi ne met plus systématiquement à l'abri ni de la pauvreté matérielle ni de la détresse* » (Paugam, 2007 : XIII). L'expression familière « joindre les deux bouts » prend ici son sens par le fait que le travailleur ne peut subvenir à ses besoins de la vie par le seul apport de sa rémunération. De ce fait, le travailleur s'enlise dans une spirale économique difficile souvent alimentée, par exemple, de crédits à la consommation qui accroissent sa vulnérabilité économique.

L'origine de *la nouvelle pauvreté* prend place après les crises économiques qui suivirent les trente glorieuses. Cette période vit l'essoufflement du modèle de plein-emploi, l'apparition d'une pauvreté laborieuse et la mise en place de différentes politiques de solidarité visant, entre autres par le biais de « *l'insertion* », à faire participer « *les populations les plus vulnérables* » au défi de la société (Duvoux, 2011 : 7).

La crise des années 1980 a mis en avant cette forme de « nouvelle pauvreté » par le biais de la crise de l'État social (Duvoux, 2011 : 7). La période précédente, de 1945 à 1975, est considérée comme des années de « *croissance et de progrès social* » (Bresson, 2015 : 6). Elle fait apparaître une nouvelle forme de travailleur : le sous-prolétariat.

Dans la nouvelle pauvreté apparaît le cas des travailleurs pauvres qui, malgré un emploi, ne parviennent pas à sécuriser leur avenir. Dès lors, celui-ci devient incertain (Jouenne, 2005 : 76). Cependant, cette notion de « travailleur pauvre » se positionne à l'antithèse des croyances communes liées à l'emploi. Rappelons-le : le travail est le premier socle permettant de s'immuniser contre la pauvreté (Baronnet et al., 2015 : 22). Comme le souligne Jouenne (2005), « *s'en sortir par le travail renvoie à cette idée que le travail exclut de la pauvreté* » (Jouenne, 2005 : 76). Dion-Loye (2003)

avançait déjà cette idée dans ses travaux : « Par principe, le travail exclut la pauvreté parce que le salaire, contrepartie du travail fourni, doit permettre, par son montant, la satisfaction des besoins essentiels » (Dion-Loye, 2003 : 27-37 ; cité par Jouenne, 2005 : 76).

E. Fondation Roi Baudouin

Créée en 1976, la Fondation Roi Baudouin est « *une fondation d'utilité publique qui favorise une philanthropie efficace des entreprises ainsi que des particuliers* » (définition issue de fundit.fr). Son action s'inscrit, tant en Belgique qu'en Europe, dans une volonté d'innovation et de changement au service du bien commun et de la cohésion sociale dans le but de lutter contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale, elle finance des projets visant à optimiser « *les capacités des organisations et des personnes* » (Rapport de la Fondation Roi Baudouin en province de Liège de juillet 2020). En province de Liège, plusieurs investissements ont été réalisés ; pour exemple, nous avons choisi d'en présenter deux liés à notre problématique de la précarité.

1) APPEL À PROJETS 'PAUVRETÉ' DE LA FONDATION ROI BAUDOIN¹⁶

OBJECTIF

Par cet appel, la Fondation Roi Baudouin soutient des organisations porteuses de projets locaux visant à lutter contre la pauvreté et la précarité en Belgique.

SOUTIEN (S)

Le Monde des Possibles organise une permanence afin de numériser et de conserver les documents administratifs importants pour les nouveaux arrivants et contacter les services institutionnels afin d'aider les migrants à exercer leurs droits. 14.865 euros.

2) FONDS GEORGETTE ET MAURICE HUBERT-ZOCCHI¹⁷

OBJECTIF

Soutenir des projets de solidarité avec les personnes défavorisées et de lutte contre la pauvreté dans la région de Liège.

RÉALISATION (S)

Deux projets ont bénéficié d'un soutien pour un montant total de 68 000 €.

¹⁶ Source : rapport de la Fondation du Roi Baudouin 2019 daté de juillet 2020

¹⁷ idem que référence 30

SOUTIEN (S)

Habitat-Service remédie aux difficultés que les publics précarisés rencontrent dans leur recherche d'un logement salubre à prix abordable en promouvant le respect des critères de salubrité auprès des propriétaires et en luttant contre la discrimination à l'égard de certaines catégories de locataires. (45 000 €)

L'ASBL Infirmiers de rue organise une collaboration entre les éducateurs de rue du Relais social du Pays de Liège, Housing First Liège et l'antenne liégeoise d'Infirmiers de rue afin d'assurer un accompagnement plus efficace des patients remis en logement après la rue. (23 000 euros) »

2. Précarité

La précarité est un mot issu du latin juridique « *precarius* » qui signifie « *obtenu par prière* » (Eckert, 2010 : 2 ; cité par Ghesquière, 2014 : 272), « *qui ne s'exerce que grâce à une autorisation révocable* » (Hélandot, 2015 : 30). L'étymologie du mot renvoie à une connotation exprimant « *autant le refus de l'arbitraire que l'incertitude du lendemain* » (Bouffartigue, 2008 : 33).

Dans la sociologie, il s'agit d'une thématique qui fait l'objet de divers travaux menés par différents chercheurs, scientifiques, auteurs, mais qui souffre indéfiniment d'une mauvaise définition (Bresson, 2015). Cette notion est, dans l'esprit commun, rattachée à la pauvreté qui affecte un individu ou un groupe d'individus ainsi qu'aux problèmes sociaux inhérents à cette situation sociale (Bresson, 2015 : 5). Elle serait, en quelque sorte, un mot permettant, de nos jours, de substituer le mot « *pauvreté* ». C'est ce qui explique pourquoi cette notion de précarité tourne autour de la question sociale (Bresson, 2015 : 9 ; Ghesquière, 2014 : 271).

Les contraintes pour définir la précarité sont liées à son caractère subjectif. Comme le souligne Pierret (2013), les sociétés rassemblent divers points de caractéristiques menant à une constatation de la présence de la pauvreté telle que le salaire insuffisant, la pénibilité du travail, la famine et les conditions de vie et d'hygiène laissant à désirer. Cependant, la précarité ne s'y présente pas de la même manière. Elle sous-tend à la « *difficulté que la notion est intrinsèquement liée à l'atteinte d'un consensus à un moment particulier dans un pays donné* » (Lollivier, 2008 : 21).

Toutefois, les sociologues s'accordent sur le fait qu'elle a toujours existé, traversant les époques et les diverses sociétés, mais qu'elle ne peut être comprise comme une catégorie sociale (Bresson, 2015 : 9). Tout comme l'évolution et la modernisation, la précarité a changé et s'est adaptée aux nouvelles formes de société touchant peu à peu davantage de types d'individus (Bresson, 2015 : 6). Elle est dès lors nommée « *nouvelle pauvreté* ».

De nos jours la précarité subit une forte banalisation dans l'expression commune. En effet, elle est généralement perçue comme une situation où un individu ou un groupe d'individus se trouve dans une position précaire ne lui garantissant pas toutes les sécurités pour une existence jugée correcte (sécurité de vie et de santé). Cependant, elle est un concept vaste qui ne peut être relié directement à une catégorie sociale. Elle doit être perçue comme une catégorie sociologique à part entière (Bresson, 2015 : 9).

Nos recherches ont défini la *catégorie sociale* comme étant un groupe d'individus ayant un certain nombre de caractères communs tels que l'âge, le genre ou la catégorisation socioprofessionnelle¹⁸.

La *catégorie sociologique* se définit, quant à elle, sous différents modes :

- Sous l'approche durkheimienne, elle renvoie aux « *représentations collectives qui émergent de la vie en société et imposent à tous ses membres une semblable façon d'ordonner le raisonnement et d'appréhender le monde* »¹⁹.
- Selon Simmel ou Webber, elle s'entend comme étant « *des formes à priori d'organisation de la connaissance utilisée dans la réalisation d'une activité collective* »²⁰.

A. Définitions

Auteurs	Définitions
Rapport du Conseil économique et social de 1987 rédigé par Joseph Wresinski.	La précarité est définie ici comme étant « <i>l'absence d'une ou plusieurs sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assumer leurs obligations professionnelles, familiales et sociales</i> » (Wresinski, 1987 : 6 ; cité par Pierret, 2013 : 308).
Nicole-Drancourt (1992)	La précarité est considérée comme étant « <i>un sous-ensemble d'emplois hors normes [...] ; parfois accompagnés de chômage. [...] En définitive, l'ensemble du système d'emploi considéré comme déstabilisé par la diffusion rapide des nouvelles formes d'emploi...</i> » (Nicole-Drancourt, 1992 ; cité par Bresson, 2015 : 11).

¹⁸ Définition issue de www.schoolmouv.fr ; consulté le 11/01/20

¹⁹ Définition issue de www.universalis.fr ; consulté le 11/01/20

²⁰ Définition issue de www.universalis.fr ; consulté le 11/01/20

Cingolani (2005)	La précarité est établie comme étant « <i>un synonyme d'une manifestation spécifique de la pauvreté. Processus s'appliquant plus ou moins fortement à toutes les populations salariées</i> » (Cingolani, 2005 ; cité par Bresson, 2015 : 16).
Jouenne (2005)	La précarité est une « <i>impossibilité de se projeter dans un avenir professionnel</i> » (Jouenne, 2005 : 78).
Ghesquière (2014)	La précarité est définie comme « <i>le risque de perte d'emploi et les contrats à durée limitée</i> » (Ghesquière, 2014 : 271). Elle se caractérise par « <i>des idées d'instabilité et de dépendance ou des rapports sociaux inégaux</i> » (Ghesquière, 2014 : 272).
Paugam (2000)	La précarité se décline en deux variantes : « <i>la précarisation du rapport au travail (activité productrice du travailleur) et la précarisation du rapport à l'emploi (dégradation des conditions de travail</i> » (Paugam, 2000 ; cité par Ghesquière, 2014 : 272).

Définition personnelle du terme « précarité » :

Instabilité de l'emploi ou du contrat de travail empêchant les projections dans l'avenir professionnel, voire même personnel, avec pour impact une diminution du prestige social, de l'estime de soi et un manquement au niveau de la sécurité matérielle.

B. Les quatre interprétations de la précarité

Dans sa critique des catégories sociales, Bresson (2015) met en lumière « *quatre interprétations* » de la précarité :

- « *Une catégorie générale* » renvoyant à la pauvreté et à l'exclusion. L'exclusion vue ici d'un point de vue global, de « *sens commun* » (Bresson, 2015 : 6), est définie comme une étape plus avancée que la pauvreté. Cette catégorie regroupe des personnes qui ont perdu leurs repères et leur place dans la société. Ces personnes sont mises à l'écart et l'intérêt de la société à leur égard est en baisse (Bresson, 2015 : 10).
- « *Une situation distincte, hiérarchisée* » par rapport à la pauvreté, et l'exclusion (Bresson, 2015 : 10). La précarité décrit ici une situation où les difficultés vécues par l'individu

sont reliées à ses chances d'avenir (revenus, accès à l'emploi, éducation...). La pauvreté et l'exclusion renvoient, elles, à des étapes plongeant l'individu dans des difficultés plus importantes (Bresson, 2015). Citons par exemple, des personnes dans l'incapacité de conserver leur emploi ou celles ayant des revenus situés à la limite du seuil de pauvreté.

- Des situations où la précarité « *représente un risque de dégradation de la situation sociale* » de l'individu (Bresson, 2015 : 10). Sa situation s'enfonçant peu à peu dans des difficultés au regard de son parcours de vie. Bresson (2015) met en lumière la notion de « *paupérisme* » qui se définit comme étant « *des populations où des individus sont devenus ou en voie de devenir plus pauvres relativement à leur milieu d'origine ou à leur niveau de vie antérieure* » (Bresson, 2015 : 10).
- « *L'incertitude, l'instabilité d'une situation dans une société sans cesse en mouvement* » (Bresson, 2015 : 10). L'individu ne peut dès lors plus se projeter et son devenir devient une cause de préoccupation (Pierret, 2013). Cependant, cette quatrième interprétation distancie davantage la précarité de la pauvreté, car dans certains aspects de la vie, elle peut être voulue et/ou être utilisée comme vecteur permettant de supporter les évolutions constantes du monde de l'emploi (Bresson, 2015).

La précarité est donc un ensemble regroupant différentes réalités. Divers travaux appuient la thèse qu'il existe différents types de précarités et qu'un amalgame entre elles doit être évité (Barbier, 2005 ; cité par Ghesquière, 2014 : 272).

C. L'institutionnalisation de la précarité

Selon divers auteurs tels que Paugam (Paugam, 2000), la précarité s'institutionnalise du fait des règles juridiques et des législations mises en place par les États (Paugam, 2000 ; cité par Ghesquière, 2014 : 272). De ce fait, une nuance existe entre les différents pays lorsqu'il s'agit de précarité ; l'interprétation et le degré d'attention qui y sont octroyés varient. Arts et Gelissen (2002) dressent une typologie des États-providences afin d'illustrer la variation de précarité que l'on peut retrouver dans différents pays (Ghesquière, 2014 : 272). Cette typologie se présente comme suit : « *social-démocrate/scandinave, libéral/anglo-saxon, corporatiste-conservateur/continental et familialiste-résiduel/méditerranéen* » (Ghesquière, 2014 : 272). Les pays reliant l'accès aux droits sociaux à l'emploi démontrent « une forte distinction entre emploi stable et emploi précaire » (Paugam, 2000 : 68 ; cité par Ghesquière, 2014 : 272).

D. Hautes, moyennes et basses précarités

Dubet (2010) souligne que la précarité est « *une production de la société des chances qui sélectionne* » (Dubet, 2010, cité par Pierret, 2013 : 324). Ce type de société est caractérisé par « *la violence des rapports sociaux* » (Pierret, 2013 : 316). Les pauvres potentiels « se battent » tous les jours afin de ne pas devenir précaires. Les précaires, quant à eux, livrent un combat quotidiennement pour retrouver un sens face au vide social (Pierret, 2013). Ainsi, Pierret intronise les concepts de *haute, moyenne et basse précarité* (Pierret, 2013 : 316).

- « *La précarité haute ou précarité absolue* » constitue une lutte de tous les instants pour la survie dans laquelle l'individu trouve un sens à son existence.
- « *La précarité moyenne* » est un état où l'individu est à l'abri (de cette lutte perpétuelle), mais où la vie perd son sens, où elle est « *scandée par la routine du vide* », le plaçant hors du temps, sans aucune existence sociale (Dubet, 2010).
- Pierret (2013) souligne que ce qui peut faire « *sortir l'individu de la précarité totale peut le condamner à de l'inutilité sociale* » (Pierret, 2013 : 317). En effet, l'individu est à l'abri, mais ne va « nulle part » ; il n'a plus de sens d'existence (Pierret, 2013). Comme si la sortie de la précarité « *se monnayait par la mort du social* » (Pierret, 2013). Dans la haute précarité, l'individu se confronte au sens de l'existence en sortant de la précarité (Pierret, 2013). Cependant, « *quel sens lui donner lorsque l'on n'existe pour personne d'autre et que l'on ne peut plus décider, être maître de sa destinée* » (Pierret, 2013 : 317) ?
- « *La basse précarité* » constitue, quant à elle, la situation où l'individu sait ou a le sentiment qu'il peut chuter à tout moment (Pierret, 2013 : 317). Le travail ne le prémunit plus de la précarité, mais celle-ci fonctionne comme un spectre à ses yeux ; son avenir devient incertain dès qu'il songe au basculement de sa situation ; par exemple, la fermeture de son entreprise (Pierret, 2013). C'est dans cette catégorie que l'on retrouvera davantage les travailleurs sociaux (Pierret, 2013).

E. L'acteur cible de la précarité

La précarité touche presque toutes les catégories sociales et dès lors n'épargne personne (Pierret, 2013). Les classes moyennes, tout comme les classes populaires, sont en grande partie menacées (Pierret, 2013). Les pauvres, quant à eux, sont majoritairement précaires. Pour rappel, « *la précarité va au-delà de la pauvreté et ne l'englobe que partiellement* » (Pierret, 2013). Pierret (2013) explique cette citation en soulevant le fait que « *la précarité est avant tout la privation, la rupture du lien social et renvoie à la solitude. Si ladite rupture est retrouvable dans la pauvreté alors l'individu est pauvre et précaire* » (Pierret, 2013). L'individu peut en revanche « *être pauvre sans être précaire* »

dans le cas, par exemple, où il peut compter sur un réseautage familial ou amical et vers lequel il peut se diriger (Pierret, 2013). L'incertitude liée à la précarité se manifeste également par le fait que l'individu ressent le sentiment d'être inutile, subissant la sensation des lendemains pour rien, auquel échappe la maîtrise de son existence (caractéristique retrouvable auprès des ouvriers peu ou pas formés); en d'autres termes, la «*précarité recouvre une forme de non-sens de l'existence où son avenir dépend d'une aide extérieure qui lui sera accordée*» (services étatiques ou sociaux) (Pierret, 2013). L'assurance que présentent les couches moyennes d'un avenir plus assuré reste relative; du fait que certes, le diplôme est un capital humain, agissant comme un levier de protection, les travailleurs restent néanmoins conscients que tout peut basculer (Maurin, 2009; cité par Pierret, 2013).

L'acteur, «*le sujet précaire*», est également un élément qui résiste à la précarité (Pierret, 2013). Il agit comme tel lorsque, sous forme de mouvements sociaux, il brandit «*des revendications de sociétés plus justes*» (Pierret, 2013). Cependant, la précarité a gagné du terrain lorsque l'action collective s'est défaite à l'aune d'une massification du chômage (Pierret, 2013). Wieviorka (2004) parle à cet effet de la distinction portant sur le sujet et l'acteur; «*le sujet est un acteur individuel tandis que l'acteur est un sujet collectif*» (Wieviorka, 2004; cité par Pierret, 2013). Le sujet se définit comme étant ce qui constitue de la résistance face à la précarité (Touraine, 1984). Elle se retrouve dans la haute précarité, comme une certaine volonté d'exister, «*une lutte de chaque instant contre la négation totale de l'individu qui se bat pour ne pas mourir*» (Pierret, 2013).

À ce propos, Touraine et al., (1984) écrivaient: «*Le mouvement ouvrier a structuré les rapports de domination, inquiété et contesté les classes dirigeantes, mobilisées les intellectuels. [...] bien qu'indépendant, il a constamment animé toute la vie du système politique même en l'absence de partis se réclamant de lui. Il a posé la question sociale et n'a cessé d'infléchir, par son existence même, les modes d'intervention de l'État. Ses luttes ont très largement façonné nos institutions, nos systèmes de protection sociale, jusqu'à nos conceptions de l'État. Il s'est voulu internationaliste, universel, capable de libérer l'humanité de ses chaînes. Et tout cela à partir du lieu précis qui était le sien: le travail, la production, les rapports de classes propres aux sociétés industrielles*» (Touraine et al, 1984: 408; cités par Pierret, 2013).

F. Se prémunir de la précarité

La précarité est l'apanage d'une grande majorité de la population, mais n'est pas «*un destin social*» (Pierret, 2013). Plus aucun travailleur n'a la certitude ni la conviction que son avenir est assuré; ce qui est un aveu que nous avons changé de société (Pierret, 2013). À son apogée, la société industrielle assurait une confiance collective. Mais face à la culture de l'individualisme, qui caractérise nos organisations actuelles, elle remet en cause la confiance collective que nous placions en elle (Pierret, 2013). Les professions, qui d'antan permettaient d'avoir une certaine confiance en son avenir,

ne représentent plus cette caractéristique de nos jours (par exemple, les enseignants et leurs contrats partiels) (Pierret, 2013). La peur du chômage, autrement dit se retrouver en marge du marché de l'emploi est une réalité potentielle. Tout individu craint d'y être confronté, atteindre une situation où le manque de ressources économiques et matérielles se fait sentir. Là, où la pauvreté peut « *s'abattre sur lui* » (Pierret, 2013 : 318). Il y a seulement un demi-siècle d'ici, la pauvreté ne touchait pas tous les types d'emplois et « *les trajectoires de vie étaient marquées du sceau de la reproduction* » (Pierret, 2013 : 318). De nos jours, reprendre un emploi, un poste, une entreprise florissante n'est plus gage d'être prémuni de la précarité ainsi que de la pauvreté (Pierret, 2013).

G. Le mécanisme de la précarité

Deux moteurs à cette précarité sont ciblés :

D'un côté, les entreprises utilisent un fonctionnement qui affaiblit le droit du travail. Ce fonctionnement se caractérise par l'engagement d'un noyau de travailleurs stables autour duquel gravitent de la sous-traitance et de l'emploi atypique.

D'un autre côté, il existe un rôle joué par les pouvoirs publics dans la précarisation des emplois. Les personnes sans emplois sont considérées comme des privilégiés face à la précarité des emplois, car celles-ci bénéficient d'une indemnité sans prêter de travail en contre-partie. Alors que le travailleur se trouve généralement dans une situation difficile (Alaluf et *al.*, 1988 ; cité par Castel, 2007 : 2). Se rendre au travail a un coût en finalité (par exemple en termes de déplacement, restauration).

H. Combattre la précarité

Certes, la précarité représente une forme de domination qui s'abat sur l'individu, celui-ci peut mettre en place des actions lui permettant de se résigner à voir sa situation s'empirer, se dégrader (Pierret, 2013). Rappelons que la pauvreté a été un fidèle compagnon des sociétés traditionnelles alors que la précarité est née « *de la matrice de la société industrielle* » (Pierret, 2013). Pour faire reculer la précarité, il faut « *doter l'individu d'acquis sociaux* » (Pierret, 2103). La pauvreté est un statut social alors que la précarité est une production moderne qui constitue, depuis le début de la société industrielle, la condition de l'homme moderne. L'individualisme, en rendant l'homme autonome le rend également vulnérable, précaire (Pierret, 2013).

I. Des précaires vers le précarariat

Les précaires sont la nouvelle forme de travailleurs issus de la précarité. Cingolani (2005) les relie à la « *l'expérience socioculturelle du travailleur* » (Bresson, 2015 : 16). La spécificité de cette catégorie réside dans le fait qu'elle représente une population de travailleurs spécifiques qui se généralise progressivement (Bresson, 2015 : 16). Les précaires sont donc des travailleurs qui ne sont pas forcément pauvres, mais qui, par leur relation face à l'emploi, sont dans une situation plus délicate, car l'attention nécessaire prêtée afin de rester actifs dans « la sphère professionnelle » laisse à désirer. Pierret (2013) parle d'eux comme étant des « *pauvres potentiels* » (Pierret, 2013 : 308). Ils vivent dans une situation d'insécurité. Historiquement l'englobent des travailleurs précaires dans la précarité fut pour la première fois vue dans le rapport d'Oheix, datant de 1987 ; période connue pour avoir été le théâtre d'une importante crise économique mondiale (Pierret, 2013 : 308).

Le précarariat est un concept avancé par de nombreux sociologues (Pagem, 2011 ; Castel, 2011). Ce concept définit des travailleurs pauvres, détenteurs de contrats précaires (Ghesquière, 2014 : 272), qui s'enlisent dans des emplois atypiques. Selon Castel (2011), le précarariat est une « *nouvelle classe sociale de travailleurs issus du salariat* ». Il le définit comme « *une situation de précarité permanente qui n'aurait plus rien d'exceptionnel. Une condition sous laquelle la précarité devient un registre propre de l'organisation du travail* » (Castel, 2011 : 422).

Pour rappel, l'évolution des conditions de travail des salariés, notamment « *la précarisation croissante des relations de travail* » (Castel, 2011 : 418), a entraîné la création d'emplois de plus en plus atypiques et a vu cette catégorie de travailleurs s'agrandir.

e Dans le chômage de masse, il faut englober les personnes « hors travail » ; c'est-à-dire celles qui ne peuvent bénéficier des assurances sociales (Castel, 2011 : 418). En définitive, le chômage de masse ainsi que la dégradation des conditions des emplois salariés sont deux raisons ayant conduit à l'apparition du précarariat.

La création des nouveaux emplois sur ce modèle de précarité amène cette catégorie à s'institutionnaliser. Cette idée d'institution est défendue par les travaux de Paugam (2000) qui mettent en lumière la place jouée par l'État. En effet, par ses mesures « *de constitution de cadre juridique spécifique, comprenant des dispositions légales et réglementaires, des accords collectifs et spéciaux* » (Paugam, 2000 : 67 ; cité par Ghesquière, 2014 : 272), il crée un environnement propice à la création de ce type d'emploi. Pour exemple, la mesure des « flexijob »²¹ (www.socialsecurity.be) permettant à un travailleur occupé à 4/5^{ème} temps ou un pensionné de prester des heures de travail dans l'Horeca en contrepartie de charges patronales réduites. Cette mesure amène de la précarité dans le monde du

²¹ Source : article sur www.socialsecurity.be daté du 16 décembre 2019 ; consulté le 22 juillet 2020

travail, car il propose un emploi à des personnes déjà présentes dans la sphère professionnelle au lieu d'y insérer des personnes sans emploi et passe également par de l'intérim (www.csc.be)²².

Castel (2011) pointe également la caractéristique d'un « enfermement » dans les emplois atypiques et précaires (Castel, 2011 : 416). Le travailleur arrive difficilement à sortir de ce cercle vicieux, car il s'auto conditionne à des emplois de ce type. Pour exemple, un travailleur réalisant des missions d'intérim pour des fonctions basiques ne peut que très difficilement entrevoir une candidature à un poste offrant des conditions plus intéressantes. Cela, car ces emplois sont également assortis de compétences que le travailleur ne peut que difficilement acquérir dans un emploi basique et dont l'exécution est davantage répétitive que réflexive (Castel, 2011 : 416).

Les jeunes travailleurs sont souvent reliés aux emplois atypiques, précaires de par : leur faible expérience professionnelle, leur déficit d'arguments leur permettant de négocier au mieux (lorsqu'il leur est possible de le faire) leur contrat d'embauche et l'incertitude quant à une possible réussite professionnelle,

- Leur situation socio-économique (ce sont généralement des personnes avec des engagements familiaux plus réduits et une réelle nécessité d'obtenir une rémunération).

Ce sont autant d'éléments qui expliquent pourquoi bon nombre d'emplois atypiques sont occupés par eux (Castel, 2011 : 421). Le précarité entérine l'apparition des travailleurs pauvres et se révèle donc comme étant une situation où la norme devient « *le travailleur pauvre* » (Jouenne, 2005 : 76).

En conclusion, la précarité démontre que, quel que soit le projet de vie, même les plus immuables sont potentiellement vulnérables (Pierret, 2013). Bauman (2006) souligne que les individus peuvent construire, mettre en place des actions et des protections qui les prémunissent de la précarité, mais en somme, la vie rend les personnes inégales ; elles sont vulnérables à différentes nuances (Bauman, 2006 ; cité par Pierret, 2013 : 319). Bauman (2006) qualifie de « *château de sable* » les actions entreprises pour se prémunir de la précarité parce que tout peut basculer en un moment (par exemple, en raison de restructuration, délocalisation, perte de contrats) (Bauman, 2006 ; cité par Pierret, 2013 : 319). La sécurité sociale, quant à elle, a longtemps permis de croire en la pérennité de l'existence, mais nous nous apercevons que celle-ci est fragile et illusoire (par exemple, assurer le paiement des pensions) (Pierret, 2013). La reconnaissance glanée au prix de concessions, d'efforts et de résultats accomplis n'est que provisoire ; elle est conditionnée à la conservation de l'emploi (Pierret, 2013).

²² Source : article sur www.csc.be daté du 16 décembre 2019 ; consulté le 22 juillet 2020

3. Emploi/pauvreté et précarité

Le marché de l'emploi est un élément prépondérant dans l'origine des emplois atypiques et donc du précariat. Le paysage professionnel est rythmé par la conjoncture économique d'un pays (www.rtb.be)²³. Englobé dans la sphère professionnelle, le marché de l'emploi a lui aussi vécu des transformations, des évolutions technologiques et sociétales au fil de ces dernières années. Durant la période d'après-guerre, dans les années septante, celui-ci proposait essentiellement des emplois conformes au mode classique d'emploi. Au fur et à mesure des décennies, le marché de l'emploi a vu disparaître des métiers, mais également la création de nouveaux dans la « nomenclature des emplois » (Castel, 2011 : 419).

Les institutions publiques épaulent les entreprises en mettant à leur disposition de nouveaux mécanismes de création d'emploi. Nous nommerons en guise d'exemples le *Plan Impulsion*²⁴ (www.forem.be) et le *Plan Formation Insertion*²⁵. Ces mesures tendent à soutenir les employeurs dans la création d'emploi en leur permettant d'engager un travail inhérent à un certain statut. Ainsi, le Plan Rosetta permettait d'engager, dans le secteur public, un travailleur, âgé de moins de 26 ans étant inscrits comme demandeur d'emploi depuis une durée de 24 mois minimum. Ces mesures, profitant soit de mesures dérogatoires soit de système de soutien financier, sont souvent provisoires et visent à « à soutenir, assister le marché du travail dans sa progression vers le plein-emploi donc l'emploi durable » (Castel, 2011 : 421).

Néanmoins, fort est de constater les limites de ces mesures. En effet, l'étape suivante de ces contrats d'insertion à l'emploi est généralement le licenciement du travailleur ayant bénéficié de ces mesures dans le but de réengager un autre travailleur pouvant bénéficier des dites mesures (Castel, 2011 : 421).

Son lien avec le chômage résulte dans le concept du plein-emploi. Selon Castel (2011), lorsque « le déficit des emplois » (Castel, 2011) augmente et perdure dans le temps, une crise de l'emploi se fait ressentir (Castel, 2011 : 419). Cette crise mène à une diminution de taux d'emplois qui crée ainsi la raréfaction des emplois de qualité.

Castel (2011) indique en outre que « cette crise est entendue comme un désajustement plus ou moins grave entre l'offre et la demande d'emploi » (Castel, 2011 : 419). La précarité accentue, en outre, la contradiction entre la position défendue par le monde patronal qui défend une « ambition de

²³ Source : article sur www.socialsecurity.be daté du 11 mars 2019 ; consulté le 23 juillet 2020

²⁴ Source : www.leforem.be ; consulté le 01 août 2020

²⁵ Idem que 40

développement durable » et le niveau élevé d'emplois atypiques créés durant ces dernières décennies (Jouenne, 2005 : 78).

L'emploi a pour vocation de permettre à son détenteur de satisfaire aux besoins de la vie ainsi que de le prémunir contre les risques sociaux (Castel, 2011 : 415). Il est également un moyen permettant de se réaliser en tant que personne. Du travail d'agriculteur à celui d'opérateur dans une ligne de production, l'emploi a connu moult évolutions.

L'emploi s'oppose au chômage. Cette période désigne un moment où le travailleur n'a pas d'emploi fixe, est en recherche d'un emploi et durant laquelle il perçoit des indemnités de l'assurance chômage (Castel, 2011 : 417).

Il se présente sous plusieurs formes et constitue « *le socle principal de la construction de la solidarité dans la société salariale* » (Castel, 2011 : 415). Cette solidarité constitue la méthode de protection « *mutualisé* » (Castel, 2011 : 415) garantissant aux travailleurs une protection contre les risques sociaux tels que la perte de l'emploi, les maladies vives privées et maladies professionnelles, le décès. « *Les prérogatives du droit du travail* » conditionnent son accès qui se veut, de plus en plus, conditionné (Castel, 2011 : 417).

A. Le salariat

Le salariat est la forme d'emploi décrivant une relation où le travailleur met à la disposition d'un employeur sa capacité de travail. Castel (2011) indique qu'il fut le premier pilier d'emploi permettant d'organiser au mieux la relation entre travailleur et employeur (Castel, 2011 : 415). Il est intrinsèquement lié à la notion de plein-emploi et était vu, dans les années septante, comme étant l'emploi classique. Bien que la législation du travail n'eût de cesse d'évoluer au fil des années, octroyant davantage de protections, de droits et d'obligations pour le travailleur, les travailleurs issus de cette catégorie d'emplois ont manifesté éprouver de plus en plus de difficultés dans la relation qu'ils entretiennent face à leur emploi (Castel, 2011). Selon Jouenne (2005), « *l'activité de salarié doit répondre aux critères de durabilité et de gain* » (Jouenne, 2005 : 76).

Il représente la forme d'emploi la plus répandue dans la sphère professionnelle (Castel, 2011 : 415). Le salariat se différencie du statut d'indépendant, car il renvoie à un lien de subordination entre le travailleur et son employeur ; régie par des droits et des obligations. Il englobe également une multitude de fonctions, de métiers, de positions hiérarchiques différentes (Castel, 2011 : 416). Selon Castel (2011), le salariat se présente comme étant le premier échelon de la solidarité (Castel, 2011 : 416).

Le salariat fait l'objet de différents écrits émanant de professionnels, de personnes issues du monde politique, de chercheurs et d'auteurs.

B. Précarité de l'emploi

La précarité d'emploi désigne un concept où la précarité affecte l'emploi d'un individu. Ghesquière (2014) précise cette notion en indiquant qu'elle fait référence à « *la logique protectrice de l'État-providence* » (Paugam, 2000 : 9 ; cité par Ghesquière, 2014 : 272).

L'État régule le marché de l'emploi par différentes mesures, apportées dans le cadre de la révision des droits d'accès à l'assurance sociale, qui ont directement un impact sur le paysage professionnel et la relation qu'entretiennent les travailleurs et employeurs.

La précarité du travail influe, quant à elle, négativement sur les emplois en rendant les conditions de travail atypiques, hors normes, ce qui constitue un environnement peu propice à l'épanouissement du travailleur. Elle contribue également à l'incertitude du devenir du travailleur (Pierret, 2013 ; Ghesquière, 2014 : 272).

Grozelier (1998), souligne cependant que la précarité des emplois ne doit pas être analysée sur la seule base du contrat de travail (Grozelier, 1998).

En effet, d'autres éléments sont tout autant de situations qui favorisent la précarité des travailleurs (Grozelier, 1998), notamment : des périodes de stages ou de chômage prolongés, l'augmentation des emplois cofinancés par le chômage, le problème de clarté de la tâche, le niveau des ressources mis à dispositions...

Selon Castel (2011), la précarité des emplois est pensée comme étant opposée à la pérennité de ceux-ci. La stabilité des emplois définit ici des emplois jugés classiques par leurs types et conditions de travail (Castel, 2011 : 419). En définitive, elle accentue « *le risque et l'incertitude des lendemains* » (Jouenne, 2005 : 72).

Doté de protections et donnant accès à des droits (Ghesquière, 2014 : 272), l'emploi a, de tout temps, constitué un frein à la pauvreté. Au regard des travaux de Paugam (2000) la précarité de l'emploi s'entend donc sous deux axes : celle de « *la précarisation du rapport à l'emploi et la précarisation du rapport au travail* » (Paugam, 2000 ; cité par Ghesquière, 2014 : 272). Étroitement liée, la question de la pauvreté doit également être considérée sous ces deux mêmes axes.

D'une part, *la précarisation du rapport à l'emploi* désigne tant l'instabilité du marché de l'emploi. Dans ses travaux, Paugam (2000) fait référence à « *la logique protectrice de l'État-providence* » (Paugam, 2000 : 59 ; cité par Ghesquière, 2014 : 272). Cette logique octroyant une

protection contre les imprévus de la vie. Cette dégradation s'observe sur différents points. Tout d'abord, le taux d'emploi créé peut être élevé sur une période donnée toutefois, de plus en plus, le type d'emploi qui la compose laisse à désirer (Castel, 2011 : 418) ; ils s'éloignent du modèle d'emploi que l'on pouvait retrouver durant la période de « *plein-emploi* » (Castel, 2011 : 416). Pour une meilleure compréhension, Conter (2007), suggère une différence d'interprétation de ces deux notions. Le taux d'emploi s'obtient par le rapport entre « la population ayant un emploi » et « l'ensemble de la population dite active » (ceux en âge et l'état de santé pouvoir travailler) (Conter, 2007 : 4). Il est néanmoins important de prendre en compte que certains secteurs de travail ne peuvent offrir que des jobs atypiques fortement sujets « à la flexibilité organisationnelle » en raison de leurs activités. Nous pensons ici aux emplois dans l'Hôtellerie, dans le tourisme (Rapport sur les Emplois Atypiques de l'OIT, 2016). Ensuite, la masse de travailleurs sans emploi augmente au fur et à mesure de l'évolution du temps. La concurrence entre les travailleurs s'accroît tout autant (Ghesquière, 2014 : 272). Il y a dès lors la possibilité de voir apparaître des travailleurs que l'on peut classer dans la catégorie du « *non-emploi* » (Castel, 2011 : 419). Ces personnes, issues du « non-emploi », doivent être différenciées de celles bénéficiant d'une indemnité de chômage. Cela, car ces personnes « *ne seraient pas susceptibles de trouver un emploi* » (Castel, 2011 : 419) dû à leurs qualifications, leur profil ou la conjoncture actuelle du marché de l'emploi. Paradoxalement, les entreprises mettent en avant les difficultés qu'elles peuvent éprouver à trouver les candidats adéquats aux postes qui leur sont encore vacants alors que les conditions d'accès se complexifient (Gabriel-Roset, 2016 : 107)

D'autre part, elle fait référence à *la précarisation du rapport au travail* désigne, quant à elle, la qualité des emplois qui y sont présents. Les emplois classiques de qualité avec des caractéristiques du plein-emploi se raréfient (Castel, 2011 : 416), les perspectives d'évolution sont restreintes, apparition davantage de carrières nomades. Le concept *d'emploi atypique* s'imisce, dès lors, de plus en plus dans le paysage professionnel et semble se constituer comme étant une nouvelle norme de standardisation de l'emploi (Castel, 2011 : 419). Enfin, les rapports « labiles » au travail symbolisent, selon Castel (2011), la précarité ; car ceux-ci ne présentent pas les caractéristiques attendues d'un emploi classique (Castel, 2011 : 418). Paugam présente en ce sens « *trois types de satisfactions au travail (homo oeconomicus ou le salaire, homo sociologicus ou les relations de travail et homo faber ou la dimension créatrice dans le travail), on distingue trois angles, souvent liés, par lesquels la précarisation du travail peut se développer : dégradation du salaire, des relations sociales au travail, ou de l'activité même de production* » (Paugam, 2000 ; cité par Ghesquière, 2014 : 272).

C. Types de contrat (CDD/CDI/intérimaire)

L'harmonisation des statuts constitue un effort d'homogénéisation des législations sociales des employés et des ouvriers. Suite à un recours de la Cour d'arrêt constitutionnelle, il a été déclaré que diverses différences de traitement entre les deux statuts étaient discriminatoires. Malgré une volonté d'harmonisation, dans l'intérêt du travailleur, certaines mesures amplifient la dynamique de précarité des emplois. La suppression de la période d'essai dans le contrat de travail en est une²⁶. En effet, pour pallier cela, les employeurs (entreprises utilisatrice) ont davantage recours aux agences intérimaires. Ces périodes d'intérim sont dès lors un moyen efficace pour la société utilisatrice d'éprouver la motivation du travailleur face à la tâche qui lui est demandé ; cela dans l'optique d'un engagement contractuel (CDD ou CDI).

Dans la relation de travail, différents types de contrats de travail existent et sont régis par le droit social. Nous distinguons le travail salarié au travail indépendant.

Dans le cadre de ce mémoire, nous nous sommes focalisés sur le travail de type salarié. Au sein de celui-ci existent diverses formes de contrats. Le contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail intérimaire... Nous avons choisi de ne lister que ceux qui seront utilisés dans le cadre du présent travail.

➤ Le contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) est un contrat de travail sanctionné par la Loi sur les contrats de travail du 03 juillet 1978 (Article 7). Il est conclu entre deux parties et porte ses effets sur un travail nettement défini, un évènement défini ou une période définie²⁷. Il mentionne une durée déterminée ou un évènement précis qui doit survenir à une date connue des parties. À l'atteinte de la période définie, de l'évènement déterminé ou de la tâche accomplie, les deux parties sont libérées de leurs obligations.

Le contrat de travail de type CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un écrit (Article 7), signé au plus tard le jour de l'entrée en service, sous peine d'être requalifié en Contrat à Durée indéterminée (CDI), par un juge. De plus, les conditions du CDI deviennent d'application à dater de la date d'engagement du travailleur²⁸. Des cas particuliers existent et seront présentés dans le paragraphe sur le statut unique. Il est également attendu qu'il soit remis, au travailleur, une description complète et précise des tâches qui incombent à la fonction pour laquelle le contrat est conclu.

²⁶ Excepté les contrats temporaires (Loi du 24 Juillet 1987) et d'étudiants

²⁷ Résumé pour la suite par l'appellation « CDD »

²⁸ Des cas particuliers existent et seront présentés dans le paragraphe sur le « *statut unique* »

La résiliation unilatérale provoquée, sans motif grave et avant échéance convenue, par une des parties entraîne des indemnités de licenciement pour l'autre. Les périodes d'indisponibilité, telles que les périodes de maladies couvertes ou non par un certificat médical ne suspendent pas son exécution.

Lorsque la fin de période du contrat, l'évènement déterminé accompli ou la tâche nettement définie achevée est atteint, mais que le travailleur ou l'employeur continue l'exécution du contrat, celui-ci est requalifié en CDI à dater du jour de la fin du CDD. Le CDD ne prévoit pas de courrier annonçant sa fin ni de période de préavis à prester.

Suite au travail d'harmonisation des statuts (statut unique), il y a lieu d'opérer une distinction entre les contrats conclus avant et après 2014. En l'espèce :

- Contrat conclu et exécuté avant 2014 possédant ou non une période d'essai :
 - ⇒ Durant la période d'essai : possibilité de résiliation unilatérale suivant les règles de la période d'essai
 - ⇒ Après la période d'essai : indemnité due à l'autre partie si contrat rompu sans motif grave
 - ⇒ Sans période d'essai : indemnité due à l'autre partie si contrat rompu sans motif grave
- Contrat conclu et exécuté avant 2014 possédant une période d'essai :

La Loi autorise la conclusion d'un contrat CDD pour une période minimale de trois mois et maximale de deux ans. Le CDD peut être renouvelé jusqu'à quatre fois tant qu'il prévoit une durée minimale de trois mois et une durée totale des contrats ne dépassant pas de deux années (Article 10bis). Via accord préalable de la DG contrôlent des Lois sociales, la période minimale peut être portée à six mois sous condition que l'ensemble des contrats ne dépassent pas la durée de trois ans.

Le principe de *non-discrimination* prévoit qu'une personne engagée sous CDD bénéficie des mêmes droits et avantages qu'une personne engagée en CDI. Une dérogation peut être réclamée à condition que l'employeur puisse apporter des raisons objectives de différence de traitement. Pour exemple, les droits et avantages peuvent être appliqués en fonction de l'ancienneté ou de la durée du contrat.

Afin d'assurer au détenteur une situation stable, il est attendu que l'employeur informe ses travailleurs en CDD des différents postes vacants dans l'entreprise. Cela peut être fait sous forme

d'une annonce publiée ou affichée dans un endroit adéquat de l'entreprise. (Emploi Belgique consulté le 5 mai 2020)²⁹.

➤ Le contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est un contrat qui n'est pas limité dans le temps³⁰. Il est, lui aussi, sanctionné par la Loi sur les contrats de travail du 03 juillet 1978 (Article 7) et lie la relation de travail entre un employeur et un travailleur. Du point de vue législatif, il est considéré comme la règle générale. Le retranscrire par écrit n'est pas obligatoire ; un accord oral est légalement suffisant. Cependant, il est tout de même recommandé de stipuler ses termes écrit. Dès lors, il doit comporter, entre autres, une date de début et le nom des parties contractantes. N'étant pas limitée dans le temps, la partie voulant mettre fin au contrat peut le faire moyennant une procédure bien précis. À défaut du respect scrupuleux de ladite procédure, des indemnités de résiliation peuvent être octroyées à l'autre partie.

➤ Le contrat de travail intérimaire

À partir des années septante, l'intérim est un cas exemplaire de la précarisation des statuts d'emploi dans le salariat contemporain et de l'effritement de la norme salariale fordiste par la multiplication des formes d'emplois atypiques en bas de l'espace social (Kalleberg, 2000 ; Castel, 2009).

La précarité est encore plus présente dans l'intérim, car il se mobilise sur les postes les moins qualifiés, ceux de magasiniers ou de manutentionnaire, qui sont plus épuisant physiquement et moins intéressante financièrement (Tranchant, 2018).

Depuis les années 1990, la précarité s'est amplifiée notamment dans le secteur de la logistique. La sous-traitance se normalise au fil des années dans les entrepôts, ce qui accroît encore davantage la précarité (Tranchant, 2018).

La main-d'œuvre est adaptée facilement au flux économique en faisant appel à l'intérim de masse. Dans le secteur logistique notamment, cette flexibilité permet une diminution du coût et par conséquent des prix, ce qui stimule de nombreuses entreprises à externaliser les fonctions qui amènent le moins de plus-value (Tranchant, 2018).

²⁹https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-conclu-pour-une#toc_heading_2

³⁰<https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-conclu-pour-une>

Les contrats de travail intérimaire peuvent être renouvelés selon certaines règles bien spécifiques.

De plus, il est observé dans les entreprises liées à la logistique que les tâches les plus sommaires sont davantage attribuées aux intérimaires. Celles-ci sont moins valorisantes, plus répétitives et nécessitent une formation moins accrue (Tranchant, 2018).

L'article 8ter de la Loi sur le travail intérimaire permet à un travailleur et une agence d'intérim de conclure un contrat à durée indéterminée. Le bénéfice de cette mesure se situe au point de vue administratif. En effet, il ne sera plus nécessaire à l'agence d'intérim d'établir un contrat de travail à chaque mission de l'intérimaire. Cela facilitera le traitement des engagements et diminuera la charge administrative qui pèse lors de la signature de contrats.

L'intérim peut être vecteur de précarité par son utilisation abusive. Que l'objet porte sur la durée d'utilisation, le nombre de renouvellements, l'application à des fins non décrites par la Loi (telle que l'engagement afin de pallier une grève de son personnel) est sanctionnable et l'entreprise utilisatrice peut recevoir de lourdes amendes.

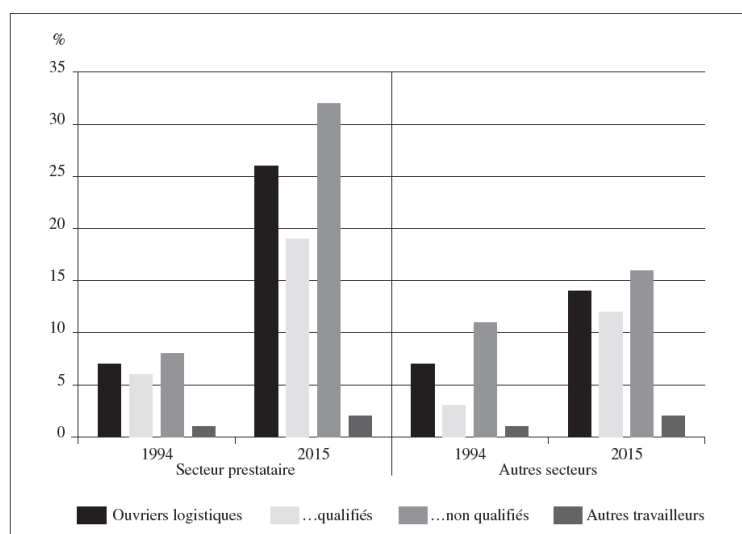


Figure 9. Taux d'occupation des ouvriers intérimaires en logistique

D. Type d'emploi

L'emploi atypique se définit, tout d'abord, comme un emploi ne répondant pas aux critères de contrat à durée indéterminée, sur base d'un horaire fixe et un horaire de travail temps plein (Grozelier, 1998). Cette forme d'emploi voit son expansion s'accroître au fur et à mesure des transformations que vit le monde du travail (Castel, 2011 : 420). Ils ne sont certes pas encore un référent en matière de types d'emploi, en regard de la masse globale de ceux déjà existants. Cependant, ils constituent une part prépondérante des types de nouveaux emplois créés ; ce que Castel (2011) nomme « *flux d'entrée sur le marché du travail* » (Castel, 2011 : 420). La notion d'instabilité caractérise les emplois

atypiques, car s'ils devenaient supérieurs en termes d'emplois créés, cela mènerait à un paysage professionnel où les emplois de qualités se feraient rares et risqueraient d'être réservés à une classe particulière de travailleurs (Castel, 2011 : 420).

Bresson (2015) indique, pour sa part, que « *l'emploi atypique correspond à des types d'emplois hors normes par rapport au modèle du temps plein à durée indéterminée ; touchant aussi au travail c'est-à-dire au contenu des activités et aux conditions de travail* » (Bresson, 2015 : 15). Selon Castel (2011), l'emploi atypique est né « *d'un glissement des formules classiques vers des formes d'activités en deçà de l'emploi* » (Castel, 2011 : 417).

Castel (2011) pointe le fait que les emplois taxés d'atypiques deviennent la norme et donc il semble incohérent de toujours les qualifier comme tel (Castel, 2011 : 420). Ces emplois bénéficient d'une protection particulière au regard de la législation relative au contrat de travail de 1978. Pour exemple, il faut impérativement un écrit sanctionnant la date de début du contrat de travail (Loi du 03/07/1978).

Bien qu'il soit généralement décrié, il recense tout de même un certain nombre d'adhérents à la pratique. Plus particulièrement pour les jeunes travailleurs ; qui par cette situation peut rapidement multiplier les expériences professionnelles, enrichir leur employabilité en développant et affinant diverses compétences liées à leur métier ou au monde du travail (Castel, 2011 : 422).

La précarité dans les emplois s'installe petit à petit comme le standard des nouveaux emplois créés. Les jeunes générations, n'ayant connu qu'un marché de l'emploi qui présentait en grande quantité et portait en égarie ce type d'emploi, en sont résolues à assimiler ce modèle d'emploi comme normal et habituel (Bouffartigue, 2008 : 34). Plus encore, ce type d'emploi est légitimé par une nouvelle législation du travail (Castel, 2011 : 420) et ses propres règles de fonctionnement que Castel nomme « régime d'existence » (Castel, 2011 : 422).

Les emplois atypiques sont généralement assortis de périodes de prestations rendant la compatibilité avec un autre emploi salarié difficile, voire impossible (Jouenne, 2005 : 76).

E. Travailleur pauvre

Un travailleur pauvre est une personne détenant un emploi, généralement atypique (contrat à durée déterminée, horaire de travail partiel) et de ce fait, ne parvient pas à dégager un revenu suffisant afin de pouvoir assurer ses besoins de manière continue (tout au long de l'année) (Castel, 2011). Il se retrouve donc dans une situation de revenus qui se situe parfois à la limite voire en dessous du seuil de pauvreté³¹.

Dans cette situation, bon nombre de questions vont se poser quant à la capacité de l'individu à assurer ses besoins d'une manière autonome de par son niveau de pouvoir d'achat. En d'autres termes, les moyens mis à disposition seront-ils suffisants pour assurer ses dépenses courantes, essentielles ?

Le travailleur pauvre est un élément clé de la question sociale d'après-guerre (Jouenne, 2005 : 68).

L'une des raisons de l'émergence de la classe des travailleurs pauvres prend source dans la propagation des emplois de plus en plus précarisés (Castel, 2011 : 417). L'INSEE (France)

les définit comme « *une personne active à la recherche d'un emploi sur l'année qui a travaillé au moins un mois au cours des six derniers mois* » (Jouenne, 2005 : 65).

Le cercle familial joue souvent le rôle d'assistance sociale en renfort de celle officielle ou en substitution. Bon nombre de travailleurs font appel à ce cercle afin d'obtenir des biens ou des services qu'ils n'auraient réussi à obtenir par leurs propres moyens (Castel, 2011 : 421).

Le terme « travailleur pauvre » est issu de la culture anglo-saxonne où il se nomme « working poor » (Jouenne, 2005 : 65). Ce terme a éclos dans les années nonante suite à la mise en place de diverses mesures visant à inciter le retour au travail de personnes sans emploi (Wacquant, 2004 ; cité par Jouenne, 2005 : 65).

En France, la détermination de la catégorie des travailleurs pauvres se fit par le biais « *du croisement de l'approche monétaire de la pauvreté avec le phénomène de la pauvreté laborieuse* » (Jouenne, 2005 : 65).

Malgré l'existence de disparités de diverses envergures entre le « vieux » et le « nouveau » continent, l'ensemble des éléments à la disposition des chercheurs tendent à prouver que le phénomène est bel et bien mondial (Jouenne, 2005 : 65).

³¹ Situation généralement interprétée dans l'optique où le revenu est ramené sur base annuelle.

Les travailleurs pauvres regroupent différentes situations de vies, de statuts et de parcours quoiqu'en puissent dire les médias et les croyances populaires (Jouenne, 2005 : 70). Les différentes recherches ont mis en avant qu'une « *typologie simplifiée et standard* », parfois « *stéréotypée* » ne pouvait définir le concept de travailleur pauvre (Jouenne, 2005 : 70).

La notion de travailleur pauvre peut en définitive se résumer par une combinaison de différents éléments liés à la famille, au revenu et au travail exercé (Jouenne, 2005 : 70). Mais diverses études démontrent que la situation de travailleur pauvre peut être atteinte par le retrait des aides sociales (telles que les allocations familiales, les compléments) (Jouenne, 2005 : 70).

Sécuriser l'avenir s'avère être généralement un exercice difficile pour les travailleurs pauvres. Les lendemains sont incertains de par les revenus faibles ou limités ; réduisant considérablement la capacité de consommation (Jouenne, 2005 : 75). Cependant, le coût de la vie représente également un frein à la perspective de projet, car les charges du ménage gèlent considérablement le budget familial et ne laissent entrevoir que peu de moyens (Jouenne, 2005 : 76).

Castel (2011) indique dans ce sens que le budget dégagé pour les activités ludiques ou culturelles est amoindri voir supprimé. Cela crée une déficience tant au niveau de la dynamique d'éducation que des liens avec le parcours académique.

F. Conditions de travail

Les conditions de travail sont l'ensemble des spécificités, des caractéristiques liées à un emploi. Elles désignent, entre autres, l'environnement de travail, les conditions de réalisation de l'emploi...

Tout comme le monde du travail, les conditions de travail ont évolué sur les aspects techniques et organisationnels (Gollac et *al.*, 2008 : 43). La précarité influence négativement les conditions de travail. Concrètement, dès l'instant où, pour des raisons organisationnelles ou liées au secteur d'activité, les horaires sont flexibles ou variables, avec éventuellement des prestations entrecoupées, ne permettent pas au travailleur de cumuler une autre activité salariale qui lui permettrait d'atteindre une prestation temps plein rémunéré (Jouenne, 2005 : 76).

Ce mode de fonctionnement diffère et pénalise les travailleurs à horaires coupés, car ceux-ci ne sont pas payés durant la pose entre leurs périodes de travail alors que dans d'autres secteurs (tels que ceux du transport) les travailleurs sont rémunérés durant des périodes de non-productivité (ex. : le camionneur qui attend le chargement de sa livraison versus la caissière, non rémunérée durant le rangement de sa caisse) (Jouenne, 2005 : 76). Il s'avère que des conditions de travail difficiles, notamment dans le fief des déplacements professionnels, ne constituent pas un élément rébarbatif pour

«la clientèle de ces emplois». En effet, «*l'employabilité*» demeure l'objectif principal des travailleurs (Jouenne, 2005 : 78). De ce fait, la précarité de l'emploi se précise par la pauvreté qu'engendrent les trajets occasionnés par ces emplois ; le coût du transport et du temps consacré rend l'emploi concerné plus difficile à tenir (Jouenne, 2005 : 78). En définitive, les conditions de travail, couplées à des conditions d'accès à l'assurance sociale plus restrictives, créent un climat où la pression est plus importante sur le travailleur, ce qui peut le contraindre à accepter des emplois atypiques (Jouenne, 2005 : 79).

La précarité du travail se manifeste par «*une dégradation des conditions de travail*» (Ghesquière, 2014 : 272). Dans ses travaux, sur base «*de trois types de satisfaction au travail*» (le salaire, les relations et la dimension créatrice dans le travail), Ghesquière (2014) met en lumière trois angles qui développent la précarité du travail, à savoir la *dégradation : du salaire, des relations sociales au travail et de l'activité même de production* (Ghesquière, 2014 : 272).

De nombreux «nouveaux emplois» proposent un faible package salarial et parfois une rémunération à la limite du seuil de pauvreté.

Dans certains secteurs, ces métiers souffrent d'un manque de législation visant à protéger les travailleurs contre les abus de l'employeur et de conventions collectives avec les représentants syndicaux, ce qui pourrait entraîner des conflits sociaux et, dans des cas extrêmes, des arrêts de travail.

De surcroît, la sous-traitance est de plus en plus utilisée, ce qui génère de la pression pour les travailleurs ainsi qu'une révision de l'organisation du travail ; les fonctions sont redéfinies, certains postes supprimés, ce qui engendre le licenciement de masse.

G. Nouvelle forme d'emploi

Durant les années de croissance économique et de progrès social (Eckert, 2010 : 4), le modèle d'emploi se présentait comme un emploi stable et protégé (Castel, 2011 : 471). L'emploi était déclaré «*stable*», car il proposait un temps plein avec des horaires fixes et un contrat à durée indéterminée.

Plus encore, au 20^e siècle, il était de coutume que l'emploi soit conservé tout au long de la carrière jusqu'à l'âge du départ en pension (Timmermans et *al.*, 2007 ; cité par Ghesquière, 2015 : 1).

Les relations professionnelles entre employeurs et travailleurs ont évolué ces dernières années du fait des évolutions du contexte économique et social (Wartel, 2015 : 3).

L'augmentation d'emplois issus des nouvelles formes d'emplois a créé également une augmentation d'emplois atypiques, différents du type de «*régime commun*» comme le souligne Castel

(2011) (Castel, 2011 : 419). L'auteur ajoute dans ce sens que « *la dynamique profonde des transformations de l'emploi va dans le sens de leur expansion* » (Castel, 2011 : 419).

Cependant, il est intéressant de s'interroger sur le devenir du vocable atypique. Comme le souligne Castel (2011), dans l'optique où la dynamique de création d'emplois instables donc précaires venait à devenir la norme des emplois présents dans le marché du travail, « *l'instabilité d'emploi remplacerait bientôt la stabilité de l'emploi comme le régime de croisière de l'organisation du travail. Il n'y aurait donc plus guère de sens à nommer « atypique » des formes d'emplois désormais majoritaires* » (Castel, 2011 : 420).

H. Précarité des indépendants

Les indépendants sont également une catégorie de travailleurs pouvant être touchés par la précarité. La Belgique compte 1.112.646 indépendants en 2018 avec 22415,99 € comme revenu net moyen servant à calculer les cotisations sociales. Pour faire éviter que ce type de travailleurs se retrouve dans une situation précaire, plusieurs mécanismes d'aides et de soutiens ont été mis en place.

Afin de limiter leur précarité, divers plans existent. Pour exemple, le plan passerelle qui « *est une allocation financière mensuelle de douze mois maximum avec maintien de certains droits sociaux pendant quatre trimestres maximum (remboursement soins de santé, indemnités d'incapacité de travail, d'invalidité et de maternité) et ce sans devoir payer de cotisations sociales* ». Cette allocation financière est possible pour les catégories de personnes suivantes :

- aux indépendants qui ont été déclarés en faillite ;
- aux gérants, aux administrateurs et aux associés actifs d'une entreprise qui a été déclarée en faillite ;
- aux indépendants, aidants et conjoints aidants qui sont concernés par un règlement collectif des dettes ;
- aux indépendants, aidants et conjoints aidants qui ont été involontairement contraints de suspendre ou d'arrêter leurs activités (catastrophe naturelle, détérioration d'un bâtiment ou de matériel, incendie ou allergie, décision d'un acteur économique tiers ou évènement ayant des impacts économiques) ;
- aux indépendants, aidants ou conjoints aidants qui cessent leur activité à cause de difficultés économiques, à savoir aux cas suivants :
 - si l'intéressé reçoit un revenu d'intégration sociale au moment de la cessation ou
 - si l'intéressé a obtenu une décision de dispense de cotisations pendant l'année précédente ou
 - si l'intéressé peut démontrer que son revenu de l'année de la cessation et de l'année précédente ne dépassait pas un certain plancher. « *Il est possible de faire plusieurs fois appel*

au droit passerelle au cours de la carrière professionnelle sans que la période totale ne dépasse cependant 24 mois/8 trimestres » (source : socialsecurity.be)

Le plan Airbag : ce dispositif permet d'obtenir un montant maximum de 12 500 € versé en 4 tranches. Pour cela, il y a lieu d'être considéré comme étant indépendant à titre principal pour la première ou la deuxième fois et avoir suivi une formation spécifique auprès de l'IFAPME ou d'une structure d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (SAACE) pour devenir indépendant. Il est également obligatoire de s'engager à se domicilier en tant qu'indépendant ou avoir son siège social en Wallonie tout en s'engageant à ne plus bénéficier de revenus professionnels, d'allocations de chômage ou d'insertion, de revenus d'intégration ou de remplacement ou encore de l'aide sociale financière (source : forem.be)

Pour faire face à la perte financière due à la pandémie COVID19, les indépendants ayant dû arrêter totalement ou partiellement leur activité professionnelle peuvent faire appel au « Droit passerelle ». Cette mesure est gouvernementale et a été approuvée par la Commission des Affaires Sociales³².

³² Source : <https://socialsecurity.belgium.be/> consulté le 11 août 2020

Chapitre 3. Méthodologie

À la suite de la présentation des divers éléments théoriques ayant trait à notre sujet, la constitution de notre question de recherche centrale et de nos hypothèses de recherche, nous sommes en mesure de présenter la méthodologie suivie pour la réalisation de ce travail. Partant de la problématisation de notre sujet, nous avons pu définir un objet de recherche scientifique. Nous avons veillé à prendre nos distances par rapport à nos représentations, nos croyances afin de mener cette recherche sans préjugés et nous laisser guider par les découvertes que nous obtenons (Van Campenhoudt et al., 2011 : 18). Cette partie méthodologique poursuit un objectif de clarification de la méthode utilisée afin de mener la présente recherche dans de bonnes conditions. « *Elle constitue la charnière entre la problématique retenue par le chercheur, d'une part, et son travail d'élucidation, qui porte sur un domaine d'analyse forcément restreint et précis, d'autre part* » (Van Campenhoudt et al., 2017 : 152).

1. Type de démarche

Le présent travail a été réalisé dans une démarche hypothético-déductive avec une approche qualitative. Notre choix s'est porté vers une telle démarche, car nous sommes partis d'un concept concret et avons tenté de comprendre les enjeux de la situation et ensuite nous l'avons problématisé pour en arriver à une question de recherche. Cette approche suit l'analyse de Saillour qui stipulait « *qu'une fois des lois établies, elles serviraient de prémisses à la formulation par déduction de prédictions sur des situations futures ou non encore connues* » (Saillour, 2009). Nous avons mobilisé les différents concepts qui touchent à notre sujet de recherche par une revue de littérature. Cette revue nous permettra, dans le Chapitre 5 – *Discussion*, de réaliser des rapports entre la théorie et les faits d'observations (Calmettes, 2009). Nous sommes donc partis des concepts vers le matériau empirique. Cette position nous diffère de l'approche « inductive », car nous ne sommes pas partis de faits bruts (telle que de l'observation sur terrain), mais avons décidé de comprendre comment notre sujet de la précarité de l'emploi était vécu sur le terrain et ses conséquences (Saillour, 2009).

Au regard du travail que nous devons réaliser, nous avons opté pour une démarche qualitative composée d'entretiens semi-directifs réalisés auprès de vingt travailleurs issus du secteur de la logistique. Cette manière d'entretien, qui est qualifiée de « recueil d'informations », nous amène un bénéfice non négligeable. En effet, les entretiens semi-directifs offrent la possibilité de déceler le langage non verbal, les non-dits et de laisser l'interviewé décrire son vécu et son expérience. Il permet également d'alimenter la conversation en « rebondissant » sur les éléments avancés par l'informateur ; ce qui permet d'étoffer la qualité des réponses reçues. Tout comme le rappelle Van Campenhoudt (2011) : « *l'entretien est d'abord une méthode de recueil des informations, au sens le plus riche, il*

reste que l'esprit théorique du chercheur doit rester continuellement en éveil de sorte que ses propres interventions amènent des éléments d'analyse aussi féconds que possible » (Van Campenhoudt, 2011 : 170). Cela permet d'obtenir un témoignage complet de l'expérience que vit la personne (Dubar, 2017 : 37). Afin de mener ces interviews, un guide d'entretien a été réalisé nous permettant de baliser les différents thèmes qui devaient être abordés durant la conversation.

2. Méthode de recueil des données

A. Composition de l'échantillon

Notre échantillon se compose de travailleurs âgés de 24 à 51 ans. Hommes et femmes, employés comme ouvriers. La législation sociale belge tend vers l'harmonisation des statuts employés et ouvriers (Knaeppen, 2013). Il nous était, dès lors, important de prendre en compte les réalités que vivent les travailleurs de chaque statut. En effet, l'uniformisation des pratiques n'étant pas encore complètement finalisée, ces aspects de leur statut restent différents (Verwilghen et *al.*, 2014). Dans la même optique, nous avons choisi d'interviewer deux représentants syndicaux. Le premier, en qualité d'expert et le second, en qualité d'informateur. Lors des premiers pas de notre cheminement de recherche, nous avons pris le parti d'interviewer uniquement des personnes à l'emploi. Cependant, l'avancement de notre recherche nous a éclairés sur la situation des travailleurs aux contrats de travail instables qui jouissent de périodes entrecoupées d'emploi et de chômage (Ghesquière, 2014 : 273). De ce fait, nous avons élargi notre échantillon à des informateurs qui ont récemment eu un arrêt de mission auprès des trois entreprises cibles. L'expérience de travail étant relative (car elle dépend du parcours du travailleur); ce critère n'a pas été retenu quant à l'établissement de notre échantillon. Nous avons ensuite été amenés à « *convaincre les interviewés potentiels d'accepter de se prêter à l'entretien et vaincre leurs réticences éventuelles* » (Van Campenhoudt et *al.*, 2011 : 65).

B. Entre théorie et terrain

Le croisement de nos données théoriques et empiriques nous a permis de répondre à notre question de recherche principale et ses hypothèses. La précarité s'objective par le biais des différents travaux de recherche (Bresson, 2015 : 6). Cependant, il reste un concept subjectif (Ghesquière, 2014 : 272). Il renvoie aux spécificités d'un État, d'un secteur de travail... (Jouenne, 2015). Le marché de l'emploi est très hétérogène ; nos recherches empiriques nous ont démontré que tout individu n'aspire et ne donne pas la même valeur à l'emploi. La culture et l'éducation influencent la relation qu'un individu entretient avec l'emploi (Paugam, 2000).

Par ce travail de recherche, nous affichons notre volonté de comprendre un phénomène en pleine expansion et non de le quantifier. Nous souhaitons initier une piste de réflexion sur une

problématique de notre société sans pour autant prétendre à conclure une liste exhaustive de solutions ou recommandations qui permettraient, à toutes fins utiles, d'expliquer ou régler le phénomène *in fine*.

Il faut toutefois souligner que la réalisation de cette recherche ne permettait matériellement pas d'investiguer toutes les dimensions évoquées dans la revue de littérature. Des choix ont donc été opérés. Ceux-ci nous ont permis d'interpréter les données empiriques récoltées tout en évitant une généralisation (Van Campenhoudt, 2017).

Notre travail se situant dans l'analyse du ressenti de travailleurs face à la précarité, notre objet de recherche s'est concentré sur eux seuls. Nous nous situons dans une optique d'analyse du rapport face à l'emploi. Nous n'avons donc pas sollicité les employeurs pour la réalisation de cette recherche. Néanmoins, nous avons tout de même inclus dans notre échantillon deux chefs, mais qui ne font pas partie du management.

C. Choix du terrain

De nos jours, rares sont les salariés qui peuvent entrevoir leur avenir avec une totale sérénité (Castel, 2011). Quel que soit le secteur de travail, le niveau d'études, la fonction occupée, la pauvreté comme la précarité peuvent toucher quelconque individu (Jouenne, 2005 : 74). En effet, des situations problématiques sont possibles à n'importe quelle échelle (de la fonction « de base » à celle de cadre).

Ainsi, en théorie, et moyennant la reformulation des questions de recherche, quelconque secteur de travail aurait pu nous apporter des données nous permettant de répondre à nos questions de départ et de recherche (moyennant leurs reformulations). Nous avons ciblé des entreprises œuvrant dans des secteurs réputés, par la littérature scientifique, comme étant des secteurs précaires. Notre choix s'est donc arrêté sur des entreprises de logistique.

D. Déroulement des entretiens

Compte tenu de la situation extraordinaire provoquée par la pandémie COVID19, les entretiens ont été réalisés par le biais de visioconférences. Cette alternative était celle qui nous permettait de conserver les bénéfices d'un entretien semi-directif (langage non verbal, les pensées sous-adjacentes...). Sachant que le contexte de l'entretien peut influencer autant son déroulement que son contenu (Van Campenhoudt et *al.*, 2011 : 64), nous avons suggéré aux informateurs de réaliser les interviews lorsqu'ils seraient dans un lieu calme où ils peuvent s'exprimer en toute liberté. L'exercice fut délicat dans le cas où l'interviewé utilisait un appareil mobile comme support de communication. En effet, nous avons remarqué que l'interviewé avait tendance à cadrer la caméra sur son visage. Cela nous a donné quelques difficultés à analyser le langage non verbal. Dans pareil cas, nous avons essentiellement observé les expressions du visage (regard fuyant, regard insistant...).

E. Présentation du guide d'entretien

Notre guide d'entretien a été conçu sur base de différentes dimensions issues de notre revue de littérature. (Voir annexe n° 1).

F. Présentation de l'échantillon

Notre tableau complet de l'échantillon se trouve en annexe 2

Cible	Secteur	Contrat	Statut
I1	Logistique - transport	Intérimaire	Ouvrier
I2	Logistique - transport	CDI	Ouvrier
I3	Logistique - transport	CDI	Ouvrier
I4	Logistique - transport	Intérimaire	Ouvrier
I5	Logistique - transport	Intérimaire	Ouvrier
I6	Logistique - transport	Intérimaire	Ouvrier
I7	Logistique - transport	CDI	Ouvrier
I8	Logistique - transport	Intérimaire	Ouvrier
I9	Logistique - transport	Intérimaire	Ouvrier
I10	Logistique - transport	CDI	Ouvrier
I11	Logistique - transport	CDI	Employé

Cible	Secteur	Contrat	Statut
I12	Logistique - transport	Intérimaire	Ouvrier
I13	Logistique - transport	Intérimaire	Ouvrier
I14	Logistique - transport	Intérimaire	Ouvrier
I15	Logistique - transport	CDD	Ouvrier
I16	Logistique - aéroportuaire	CDI	Employé
I17	Logistique - aéroportuaire	CDI	Employé
I18	Logistique - aéroportuaire	CDI	Employé
I19	Logistique - aéroportuaire	CDI	Employé
I20	Logistique - aéroportuaire	CDI	Employé

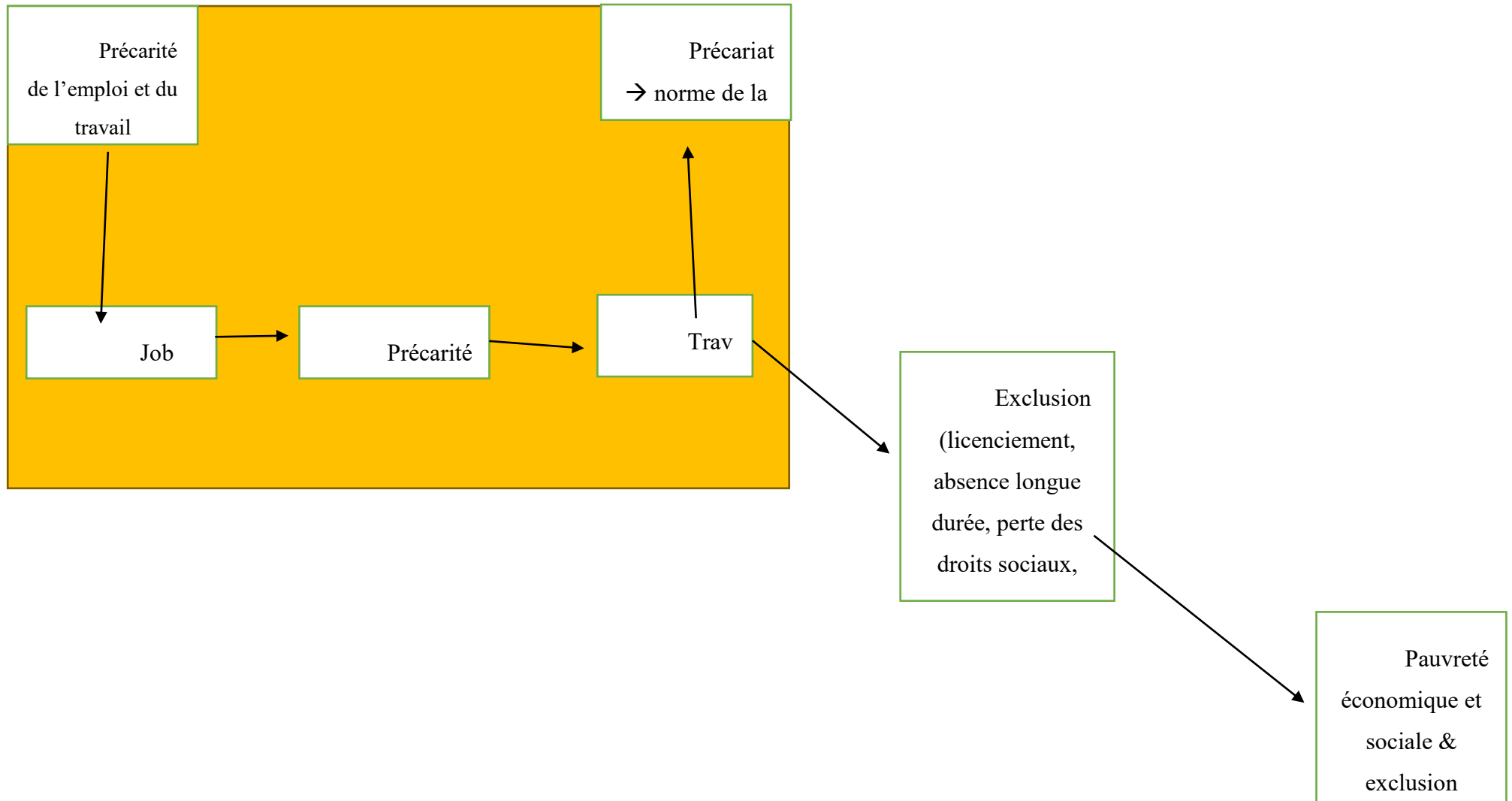
G. Tableau des dimensions, sous-dimensions et indicateurs

Notre tableau complet de l'échantillon se trouve en annexe 3

Concept	Dimensions
Précarité	<i>Nature de la tâche</i>
	<i>Stabilité</i>
	<i>Conditions de travail</i>
	<i>Les types d'entreprises</i>
	<i>Institutionnalisation du précarariat</i>
Exclusion	<i>Perte du lien social</i>
	<i>Repli sur soi</i>
	<i>Stigmatisation</i>

H. Modèle explicatif

Le marché de l'emploi



I. Limites du travail

Dans la réalisation de ce travail, nous nous sommes heurtés à certaines limites :

- La pudeur : elle a été décelée, de façon subjective et interprétative, au travers du langage non verbal des travailleurs interrogés. Nous avons ressenti et observé une certaine malaisance pour les répondants d'exposer leurs difficultés financières et personnelles ; comme découverte dans les travaux de Jouenne (Jouenne, 2005 : 74).
- Les entretiens en vidéoconférence ont limité l'observation du non verbal de l'individu.
- Cette étude ne comporte pas d'interviews de managers, car ce travail est centré/ciblé sur le ressenti des travailleurs.
- Nous n'avons pu avoir accès aux règlements de travail, CCT et contrats de travail pour analyse
- Les entreprises choisies sont liégeoises, donc les résultats ne sont représentatifs que dans cette région et pourraient être radicalement différents dans d'autres régions de Belgique.
- L'échantillon n'est composé que de 20 personnes, ce qui peut réduire le champ de la pensée. En effet, ces personnes sont influencées par leur environnement socioculturel qui diffère d'une région à une autre.
- Les spécificités du secteur logistique : la précarité peut être différente dans d'autres secteurs.
- Seules deux femmes ont été interviewées, car c'est un secteur à tendance plus masculine dû à l'endurance physique nécessaire pour tenir le poste.
- Pas d'interviews de travailleur de bureau.
- L'analyse réflexive des répondants sur cette thématique paraît relativement secondaire.

« Je ne me pose jamais ce genre de questions... Le plus important, c'est d'avoir un salaire. »

Chapitre 4. Mise à plat des données

Sur base des différentes lectures que nous avons réalisées en amont de nos entretiens, nous avons pu dégager diverses dimensions liées à la précarité des emplois et du travail. Ces dimensions reflètent les différentes variables sur lesquelles la précarité peut avoir un effet sur les travailleurs.

Nos lectures préparatoires nous ont démontré que les secteurs de la logistique présentent un taux plus élevé d'emplois dits « précaires » que d'autres secteurs. La nature même du travail, en passant par l'organisation, s'éloigne fréquemment du modèle de l'emploi de type classique. Cependant, il est constaté que ces secteurs ont fréquemment besoin de main-d'œuvre, de façon périodique ou continue, pour répondre à l'offre et la demande du marché de l'emploi.

Durant nos entretiens, nos conversations avec nos informateurs ont porté sur leur ressenti envers leur emploi, leur fonction, leur secteur de travail, leurs conditions de travail et leurs avis sur l'avenir du salariat. Nous présentons dans ce chapitre les différentes réponses que nous avons collectées. Ces réponses nous permettront, par la suite, de dégager des pistes permettant de pouvoir répondre à nos hypothèses de recherche et enfin notre question de recherche principale.

1. Conditions de travail

A. Pénibilité

La pénibilité dans le secteur de la logistique et de l'aéronautique est souvent pointée du doigt lorsqu'il s'agit d'aborder la précarité. Tenir un emploi dans ce secteur est décrit comme difficile en raison des différentes contraintes inhérentes à ces emplois. Nous retrouvons divers aspects : de la nature à l'environnement de travail en passant par l'organisation qui mettent à mal celui-ci et le rend de plus en plus atypique.

Nos informateurs nous expliquent qu'ils travaillent essentiellement à un poste de travail, mais les tâches sont physiques. Il faut parfois se déplacer d'un endroit à un autre de l'entrepôt. Le travail est essentiellement manuel même si certaines machines aident à le réaliser.

« Je me souviens avoir travaillé avec un mal de dos intense. J'ai dû courir toute la journée d'un bout à l'autre de l'entrepôt afin d'aller chercher et déposer les colis que je traitais. [...] À refaire, je pense que je courrais moins vite. » (Extrait d'entretien I14).

B. Environnement

Le travail en logistique se fait essentiellement dans des entrepôts spacieux. Ce sont de grandes zones industrielles généralement situées vers des voies rapides de circulation.

« Notre équipe travaille surtout en intérieur. On est dans la zone d'expédition où les camions viennent s'amarrer. Nous prenons alors connaissance du contenu de la remorque et le chef d'équipe distribue les tâches » (Extrait d'entretien I13).

« On peut travailler dans différents endroits de l'entrepôt au fur et à mesure de la journée. En fait, tout dépend de la tâche où tu es affecté » (Extrait d'entretien I12).

C. Recrutement

Le secteur de la logistique est une source d'embauche considérable sur le marché de l'emploi. En effet, il se constitue en permanence une réserve de personnel. À l'opposé, ces employeurs reçoivent fréquemment des candidatures spontanées. Nos répondants ont exprimé cette impression de « plein-emploi », car ce n'est pas encore un CDI ou un temps plein, mais le travail est en abondance.

« Malgré ce que l'on pense, travailler à l'aéroport est un élément qui attire les gens. C'est un univers à part, le travail est plaisant et utile pour les gens (transport par avions de colis). [...] Il y a régulièrement des candidatures spontanées. [...] Enfin, il y a les changements de postes et promotions. On peut toujours s'inscrire aux formations internes pour pouvoir postuler à de meilleurs postes » (Extrait d'entretien I19).

Les réserves de recrutement sont décrites, par nos informateurs, comme étant une possibilité de pallier une surcharge de travail temporaire ou saisonnier. La charge de travail étant plus importante durant ces périodes, une fatigue physique plus intense auprès des travailleurs contractuels se fait ressentir.

« Il ne faut pas beaucoup d'expérience pour être engagé. [...] Ce genre de job à l'avantage d'être facilement accessible » (Extrait d'entretien I8).

« Pour entrer encore plus facilement dans la société, mieux vaut commencer comme saisonnier. Comme ça tu rentres, t'apprends le job et tu te fais connaître. Après, sûrs et certains, ils referont appel à toi. Par contre, durant la haute saison, la charge de travail est beaucoup plus importante pour tenir le rythme » (Extrait d'entretien I3).

D. Organisation du travail

Dans les entrepôts, chaque partie est une zone dédiée à une tâche précise. Nous y retrouvons donc les quais de chargement et de déchargement, le centre de tri, les espaces de stockage... Au sein de chaque poste, sont présents des postes de travail pour lesquels un nombre d'ouvriers affectés est défini. Afin d'encadrer les activités de chaque zone, les collaborateurs sont rassemblés par équipes de travail, supervisées par un chef d'équipe. La taille des équipes varie en fonction de la charge de travail ou des procédures (ex. : trois agents sont requis pour le travail d'une machine particulière).

« En fait, je suis à un poste de travail et le colis arrive. Je dois le scanner puis le mettre sur une palette qui sera ramassée par la suite par un collègue de la zone d'à côté » (Extrait d'entretien I11).

« Ben oui ! Il faut savoir courir un peu. Surtout quand des camions bondés arrivent. Là, on doit vraiment se donner à fond » (Extrait d'entretien I12).

La performance est, selon nos informateurs, la principale raison pour laquelle ils parviennent à conserver leur poste. Ils nous précisent que, quotidiennement, les chefs d'équipe communiquent les résultats de la veille et les objectifs du jour. Ce briefing se fait au poste du chef, dans l'entrepôt, avec l'équipe de travail complète.

I4 : *« La performance ne fait pas tout. Il faut aussi être un bon travailleur. C'est-à-dire arriver à l'heure, écouter les consignes. C'est pour ça qu'il vaut mieux ne pas être en retard quand le chef commence à parler. [...] C'est bien que le chef soit parmi nous. Au moins il voit mieux comment le travail est fait »* (Extrait d'entretien I4).

E. Niveau de prise de décision

Le travail est dicté par des procédures rigoureuses que chaque travailleur doit assimiler. Plus la fonction est complexe, plus il y a de tâches précises à effectuer. La majorité des emplois de manutentionnaire ne permettent pas la prise de décision. En cas de situation atypique, le travailleur se réfère à son référent.

« Non, on ne décide rien. Sauf de venir travailler ou pas ! Seul le chef peut décider. Mais voilà avec le temps, quand on connaît bien le chef et le boulot, on peut prendre de petites décisions. [...] C'est souvent des tâches habituelles, des choses pour lesquelles on sait qu'il aurait dit oui » (Extrait d'entretien I13).

Toutefois, certaines fonctions bien particulières ont une organisation unique.

« Mon travail est assez particulier par rapport aux autres collègues. Je me charge de remplir les avions de fuel. Je travaille donc seul et je suis rattaché au chef d'équipe qui a déjà une équipe » (Extrait d'entretien I18).

« Ma fonction me permet d'interdire à un avion de décoller. Si après mes vérifications d'usage, je perçois qu'il y a un risque (ex. : des palettes mal attachées, un poids trop lourd de chargement). Les règles sont les règles, n'en déplaise à certaines grandes personnalités qui aiment se faire livrer tout et n'importe quoi en avion » (Extrait d'entretien I16).

F. Niveau de la rémunération

Les salaires proposés dans les fonctions de magasiniers et manutentionnaires sont décriés faibles en salaire, mais nos informateurs ne s'en plaignent pas. Nos informateurs mettent en lumière les différentes conventions collectives de travail internes négociées au sein du Conseil d'Entreprise.

« Je me souviens que lorsque j'ai commencé, j'avais déjà un bon salaire de base. Je tournais aux alentours des 1500 €. Avec les primes de nuit et de travail du dimanche, je pouvais obtenir bien plus. C'était de l'intérim, mais je gagnais bien. Et chaque année, on avait une petite augmentation » (Extrait d'entretien I7)

« Le salaire est vraiment très attractif. On a droit à des chèques-repas, des primes de performance, des assurances-groupe et pensions... [...] Lorsque nous faisons des heures supplémentaires, nous pouvons soit les récupérer soit nous les faire payer. L'air de rien, ce n'est pas négligeable. En acceptant de reprendre certains horaires, quelques heures supplémentaires, on peut facilement se faire de jolis mois » (Extrait d'entretien I17).

« Au sein du Conseil d'Entreprise, nous travaillons à faire davantage reconnaître la pénibilité et le caractère particulier de certaines fonctions. Nous avons pu obtenir des primes plus intéressantes par rapport aux objectifs attendus. [...] Mais nous veillons tout de même à ce que les objectifs déterminés soient réalisables, d'une part pour les travailleurs, afin que cela ne soit pas de vaines promesses, d'autre part pour l'entreprise : il n'est pas bon que les attentes soient surestimées » (Extrait d'entretien I19).

G. Le développement des compétences (formation continue)

La formation continue existe bel et bien dans la logistique. Selon les domaines de travail, des remises à niveau sont dispensées aux travailleurs. À nouveau, c'est le poste, la fonction qui détermine les formations auxquelles le travailleur peut participer. Nos informateurs nous ont précisé que quelques champs de formations existent au sein de leur entreprise.

- Concernant la sécurité,
- À propos de l'utilisation d'une machine ou d'un outillage particulier, voire nouveau (dans le cadre du renouvellement des installations),
- Sur la gestion du stress et des conflits,

« C'est par le biais du FOREM que j'ai passé mon brevet cariste. C'est une formation gratuite à laquelle j'ai pu participer, car il y avait de la pénurie dans ce domaine. Comme j'avais déjà travaillé comme magasinier dans une autre entreprise et que je connaissais le milieu, j'ai profité d'une interruption de mission pour réaliser cette formation. [...] Durant la formation, j'ai pu conserver mes droits au chômage et être payé un petit quelque chose en guise de défraiement pour la journée » (Extrait d'entretien I3).

« C'est par le biais de mon ancien employeur que j'ai suivi la formation et que j'ai pu obtenir le brevet. [...] Non, je ne pense pas que l'employeur ait quelque chose à perdre à financer les formations de ses travailleurs. Il faut savoir que lorsque l'on est un bon élément, l'employeur veut vous garder même s'il n'offre pas forcément un contrat pour » (Extrait d'entretien I7).

« De par ma fonction, je dois participer à des formations « refresh » chaque année. Elles sont obligatoires et si elles ne sont pas suivies, mon responsable peut m'interdire ma prise de fonction » (Extrait d'entretien I16).

2. Perception personnelle sur la précarité

A. Fierté personnelle, estime de soi

La question de la fierté face à cet emploi a suscité assez bien de réactions auprès de nos informateurs. Certains nous disent ne jamais avoir réellement songé à la question. Tandis que d'autres ont aisément pu nous citer leur source de fierté.

La perception personnelle, l'estime de soi et la fierté que ressentent nos informateurs concernant l'emploi qu'ils occupent varient dans les résultats par rapport à l'emploi et le secteur occupés. L'obtention d'un CDI apparaît comme étant une source de fierté facultative pour certains.

« Je suis fier d'être engagé dans la même boîte depuis 21 ans. L'air de rien, c'est l'âge de l'un de mes enfants. Malgré les changements ici, la nouvelle direction, le changement de statut... Et j'en passe, je suis toujours ici » (Extrait d'entretien I20).

« Oui, je suis fier de moi. Je pense que tout le monde doit l'être. Certains emplois permettent plus facilement de l'être. Par exemple, mon épouse travaille dans une entreprise de titres-services. Je lui rappelle tout le temps l'utilité de son rôle. Sans elle, des familles n'auraient pas leur linge propre

et rangé. Pour ma part, si je ne fais pas partir le camion à temps, la promesse de livrer nos colis en 24 h ne sera pas tenue et donc l'entreprise perd de la renommée. Donc, oui, de par mon travail, des gens sont heureux de recevoir dans les temps ce qu'ils attendaient... Comment ne pas en être fier ? »
(Extrait d'entretien I7)

«Je suis fier de mon emploi. J'ai dû suivre des formations internes afin d'atteindre ma position. Il faut savoir que c'est une position qui est prisée chez nous compte tenu des horaires, de la fonction en elle-même et du salaire que ce travail offre. Je peux dire que pour le bas de l'échelle (les travailleurs de base), je suis dans un des postes les plus hauts. Parti de la base, je suis fier du parcours que j'ai vécu pour en arriver là. [...] je suis fier d'être ouvrier (même si sur le papier je suis employé à présent). Je n'avais aucune honte face à cela, car j'appréciais les spécificités du statut ; par exemple, le paiement des pécules de vacances). Si cela ne tenait qu'à moi, nous n'aurions pas changé » (Extrait d'entretien I16).

«Je ne ressens pas de fierté particulière. J'aime bien ce que je fais et je suis intéressé, motivé à en apprendre plus. [...] Je dirais plutôt que c'est la fierté de me sentir important pour la société. On me délègue de plus en plus de tâches et on reconnaît mon travail » (Extrait d'entretien I1).

«Je suis fier d'avoir pu accéder à cette fonction particulière et hautement importante sur le tarmac d'un aéroport. Le monde aéroportuaire est très singulier. Il faut être une personne compétente et de confiance pour pouvoir y travailler » ((Extrait d'entretien I18).

«Est-ce que je ressens de la fierté ? Je pense que oui. Le simple fait d'avoir obtenu un CDI dans une société qui peine à en octroyer est un réel accomplissement pour moi. L'entreprise a de réelles perspectives d'évolution et j'aime à croire que je participe à sa réussite d'où je suis » (Extrait d'entretien I19).

«Je suis fier de faire partie d'une bonne équipe de travail. Nous recevons régulièrement des félicitations de notre chef d'équipe, car nous sommes consciencieux dans la réalisation de notre travail. J'aime quand le travail est bien fait. [...] Par contre, je n'éprouve pas de fierté particulière à occuper cette fonction. Alors, oui, j'ai un emploi, mais je sais que si je ne parviens plus (comme les autres collègues) à atteindre les objectifs, je peux perdre ma place » (Extrait d'entretien I6).

B. Reconnaissance

La psychologie du bien-être au travail nous renseigne sur l'importance pour un travailleur que son travail soit reconnu et de recevoir des appréciations sur la qualité de celui-ci. Par ce biais, les entreprises peuvent améliorer l'engagement de leurs collaborateurs face à la tâche.

« Il est déjà arrivé qu'un grand chef vienne dans l'entrepôt afin de nous féliciter parce qu'on a fait une grosse journée. [...] Il nous est déjà arrivé d'apprendre en cours de journée qu'un énième camion arrivait et qu'il fallait le décharger. Cela prend du temps et lorsque la journée est déjà bien chargée, cela ajoute de la difficulté pour les gars. [...] Alors, oui, je pense qu'ils font bien de montrer qu'ils savent qu'on se déchaine pour eux » (Extrait d'entretien I6).

« À la différence d'autres, je reçois souvent d'autres tâches à faire. Je pense que le chef me les confie, car je montre que je suis motivé d'en apprendre plus. [...] C'est peut-être bien sa manière de me montrer qu'il est content de ce que je fais » (Extrait d'entretien I12).

3. Perception de l'entourage sur la précarité

A. Perception du réseau familial

Les résultats de nos recherches mettent en évidence un intérêt particulier sur le fait de détenir un emploi. Nos informateurs assurent ne pas ressentir quelconque critique négative de leur entourage quant à leur emploi. La totalité de nos répondants sont conscients qu'ils occupent un poste d'ouvrier (même si certains ont le statut d'employé).

Ils nous disent ne pas être taxés de précaires lorsqu'ils révèlent leur occupation professionnelle.

« Ma compagne et mes amis sont heureux que j'aie obtenu un emploi à l'aéroport et plus encore depuis qu'il a été racheté par la firme américaine. Ce rachat nous a intégrés à une famille mondiale. Avec tout ce qu'on a entendu sur les relocalisations, cet événement a rassuré mon entourage sur la stabilité de mon emploi » (Extrait d'entretien I17).

« En tant que femme, mon entourage est parfois surpris lorsque je leur parle de ma fonction. Certains ont encore un regard rétrograde, pensant que seuls les hommes sont en mesure de tenir à long terme un tel emploi. À vrai dire, j'y suis rentrée, car il me fallait un emploi rapidement et je ne suis plus partie depuis que j'ai commencé là-bas » (Extrait d'entretien I10)

« La fierté de mes proches se situe plus au niveau de ma contribution au foyer familial. Mon épouse travaille depuis des années comme coiffeuse. Le fait d'avoir décroché cet emploi nous a permis de mettre en place des projets communs. Cela n'est pas facile, car le salaire ne « pète pas les plafonds », mais c'est déjà mieux que la misère que l'on peut obtenir au chômage » (Extrait d'entretien I15).

« Je ne pense pas que c'était l'emploi que ma mère aurait voulu pour moi. Mais elle a toujours été attachée au fait que travailler est primordial. C'est quand même le premier emploi que je

garde aussi longtemps. [...] Depuis que je suis là, j'ai vu passer plein de gens et moi, je suis encore là. Donc, oui, il y a une forme de fierté et de respect que je ressens » (Extrait d'entretien I13).

B. Valeur de l'emploi aux yeux des travailleurs

Pour la majorité, en regard de la situation économique actuelle, il est plus important d'avoir un emploi qui permette de gagner un salaire et d'éviter d'être dépendant aux aides sociales plutôt que d'être sélectif sur l'emploi. Nos informateurs sont, pour la majorité, conscients des difficultés pour trouver un emploi et dénoncent les procédures de sélection qui se complexifient.

« Je suis devenu chef de foyer très jeune, j'avais 22 ans à l'époque. Ma femme suivait des formations lorsque nous avons appris que notre famille allait s'agrandir. Je me suis donc mis en recherche d'un emploi très vite. J'ai accepté tout ce que l'on me proposait, car il faut pouvoir se créer un peu d'expérience professionnelle. [...] Il n'y a pas de secret, seul le travail amène un salaire » (Extrait d'entretien I7).

« J'ai vécu des périodes sans travail. Donc, c'était chômage à la dure. [...] À force de rester dans l'attente d'un emploi, mon humeur devenait changeante. J'étais plus nerveux, je m'emportais plus facilement tellement je m'ennuyais. Vraiment, je pensais trouver rapidement une bonne place dans une entreprise d'électricité, mais la vie en a voulu autrement. [...] Après plusieurs refus et le besoin pressant d'un vrai salaire, je me suis dirigé vers les emplois où il fallait de la main-d'œuvre » (Extrait d'entretien I4).

C. Désintéressement sur l'emploi

L'emploi, quel qu'il soit amène un statut, une situation et une condition sociale. Les personnes ont davantage un avis négatif sur une situation de non-emploi que sur un emploi précaire. Nos répondants se considèrent donc en « règle » par rapport à la société, car ils ont un emploi.

« Franchement, tout ce qui m'intéresse est de gagner ma vie. Je ne cherche pas à percer. Je ne suis pas dans cet emploi par passion ou vocation. Je suis ici pour gagner ma vie et on la gagne bien dans ce genre d'entreprise. [...] Si on me proposait un autre emploi avec de bons horaires et un bon salaire, je pense que j'y réfléchirais » (Extrait d'entretien I9).

« Je suis entré ici grâce à un ami qui m'a conseillé d'aller m'inscrire à l'intérim. Je ne connaissais pas cette entreprise avant ni ce qu'elle faisait. J'avais vaguement entendu parler du métier de magasinier, mais sans plus. À la base, je voulais percer dans le sport, mais les revenus y étant très faibles en bas de l'échelle, je n'ai pas eu d'autres choix que d'aller quelque part où l'on proposait du travail » (Extrait d'entretien I15).

D. Reproduction professionnelle

Divers travaux de sociologues ont porté sur la reproduction professionnelle entre parents et enfants. Un enfant d'ouvrier a-t-il plus ou moins les mêmes chances d'occuper une fonction, un niveau social similaire à celui de ses parents ? Deux de nos informateurs ont soulevé la question du lien parental dans ce genre de société.

« Mon grand frère travaille ici depuis des années. Je suis rentré ici, car il disait qu'on pouvait facilement gagner de l'argent. Mon père a été ouvrier et travaillait à l'usine. Donc on est habitué à ce genre d'emplois » (Extrait d'entretien I2).

« il y a beaucoup de parents qui font rentrer leurs enfants en tant qu'étudiant. Cela limite les places lorsque l'on veut postuler comme travailleur saisonnier. Certains d'entre eux restent après leurs études. Ça peut leur servir de tremplin dans la vie. Après tout, c'est un job facile et qui demande juste un peu de volonté » (Extrait d'entretien I14).

E. Prestige social

Le travail est envisagé comme une institution considérable, car la valeur qui lui est donnée par les institutions publiques, telles que l'OCDE, et les individus restent palpables. Nos répondants ont, pour la totalité, indiqué que leur estime de soi serait amoindrie s'ils étaient sans emploi ou s'enlisaient dans cette situation.

« Ne pas travailler est très mal vu chez moi. Pour mes parents, ce n'est juste pas possible de ne pas travailler. Avec ou sans diplôme, il faut pouvoir payer ses factures. Même le sport devait rester un loisir. [...] Donc depuis tout petit, j'ai la conviction que dans la vie, il faut travailler » (Extrait d'entretien I5).

« Dès mes 20 ans, j'ai fait un tas de petits jobs, souvent manuels et physiques, car c'est le plus simple pour trouver un job en intérim. Vu que je suis parti très tôt de chez moi, je n'avais pas le choix. Je préférerais travailler qu'être au chômage. Je n'aime pas cette situation, je n'aime pas le regard que les gens peuvent me porter. C'est un peu comme si on était le petit » (Extrait d'entretien I1).

Cependant, nos informateurs nous confirment ne pas être en mesure de tenir n'importe quel travail, mais l'avantage de ce type d'emploi réside dans la facilité de l'obtenir et de le tenir.

« J'ai déposé mon CV et deux semaines après seulement, ils me recontactaient pour les tests. Le boulot là-bas est accessible à tous, je pense. [...] Et franchement, il y a des métiers plus durs et plus dévalorisants » (Extrait d'entretien I3).

« La sélection est très rapide. Entretien à l'agence d'intérim avec quelques tests basiques et puis ils t'indiquent quand tu peux aller te présenter à l'entrepôt. Là, on te dit où tu vas travailler, on te montre le boulot et quelques minutes après, tu commences à travailler. [...] Le travail de base n'est pas très compliqué » (Extrait d'entretien I1).

« Notre société s'est fait racheter par une plus grande et cela a quelque peu changé les choses. Ils étaient bien plus grands que nous et présents dans plus de pays. [...] Ils nous ont amené une certaine « grandeur » et une grande renommée. Cela ajoute au prestige de bosser ici » (Extrait d'entretien I20).

4. Précarité et précarariat

A. Définition de la précarité

La littérature consultée en amont de nos recherches nous a éclairés sur les aspects qui caractérisent la précarité. Pour rappel, elle s'entend sur deux grands axes : *la précarisation de l'emploi* et *la précarisation du travail*. Nous constatons, chez nos répondants, une perception relativement « imprécise » du concept de précarité, à savoir que celle-ci équivaut, pour la plupart, à la définition que nous avons établie, dans la revue de lecture, du terme « pauvreté ».

« Pour moi, être dans la précarité, c'est être pauvre. C'est ne pas avoir suffisamment de revenus pour subvenir à ses besoins » (Extrait d'entretien I8).

« La précarité, c'est toutes les personnes qui n'ont pas assez d'argent pour pouvoir payer leurs factures » (Extrait d'entretien I6).

« La précarité agit, selon moi, dès qu'il y a des conditions pénibles de travail, des contrats qui ne garantissent pas la stabilité, une rémunération insuffisante pour bien vivre » (Extrait d'entretien I16).

« Je définirais la précarité comme une situation de pauvreté intense où les gens ne parviennent plus à vivre dans la dignité » (Extrait d'entretien I17).

B. Conscience de la précarité

Les répondants n'ont pas la sensation de vivre dans la précarité, car ceux-ci confondent les concepts de précarité et de pauvreté. De plus, le précarariat s'installant progressivement sur le marché de l'emploi, les travailleurs pensent vivre une situation professionnelle et économique « banale », « dans les normes actuelles du travail ».

« Peut-être qu'un jeune qui commence avec un petit contrat à durée déterminée peut dire qu'il est dans la précarité. Mais à mon niveau, je ne le ressens plus. Cela fait des années que je suis dans l'entreprise et je m'y suis fait une bonne place » (Extrait d'entretien I20).

« À vrai dire, je ne me suis jamais posé la question. J'ai un emploi qui me permet de combiner le boulot et mes activités sur le côté. J'ai un bon salaire qui me permet de vivre sans excès. [...] je pense que pour un gars comme moi qui n'a pas fini ses secondaires, cela aurait pu être pire » (Extrait d'entretien I9).

Cependant, l'un de nos informateurs nous révèle qu'il existe des actions menées par les syndicats afin d'enrayer la précarité des emplois proposés.

« Les syndicats se sont battus pour obtenir des primes via des CCT. Ces primes portent sur la performance au travail. [...] Nous avons aussi obtenu une diminution du recours à l'intérim. Depuis deux ans à présent, les nouveaux arrivants le sont par des contrats d'insertion professionnelle (tel que PFI) ou via des contrats à durée déterminée, renouvelables (sauf si le candidat n'est vraiment pas adéquat pour la fonction) » (Extrait d'entretien I19).

Les plus jeunes de nos répondants nous indiquent ne pas ressentir une situation hors-norme lorsqu'ils doivent travailler le dimanche ou de nuit.

« Je trouve normal que les sociétés se synchronisent à la demande de leurs clients. Dans notre entreprise, on promet au client de lui livrer son colis en 24 h. Cette promesse a un coût ; ce sont les horaires en pauses pour certains et en nuit pour d'autres » (Extrait d'entretien I4).

« Travailler la nuit nous permet de toucher notre salaire à 200 %, tout comme le dimanche. Il existe aussi les primes du samedi. [...] Lorsque l'on travaille la nuit, il faut juste un moment d'adaptation, mais on peut facilement supporter le rythme » (Extrait d'entretien I5)

C. Normalisation de la précarité

Certains travailleurs n'ont connu que des emplois avec des horaires flexibles et des conditions atypiques de travail. Lorsque l'on évoque le temps du plein-emploi, ils peinent à croire à la viabilité d'un tel modèle économique.

« Je ne pense pas qu'il y ait du travail pour tout le monde. C'est dommage de se l'avouer, mais les bons emplois sont prisés et restent peu de temps vacants » (Extrait d'entretien I11).

« J'ai toujours préféré les emplois où l'on a la possibilité de changer les horaires. J'ai une seconde activité professionnelle (qui malheureusement ne me permet pas actuellement d'être

indépendant financièrement) et je lui consacre du temps. [...] Je pense que tant qu'on n'a pas d'enfant ni d'obligation particulière, entreprises et travailleurs peuvent trouver leur compte au sujet des horaires variables » (Extrait d'entretien I1).

« Dans la logistique, impossible de décrocher un bon contrat directement. Et ce, même si on a de l'expérience dans une autre boîte. On commence tous par le bas de la chaîne et il faut monter les échelons, si nous ne sommes pas découragés avant » (Extrait d'entretien I2).

D. Institutionnalisation du précarité

L'institutionnalisation du précarité est une notion avancée par Robert Castel. Il met en avant le rôle des États dans le développement de la précarité. Tout d'abord, la fin de l'ère des États-providence qui octroyaient des aides sociales à tout un chacun, sans réelle condition. D'un point de vue économique, il n'était plus possible aux États de supporter cette charge financière pour la collectivité. Les conditions d'accès se sont donc complexifiées. La responsabilité du non-emploi a donc migré de l'État vers la société et enfin vers le travailleur.

« Avant, il suffisait de prêter son stage d'attente pour avoir accès au chômage. Les contrôles étaient moins présents [...] il y a vraisemblablement dû y avoir des abus. Je suis contre toute cette politique de stigmatisation des personnes sans emploi et des contraintes qui sont mises en place afin de forcer les personnes à se trouver un emploi. [...] Il y a des gens qui ont besoin de l'aide sociale ; cela est une réalité » (Extrait d'entretien I1).

« Il ne faut pas se leurrer : l'ancien système social a grandement contribué à créer des « carriéristes du chômage ». Je pense que nous en connaissons tous. Loin de moi l'envie de leur jeter la pierre ; après tout, s'ils se satisfont de cette condition, c'est leur problème. [...] Mais personnellement, je trouve cela choquant que l'on puisse être ainsi « assistés » toute une vie sans qu'on vienne vous demander des comptes » (Extrait d'entretien I18).

« [...] L'État n'en a plus rien à faire de nous. L'État veut juste ramasser son impôt et ses taxes. Donc, ils ont besoin que l'on travaille. Si on ne travaille pas, on ne cotise pas. [...] Et le plus révoltant est qu'après une vie de cotisations et d'impôts, la retraite légale ne permet même pas de vivre décemment. [...] Regardez le nombre de vieilles personnes en état de précarité. J'en connais autour de moi. Il leur est même très difficile de profiter d'une aide-ménagère ou familiale tellement ils n'ont plus rien » (Extrait d'entretien I15).

« J'ai tenté de suivre des formations qualifiantes par le biais du FOREM. Mais leurs conditions d'accès sont très difficiles. Il faut pouvoir prouver que l'on détient de bonnes compétences

de base en français et math. [...] Vous savez, je pense avoir un bon niveau, mais toutes ces démarches et tous ces tests m'ont souvent découragé de continuer sur cette voie » (Extrait d'entretien I12).

« Les indemnités de chômage, c'est une blague ! J'ai travaillé dans le secteur de la logistique durant 8 ans. J'ai abîmé mon corps. J'ai toujours tout donné sans rien demander. Lorsque j'ai perdu mon emploi, le montant du chômage était vraiment dérisoire. J'ai dû user de travail non déclaré pour joindre les deux bouts ; tout en amenant des preuves de recherches d'emploi (afin de ne pas perdre mes droits). Croyez-vous que ce soit une vie pour une personne qui est victime de sa perte d'emploi ? » (Extrait d'entretien I9)

5. Salariat

A. Insertion des jeunes

La plupart de nos informateurs ont été embauchés dans une fonction de magasinier en début de carrière professionnelle. Pour certains, cela était la possibilité de glaner une première expérience professionnelle. Pour d'autres, un simple moyen de décrocher un emploi les préservant, les mettant en ordre vis-à-vis de leurs droits sociaux. Enfin, sur les dires de nos informateurs, l'aspect physique du travail, la facilité d'obtenir un poste sans qualification particulière requise, explique pourquoi de nombreux jeunes se retrouvent dans ce genre d'emploi.

« Franchement, tu es jeune et tu n'es pas trop faible physiquement, ici c'est le bon endroit pour avoir un salaire. On rentre facilement et le boulot, on s'y fait. [...] Après, on n'est pas obligé de rester ici toute notre vie. Mais au moins, l'ONEM (ndlr : à présent le FOREM depuis la 6^e réforme de l'État) te laisse tranquille » (Extrait d'entretien I15).

B. Nouvelles formes d'emploi

Les nouvelles formes d'emplois apparaissent de plus en plus dans la sphère professionnelle. Ces emplois, donnant lieu à des statuts discutables, attirent de plus en plus de travailleurs. Face à cette expansion, nous avons interrogé nos informateurs sur la valeur qu'il donnait au salariat.

« En tant que père de famille, je souhaite avant tout que mon enfant trouve un emploi lui permettant de subvenir à ses besoins. En le formulant ainsi et après notre conversation, je me rends compte que d'un côté, je légitime les emplois atypiques. [...] L'emploi est rare et il faut travailler, car les gens ont dur de nos jours. La solidarité n'est plus celle d'avant » (Extrait d'entretien I17).

« Je connais des gens qui font ce genre de job (livreur Deliveroo). C'est franchement dur et même si on se croit libre de travailler quand on veut, on est en fait plus dépendant que quelqu'un qui a un salaire fixe. On ne peut rien planifier avec ce genre d'emploi. Sauf seulement, essayer de gagner

assez pour payer ses factures. [...] Je pense que le travail avec contrat existera toujours. Il y aura toujours besoin d'un CDI pour acheter une maison » (Extrait d'entretien I13).

C. Précarité du travail

Certaines fonctions ne permettent pas au travailleur de développer ses compétences. Elles possèdent des routines de travail répétitives, monotones et ne permettent pas l'acquisition ou la pratique de compétences qui alimenterait l'employabilité du travailleur. Du point de vue de nos informateurs, cette affirmation est proche de la réalité. Les formations internes, les possibilités d'évolution sont liées aux personnes occupant un certain poste.

« Les emplois ici ne sont pas discriminants, si on souhaite se réorienter dans autre chose. Après tout, les gens ne vont pas vous pointer du doigt parce que vous avez été manutentionnaire. Ceci dit, ce que l'on apprend ici et les machines qu'on utilise sont propres à notre métier. Pour les retrouver, et encore, ça ne sera pas forcément les mêmes modèles, il faut travailler dans un autre aéroport » (Extrait d'entretien I20).

« Mise à part avoir entretenu ma condition physique en courant du matin au soir dans l'entrepôt, je ne pense pas avoir acquis des compétences. À mon poste, c'est de l'exécution simple. On reçoit la commande du client et on va dans les rayons chercher ce qu'il faut pour constituer son colis » (Extrait d'entretien I10).

D. Difficulté des aides à l'emploi

Différents plans d'insertion sont disponibles afin d'inciter les employeurs à engager une certaine catégorie de demandeurs d'emploi. Par exemple, le plan « impulsion » qui octroie des allocations à l'employeur lui permettant d'être soutenu dans le règlement de la rémunération du travailleur.

« Je ne suis pas très au courant de tout ça. Je pense qu'ici tous les travailleurs n'y prêtent pas attention. Nous, ce que l'on veut, c'est avoir le job et obtenir un salaire qui permette de payer ses factures » (Extrait d'entretien I5).

« Je pense que les jeunes devraient davantage se renseigner sur ce à quoi ils ont droit ou non. Personnellement, je travaille en tant que saisonnière comme préparatrice de commandes. Donc, c'est juste pour couvrir les mois où je suis libre. Je ne vise pas à rester là-bas indéfiniment [...] Mes problèmes de santé font que cela va devenir de plus en plus éprouvant pour moi de tenir un tel emploi. » (Extrait d'entretien I14).

E. Contrats de travail stable

L'obtention d'un contrat à durée indéterminée est souvent liée à l'atteinte d'une fonction de N+1. Ainsi, certains chefs d'équipe, ayant démontré de bons résultats dans la gestion de leur équipe, peuvent déjà se voir proposer un contrat à durée indéterminée.

« Nous avons pu négocier avec la direction des contrats CDD renouvelables pour tout nouvel entrant. Hormis les primes d'ancienneté, ces contrats sont assortis des mêmes privilèges que les autres » (Extrait d'entretien I19).

« Un bon moyen pour obtenir un CDI est de participer à des formations internes sur des postes de chef d'équipe, même si au final, on n'est pas sélectionné, l'employeur le notifie » (Extrait d'entretien I4).

F. Syndicat et concertation sociale

Les informateurs de « l'entreprise D »³³ indiquent que les négociations syndicales ont amené de nombreux bénéfices à leurs contrats de travail. L'un d'entre eux nous a listé les différentes avancées qu'il a constatées depuis son entrée en service.

I16 : *« La cct est non récurrente et renégociée chaque année au conseil d'entreprise donc non présent dans le contrat de travail ou même règlement. C'est plus une prime au résultat en fait vu qu'on doit avoir 97 % de " flight on Time " pour l'obtenir. Cette prime nous fidélise en quelque sorte. [...] Dans notre cas c'est plus 10% de prime d'extérieur et 10% de prime d'équipe (pauses en 6-14 & 14-22). On a la DKV ainsi qu'une pension complémentaire cotisée par l'employeur. On a les jours extra légaux aussi et des jours de congés non rémunérés en plus : 2 à l'entrée et un en plus tous les 5 ans. [...] oui en effet il n'y a plus d'intérim. C'est directement un CDD 20-30h, mais plus d'intérim. L'intérim est un frein à la circulation et la promotion des ouvriers au sein d'une société. Surtout des entreprises comme la nôtre qui demande autant de formation interne non fournies en milieu scolaire [...] On a stoppé les intérim quand on a voulu négocier le passage de 30h à 38h. Nos arguments ont été de dire que passer des gens formés à un statut horaire plus élevé coûte moins cher que reprendre des intérim à former pendant une semaine à chaque fois. [...] Nous sommes tous devenus employés, mais nous conservons notre travail d'ouvrier et nos avantages déjà acquis »* (Extrait d'entretien I16).

I16 : *« L'entreprise a été rachetée il y a quelques années par un grand groupe. Nous avons pu négocier la reprise des contrats actuels avec maintien des droits »* (Extrait entretien I19).

³³ Voir tableau de l'échantillon en annexe 2.

Chapitre 5. Discussion

À la suite de l'analyse de notre matériau empirique, nous allons dans ce chapitre, réaliser les liens entre les dimensions et indicateurs identifiés par le biais de notre revue de littérature et les témoignages que nous ont apportés nos informateurs. Ces liens nous permettront de constituer une réponse aux différentes hypothèses que nous avons formulées au début de notre travail de recherche.

À la suite de cela, dans notre conclusion, nous nous essayerons à répondre à notre question de départ.

1. Hypothèse 1

Les travailleurs du secteur logistique ont des conditions de travail précaires.

A. Conscience de la précarité

Tout d'abord, les réponses reçues exprimaient, dans un premier temps, un désintéressement face à cette situation. Ils se considèrent hors du débat. En tant que travailleurs, ils ne ressentent pas la précarité, car ils la relient intrinsèquement au package salarial, au niveau de la rémunération. Étant donné que dans leur contrat de travail, diverses primes viennent agrémenter le package salarial, ils se satisfont de cet élément. Le montant de la rémunération est perçu par la majorité comme étant satisfaisant par rapport à la fonction occupée. « *Franchement, pour un magasinier qui commence, 1500 € net, c'est vraiment pas mal* » (extrait entretien I12). En ce qui concerne l'amélioration de leurs conditions de travail, selon eux, l'action syndicale reste une voie pouvant amener à de meilleurs traitements. Toutefois, certains d'entre eux avouent avoir une perte de confiance en leurs représentants ou un désintéressement concernant ce sujet.

De plus, les plus jeunes travailleurs indiquent avoir toujours connu l'emploi ainsi (mission de durée variable avec horaires variables et flexibilité). Les travailleurs plus âgés, eux, soulignent le fait que l'emploi a évolué et que pour certaines mesures, les traitements actuels sont plus intéressants³⁴. Toutefois, ces caractéristiques atypiques ne sont pas forcément décriées par nos informateurs. Beaucoup mettent en évidence une meilleure combinaison de la vie privée et de la vie professionnelle ; moyennant quelques contraintes, pour ceux en famille monoparentale (Greenhalgh, 2013 : 3).

À cela, nous avons ressenti également une forme de fierté personnelle de ne pas se considérer comme une personne précaire. Dans l'ensemble des définitions de la précarité, le mot « pauvreté »

³⁴ Par exemple, le fait d'être devenu employé augmente la durée du salaire garanti.

revenait de la part de nos interviewés. Ils mettaient donc en avant le fait d'avoir un emploi, quel que soit son type ou sa pénibilité.

Nous avons donc pu déterminer d'une part qu'en assimilant le terme précarité à la pauvreté, les répondants n'estiment pas vivre dans des conditions précaires et d'autre part que les gens sont satisfaits de leur salaire.

B. La pénibilité n'est pas un frein dans l'emploi

La pénibilité de l'emploi est connue et acceptée des informateurs. Ils sont conscients que la nature même du travail est physique et cela ne constitue pas pour eux une forme de précarité de l'emploi. Néanmoins, nos informateurs saluent les décisions prises par l'employeur afin de réduire la pénibilité et les avancées glanées sur le plan social, tel que le remplacement de matériel inadéquat, la formation de collaborateurs sur l'équipement existant afin de favoriser la mobilité interne.

Dans les réponses obtenues par le biais de notre recherche empirique, une tendance s'est fait ressentir concernant le lien entre la pénibilité des tâches et le type de fonction occupée. Il s'avère que les fonctions de base jouissent des tâches les moins reluisantes, les plus dures physiquement et dont le rythme d'exécution est le plus soutenu. Cependant, la rémunération, en principe, et la possibilité d'avoir un emploi viennent contrebalancer ces conditions difficiles de travail.

La division horizontale du travail réfère aux tâches effectuées par les travailleurs dans l'exécution de leur fonction. Celle-ci est considérée « *forte* » lorsque les travailleurs effectuent « *un petit nombre de tâches répétitives* » (Pichault & Nizet, 2013 : 38). A contrario, celle-ci est jugée « *faible* » dès lors que les travailleurs effectuent « *un grand nombre de tâches très diversifiées* » (Pichault & Nizet, 2013 : 38).

La division verticale permet, quant à elle, de qualifier la « *profondeur du travail* » (Mintzberg, 1998 : 87). En d'autres termes, le niveau de contrôle qu'ont les travailleurs sur la réalisation de leurs tâches. L'auteur différencie donc les personnes qui « *exécutent et conçoivent le travail* » (Pichault & Nizet, 2013 : 39). La division verticale est donc jugée « *forte* » dès lors qu'il existe « *séparation nette entre la conception du travail et son exécution* » (Pichault & Nizet, 2013 : 39). Elle est jugée « *faible* » dès lors que « *ceux qui réalisent le travail sont aussi ceux qui le conçoivent* » (Pichault & Nizet, 2013 : 39).

C. Les bonnes relations interpersonnelles

Les bonnes relations interpersonnelles affectent positivement la manière dont le travailleur perçoit son emploi. Plus encore, nous avons ressenti cela comme un moyen de fidélisation des travailleurs. Nous avons identifié un lien social fort entre les collaborateurs d'une équipe ainsi qu'un haut sentiment d'appartenance. « *Après les engagements en VSD³⁵, je travaillais avec des amis de mon quartier. Ce sont des personnes avec qui je passe du temps en privé et à présent, nous travaillons ensemble* » (Extrait d'entretien I2). Certains informateurs ont poussé la description plus loin en évoquant le fait de travailler avec « *des collègues qui deviennent des potes* » (extrait entretien I3).

D. L'intérêt porté sur le futur de la société

Nous avons ressenti des variations de discours en fonction de l'entreprise dont nos informateurs sont issus. Ceux émanant du secteur aéroportuaire expriment un plus grand engagement dans leur fonction et la société. Nous avons pu y rencontrer des personnes actives dans le syndicalisme : « *Je suis délégué syndical siégeant au conseil d'entreprise et au CPPT* » (extrait entretien I19). Nous pouvons expliquer cette disparité par le premier fait que les répondants du secteur aéroportuaire bénéficient de contrats à durée indéterminée alors que la majorité des répondants du secteur de la logistique en préparation de commande sont en contrat à durée déterminée. La fierté face au secteur, à la fonction et à l'entreprise pour laquelle ils sont engagés était bien plus présente. L'expression de stabilité d'emploi s'est d'autant plus fait ressentir à l'écoute des informateurs du secteur aéroportuaire lorsqu'ils évoquent les motivations à garder cet emploi. La rémunération n'est de facto pas le seul élément mis en avant. La stabilité de l'entreprise a également été avancée. Nos répondants de l'aéroportuaire ont indiqué être conscients du risque d'une délocalisation, mais ce doute est estompé par le fait que leur entreprise ait été rachetée par un géant international du transport par fret aérien. Ce rachat, accompagné d'une restructuration interne (ex. : passage du statut ouvrier à employer), est vécu positivement et est décrit comme un facteur de satisfaction par les travailleurs interrogés.

Toutefois, il nous semble judicieux de critiquer l'emploi du mot « motivation » dans la littérature utilisée dans le cadre de cette recherche. En effet, les travaux de Thévenet précisent que le sens du mot « *motivation* » renvoie à un développement personnel de l'individu alors que le mot « *implication* » renvoie quant à lui à l'idée de développement du projet commun de l'entreprise (Thévenet, 2004 : 128 ; cité par Prat Dit Hauret, 2005 : 3). Buchanan (1974) nous propose quant à lui une analyse des aspects composant l'implication (Buchanan, 1974 ; cité par Thévenet, 2004 : 127 ; cité par Prat Dit Hauret, 2005 : 3) :

³⁵ Contrat de travail réparti sur trois jours de la semaine, les Vendredi, Samedi et Dimanche

- « L'identification » qui fait référence à la « compatibilité » entre les « buts » et les « valeurs » de « l'organisation » et ceux de l'individu. Elle fait référence à « un cadre de référence compatible pour l'individu et son travail » ;
- « La projection » dans le travail, « la volonté d'agir dans le sens de ces buts et valeurs » qui est une composante davantage dynamique de « l'implication » ;
- « La loyauté », « l'attachement », « la conséquence d'une relation entre la personne et son travail ». Il s'agit d'un « attachement affectif » dépassant « l'identification » et impliquant la « totalité de la personne ».

E. Insertion des jeunes et féminisation du travail

L'insertion des jeunes est décrite « plus simple » dans le monde de la logistique que dans d'autres secteurs. Les causes de ce phénomène s'expliquent par différentes raisons.

Tout d'abord, la résistance physique que ces emplois requièrent est importante.

Ensuite, les procédures de travail de ces postes sont très simples, fort répétitives et dépourvues de toutes possibilités de prise de décisions.

De plus, les horaires atypiques (variables et forts flexibles) conviennent d'autant mieux à de jeunes travailleurs ou à ceux qui n'ont pas encore de responsabilités dans leur sphère privée.

D'autres éléments sont mis en avant, par le matériau empirique, pour expliquer l'insertion relativement simple des jeunes travailleurs dans ce secteur : la possibilité d'étoffer son expérience sur le terrain et de découvrir plusieurs réalités professionnelles avant de s'engager avec un employeur, le fait que le boulot soit simple et accessible et enfin que les qualifications professionnelles ne soient pas élevées.

L'insertion des femmes dans le secteur de la logistique fait également son bout de chemin. Malgré la pénibilité physique de certaines tâches, nombreuses sont les femmes qui postulent à ce type d'emploi. La littérature renseigne la féminisation des secteurs comme un moteur de précarité. En effet, la pensée commune prête à la femme le rôle de premier référent lorsque l'enfant est malade à domicile. De ce fait, la littérature renseigne la présence de nombreux contrats à temps partiel et pour certains des prestations à temps plein entrecoupées de pauses durant les moments creux de la journée. Notre panel d'informatrices nous indique ne pas avoir été concerné par cela lors de leurs missions dans la logistique. Au contraire, elles ont pu prétendre à un contrat à temps plein. « *La différence entre nous et les hommes, c'est que nous, nous sommes souvent mises près d'une machine donc on ne porte parfois rien de très lourd. Mais ça nous arrive aussi de devoir porter de grosses caisses. Alors là, on*

utilise un diable ou on demande l'aide d'un collègue avec un Clark. Il y a beaucoup d'entraide entre nous. Aussi, nous sommes moins payées que les hommes, mais ça, ce n'est pas de la faute de l'entreprise » (extrait entretien I10).

F. Disparité entre les hommes et les femmes dans le secteur de la logistique.

Malgré la pénibilité physique de certaines tâches, nombreuses sont les femmes qui postulent à ce type d'emploi. La littérature renseigne la féminisation des secteurs comme un moteur de précarité. En effet, la pensée commune prête à la femme le rôle de premier référent lorsque l'enfant est malade à domicile. De ce fait, la littérature renseigne la présence de nombreux contrats à temps partiel et pour certains des prestations à temps plein entrecoupées de pauses durant les moments creux de la journée. Notre panel d'informatrices nous indique ne pas avoir été concerné par cela lors de leurs missions dans la logistique. Au contraire, elles ont pu prétendre à un contrat à temps plein.

« La différence entre nous et les hommes, c'est que nous, nous sommes souvent mises près d'une machine donc on ne porte parfois rien de très lourd. Mais ça nous arrive aussi de devoir porter de grosses caisses. Alors là, on utilise un diable ou on demande l'aide d'un collègue avec un Clark. Il y a beaucoup d'entraide entre nous. Aussi, nous sommes moins payées que les hommes, mais ça, ce n'est pas de la faute de l'entreprise » (extrait entretien I10).

➤ **Réponse à l'hypothèse 1 :**

Non, les conditions de travail de nos informateurs ne leur donnent pas l'impression d'être dans un emploi précaire.

La précarité semble être un mot à consonance négative qui renvoie vers des représentations stigmatisées.

Nos répondants disent être fiers de travailler. Le simple fait d'avoir un emploi, et donc un salaire, annihile la vision de la précarité de leurs activités professionnelles.

2. Hypothèse 2

Les travailleurs du secteur logistique ont des emplois atypiques qui rendent le travail précaire.

A. Les contrats atypiques

Pour la majorité de nos répondants en intérim, le modèle des emplois atypiques est un modèle qui leur convient. Cette instabilité n'est donc pas vécue comme une contrainte, mais plutôt comme une aubaine qui leur permet d'obtenir un salaire sans devoir investir de l'engagement personnel dans le travail ou dans l'entreprise. Ils ne souhaitent donc pas forcément y être liés et conserver la possibilité

de quitter l'emploi en tout temps. Ce comportement est nettement plus visible auprès des jeunes travailleurs ainsi que des travailleurs ayant des qualifications plus hautes que celles du poste occupé (la probabilité que ces derniers quittent leur poste est réelle). N'ayant pas encore de responsabilités familiales et ayant davantage la possibilité d'agencer ses horaires de vie. Pour rappel, Castel (2011) parle de l'interprétation du plein-emploi comme étant l'emploi classique (contrat à durée indéterminée).

B. Fort taux de turn-over

Le turn-over dans ce secteur est élevé. L'emploi accru d'intérimaires vient gonfler les statistiques à ce propos. Nos répondants sont d'avis que le turn-over est néanmoins moins important chez les travailleurs contractuels. Le sort des intérimaires composant notre échantillon a été bouleversé par le confinement appliqué suite à la pandémie COVID 19 en mars 2020. Ces personnes n'ont pas encore été totalement remises à l'emploi. *« Ils m'ont d'abord recontacté pour prester une journée en renfort ; c'était une prestation de nuit. J'y suis allé, car je voulais leur montrer que j'étais encore disponible et motivé. Mais le chef m'a laissé entendre qu'actuellement, la charge de travail était insuffisante que pour demander des extras à l'intérim. Ce n'est pas de chance pour moi, car d'autres entreprises ont augmenté leurs ventes à distance durant le COVID-19 et cette société a vu son nombre de colis à traiter diminuer »* (extrait entretien I1). *« Chez nous, nous n'avons pas été confinés. Nous avons continué à travailler comme d'habitude. Il y a eu des moments plus calmes, mais nous n'avons pas été à l'arrêt. [...] À vrai dire, je ne sais pas si les contrats à durée fixe qui arrivent à la fin seront reconduits, mais officiellement, il n'y a pas d'infos sur un éventuel licenciement de masse »* (extrait entretien I20).

C. Salaire de base peu attractif (cependant amélioration rapide dans le temps)

Le montant de la rémunération minimale est fixé par les barèmes de la Commission Paritaire. (cf. annexe n° 4). L'employeur peut décider de déroger à ce montant en proposant un package plus attractif pour le travail ou simplement appliquer la base légale. Nos répondants ayant débuté dans la fonction via des contrats intérimaires nuancent les propos des auteurs scientifiques qui arguent que la poursuite du profit et la maximalisation des bénéfices poussent les employeurs à concevoir des barèmes de rémunérations rendant difficiles à son bénéficiaire la création de projets personnels. De plus, la littérature suggère que l'emploi de personnes ayant peu de qualifications professionnelles crée une protection contre des revendications salariales futures. Cependant, les entreprises pourvues d'organisations syndicales sont à même de conclure des Conventions Collectives de Travail améliorant les conditions des travailleurs (telle que la CCT 90 pour nos répondants de secteur de l'aéroportuaire qui bénéficient de *la prime de participation aux bénéfices*. *« La prime prévoit un montant maximal de 3200 €/an, mais nous avons réussi à négocier 2x 800 €/an. Ce montant est soumis*

à l'ONSS et à l'impôt, mais c'est déjà un petit plus dans la poche du travailleur » (extrait entretien I19).

D. Conditions de travail (Ergonomie, horaires flexibles.)

L'ergonomie est un sujet sensible dans le secteur de logistique, car le corps est un instrument de travail pour les collaborateurs. Ceux-ci doivent régulièrement se déplacer au sein de plusieurs zones de l'entrepôt. Nos informateurs saluent le travail réalisé en comité CPPT afin de réduire au maximum voire au mieux neutraliser les risques liés à la réalisation du travail. *« Nous devons suivre, en tout temps, les règles de sécurité et lors de la procédure de recrutement, ces mêmes règles sont présentées aux candidats. Le chef d'équipe vérifie constamment que nous disposons du matériel adéquat et en bon état. [...] Tout manquement aux règles de sécurité peut entraîner un licenciement ; vraiment, ils ne rigolent pas avec ça ».* (Extrait entretien I11).

➤ Réponse à l'hypothèse 2 :

Oui, la précarité est bien présente dans le secteur de la logistique. Cependant, elle ne s'exerce pas de la même manière dans chacune des entreprises dont sont issus nos répondants. La littérature qui présente le secteur comme fortement précarisé définit correctement des réalités vécues par certains répondants dans une précédente carrière. Cependant, elle semble limiter le choix qu'à l'employeur de proposer des traitements plus avantageux via des CCT avec les représentants syndicaux.

À nouveau, les travailleurs issus des entreprises les plus précaires indiquent ne pas ressentir la précarité grâce à l'attention et l'intérêt portés sur la rémunération qu'ils obtiennent. Hélaridot (2005) parle de « formes de précarisation », car ces actions mettent l'accent sur des dynamiques qui rendent l'avenir plus incertain (Hélaridot, 2005 : 31).

3. Hypothèse 3

Les travailleurs du secteur logistique pensent que l'augmentation des emplois atypiques est un vecteur de précarité.

A. Standardisation/normalisation de la précarité

Les emplois atypiques forment la majorité des nouveaux emplois créés (Castel, 2011 : 416). L'emploi classique, que nous rappelons être une construction sociétale (Castel, 2011 : 415), reste tout

de même la forme d'emploi la plus répandue dans le paysage professionnel. Cependant, la littérature scientifique interpelle sur l'habitude presque normalisée, de nos jours, de créer des emplois qui surfent sur « l'éclatement de la forme classique de l'emploi et à la multiplication de formes d'activités dont les prérogatives se situent en deçà du statut de l'emploi de la société salariale » (Castel, 2011 : 26).

B. Le non-emploi plus dangereux que le chômage

Certains travailleurs expriment leurs craintes de se retrouver dans une situation de *non-emploi*. Concept avancé par Castel qui décrit des travailleurs sans emploi qui ne parviennent plus à s'insérer dans le monde de l'emploi (Castel, 2011 : 419). Nos informateurs nous ont relaté la situation de certains de leurs collègues. Au regard de leurs qualifications, ceux-ci sont dans une situation où la probabilité qu'ils puissent être engagés dans un autre emploi est très faible. De ce fait, ils acceptent toutes les demandes supplémentaires de l'employeur, même celles les plus difficiles : « *Dans chaque équipe, il y en a toujours un qui ne peut pas se permettre de perdre l'emploi. C'est souvent des personnes d'origine étrangère qui sont sur le territoire belge depuis peu et ont eu des difficultés à obtenir le droit de travailler. [...] Leur expérience de vie les a peut-être conduits à mettre plus de valeur sur l'emploi, quel qu'il soit, plutôt que le chômage* » (extrait entretien I4).

La littérature nous informe qu'il faut prendre garde à cette esquisse de solution de créer des emplois atypiques permettant de mettre tout le monde à l'emploi (Castel, 2011 : 426). Au contraire, c'est dans l'investissement dans les emplois-classiques qu'une solution socio-économique peut être amenée aux travailleurs.

➤ Réponse à l'hypothèse 3 :

Non, notre panel d'informateurs nous présente les emplois atypiques comme une aubaine pour pouvoir mieux combiner leur vie professionnelle et privée. Pour certains, c'est la possibilité d'être davantage présents pour le soutien familial (par exemple : les prestations de nuit rapportent un meilleur salaire et libèrent du temps en journée pour le travailleur). Pour d'autres, c'est la possibilité d'exercer une autre activité. Pour ce point, nous avons interrogé nos informateurs sur la possibilité de cumuler deux emplois (Malenfant, 2002 : 120). Seuls les temps partiels ont émis l'idée de tenter de travailler pour deux employeurs, mais reconnaissent que s'il fallait faire un choix, la logistique l'emporterait, car le travail n'y manque pas en temps normal. En période faste, les travailleurs saisonniers peuvent prétendre à de l'intérim de longue durée.

4. Hypothèse 4

Les travailleurs du secteur logistique pensent que les employeurs et/ou les syndicats peuvent influencer positivement leurs conditions de travail des travailleurs.

A. Syndicats

La montée perçante des emplois atypiques dans le marché de l'emploi constitue un axe du combat social de notre ère (Perrin, 2006 : 2). La défense des travailleurs précaires se révèle être un champ d'action difficile à tenir pour les représentants, car la plupart de ces travailleurs sont non-contractuels (Perrin, 2006 : 3). De ce fait, ils ne peuvent être représentés par un syndicat d'entreprise. Le rapport de force entre syndicats et employeurs s'en voit dès lors affaibli. Notre panel d'informateurs issus des entreprises plus précaires, nous informent être au courant de la présence des syndicats, mais ne peuvent citer des actions réalisées par ces derniers. Cela traduit exactement les informations que nous avons recensées dans notre revue de littérature. Le développement des formes dites atypiques d'emplois, l'augmentation de flexibilité dans l'emploi, la dégradation des éléments constituant le socle de stabilité de l'emploi, constituent des enjeux indéniables pour le syndicalisme du 21^e siècle.

Cependant, les travailleurs de l'entreprise aéroportuaire sont davantage sensibilisés et préoccupés par les actions syndicales. « *Dans notre entreprise, les syndicats travaillent beaucoup pour les intérimaires. Même si nous ne pouvons participer aux élections internes, les délégués prennent le temps de venir à notre rencontre. Ils nous apportent une autre explication de notre présence ici. Ils sont de bons référents et veulent constamment être optimistes. En outre, nous voyons bien qu'il y a des désaccords et qu'il faut un certain temps avant qu'ils tombent d'accord avec la direction* » (extrait entretien I7).

B. Enrayer l'exclusion

Le travail, considéré pendant longtemps comme la barrière à la pauvreté (Freyssinet, 2002 : 22), ne remplit plus son rôle de moteur social pour l'individu lorsqu'il revêt une forme atypique (Freyssinet, 2002 : 22). Les charges de la vie, les obligations amènent de nombreux foyers à faire appel aux aides de solidarité afin de pouvoir continuer à vivre décemment. « *Pour moi, le travail ne peut être effacé, gommé, remplacé. Il existera toujours. Mais l'ensemble des acteurs impliqués dans ce débat [...] doivent se rappeler que travailler a pour mission première de permettre à une personne de vivre dans la dignité. Dans le cas contraire, je ne sais pas pourquoi on gaspille tant d'années de notre vie* » (extrait entretien II7). Nos informateurs rejoignent les thèses présentes dans la littérature scientifique. Le phénomène de travailleur pauvre est bel et bien présent de nos jours. Nombreux sont les travailleurs qui, malgré un temps plein, doivent faire appel aux banques alimentaires afin de se

nourrir tous les mois. Ces situations sont éprouvantes et créent de l'isolement ce qui conduit à un sentiment d'exclusion pour les personnes concernées.

Les syndicats sont perçus comme un contre-pouvoir permettant d'améliorer la qualité de vie au travail. L'implication dans les actions syndicales est davantage présente pour les travailleurs contractuels ; ceux-là peuvent être représentés par la délégation syndicale présente. Les personnes non représentées présentent un intérêt plutôt faible. Cependant, des informations que nous avons pu collecter, nous sommes informés que les syndicats veillent à rencontrer personnellement tout nouvel engagé afin de présenter leur travail.

Le travail réalisé au sein du Conseil d'Entreprise et le CPPT sont salués. Les travailleurs sous contrats stables mettent en avant les différents avantages que leur procure leur contrat de travail³⁶. Pour les travailleurs de l'entreprise aéroportuaire, l'arrivée d'une nouvelle direction a bien été perçue. Les travailleurs en intérim ont manifestés un intérêt plus réduit précisant « *tout ça nous sera sûrement expliqué quand on signera. Pour le moment, on se concentre sur le travail* » (Extrait d'entretien I4).

➤ **Réponse à l'hypothèse 4 :**

Oui, nos répondants sont convaincus qu'employeurs et syndicats possèdent des champs d'action pour promouvoir des emplois de meilleure qualité. Nos informateurs issus d'entreprises plus précaires ne sont pas tous au fait des actions actuellement en cours au sein de leur entreprise. Pour expliquer cela, certains avancent l'idée que la communication est davantage contrôlée et qu'en tant qu'intérimaire, ils ne voient les effets qu'en dernier lieu. Pour les répondants plus actifs dans le syndicalisme, ils nous assurent que le Conseil d'Entreprise est le seul lieu où les choses se jouent, où les réalités peuvent évoluer.

³⁶ Voir Chapitre IV, point 5, section F (pour l'énumération des avantages des contrats)

Chapitre 6. Conclusion

1. Bref résumé de l'étude

La précarité dans son ensemble a de tout temps été décriée (Pierret, 2013). Elle est considérée comme une menace d'un devenir stable et certain d'un individu (Vandecasteele et al., 2006 : 138). Au travers des littératures scientifiques consultées, nous remarquons une réelle préoccupation pour la dégradation des relations de travail (Freyssinet, 2002 : 22). Cette problématique est également surveillée par différents organismes européens tels que l'OCDE ou encore Eurostat.

En outre, l'avenir du salariat (Castel, 2011 : 416), quant à lui, est remis en cause depuis l'apparition de nombreux types de nouvelles formes d'emploi (Gannouni et al., 2010 : 258). Ceux-ci s'inscrivent dans une politique « active » menée par différents gouvernements européens et américains afin de soutenir la création d'activité professionnelle permettant à tout un chacun d'obtenir une rémunération (Jenson et al., 2009 : 7). « Ces nouveaux jobs » viennent également répondre à un besoin né de la réorganisation des méthodes de travail et de fonctionnement au sein des entreprises. Le besoin de flexibilité afin de pallier à une augmentation temporaire des activités de travail est de plus en plus sollicité dans le monde professionnel (Gannouni et al., 2010 : 258). L'emploi classique semble ne plus coller avec les exigences des défis économiques. En définitive, l'emploi de qualité se raréfie. La rémunération se dégrade fortement. Toutefois, la société a besoin que les individus puissent obtenir un salaire. D'une part, afin de cotiser (via les charges sociales et les impôts), mais aussi, d'autre part, être en mesure de consommer (Clerc, 2011 : 76) ; en d'autres termes : faire tourner l'économie.

De plus, les pressions qui s'exercent sur les travailleurs afin de trouver rapidement un emploi pour ne plus être à charge de la collectivité pousse ceux-ci à accepter des emplois hors normes, qui sont difficiles à tenir par leurs conditions et par l'insécurité qu'ils génèrent. Le travailleur est mis au pied du mur, soit il accepte ce genre de poste atypique, soit il risque la perte de ces droits sociaux, ce qui entraîne progressivement une situation qui se dégrade. C'est ce qu'appelle Castel (2011) l'institutionnalisation du précaire. En effet, le marché de l'emploi actuel et cette satisfaction immédiate conduisent au précaire, c'est-à-dire à une normalisation de la précarité et à l'enlisement dans le temps de la situation précaire.

2. Implications théoriques de l'étude

- Concernant le ressenti de la précarité, les données relevées sur le terrain sont différentes de celles émises dans la revue de littérature. Ce phénomène pourrait, selon nous, s'expliquer par :

- ✓ La pudeur des travailleurs qui appréhendent la stigmatisation et le jugement de la société face à leur situation (Jouenne, 2005 :74).
 - ✓ L'amalgame entre pauvreté et précarité fait par les répondants.
 - ✓ Le souhait d'être un acteur de la société actif professionnellement, comme l'explique Jouenne (Jouenne, 2005 :74)
 - ✓ La satisfaction immédiate de l'obtention d'un salaire qui éclipse la pénibilité du travail et l'insécurité sociale.
- Par contre, la pénibilité du travail, la flexibilité des horaires, les lacunes en termes de sécurité sociale présentées dans la revue de lecture sont reconnues par les travailleurs. La différence est que toutes ces caractéristiques du job atypique sont acceptées et tolérées, car il est préférable selon eux de travailler dans de telles conditions que d'être sans emploi (chômage, CPAS, perte des droits sociaux, etc.).

3. Implications managériales de l'étude : recommandations

- Les packages salariaux proposés par les employeurs peuvent alimenter le sentiment face à la précarité.
- L'offre de travail est instable
- L'excès de turn-over est contreproductif, car il nécessite des adaptations et des réorganisations fréquentes des équipes de travail ; cela génère de la contreperformance
- La pénibilité du travail réduit les chances d'une longue carrière.
- La forte occupation d'intérimaires réduit l'investissement que l'employeur met dans ses travailleurs (formations).
- Le sentiment d'instabilité crée un effet négatif sur le travailleur. À long terme, la rémunération seule ne serait plus comme facteur garant de la fidélisation des travailleurs, du maintien en interne des compétences. Nous ciblons la rémunération, car, quel que soit le statut, l'ancienneté ou la fonction, elle est un des premiers éléments constituant un risque de précarité aux yeux de nos informateurs.

4. Réponse à la question de recherche

Compte tenu de l'ensemble des informations recueillies dans la revue de lecture ainsi que lors des entretiens, nous sommes à présent dans la possibilité de répondre à la question de recherche, sans objectivité absolue, qui est la suivante :

« Comment la précarité est-elle vécue, ressentie par les travailleurs, employés et ouvriers issus de secteurs cibles ? »

En région liégeoise, dans le secteur logistique, le package salarial attrayant prédomine sur la pénibilité et l'insécurité du travail. De plus, suite aux pressions sociales ainsi qu'au conditionnement lié au système régissant le marché de l'emploi, il est préférable, selon les travailleurs interrogés, d'avoir un emploi atypique plutôt que de rester inactif et dépendant des services sociaux. Pouvoir consommer et subvenir aux besoins primaires est la priorité. La sécurité de l'emploi, les conditions de travail, l'instabilité et la flexibilité des horaires sont en arrière-plan. (Gannouni et *al.*, 2010 : 38)

5. Limitations et suggestions pour la recherche future

A. Limites

Nous n'avons pas eu l'opportunité d'interroger les employeurs de nos répondants afin d'avoir leur avis sur la problématique de la précarité. Par le biais de notre réseau, nous avons sollicité leur témoignage, mais n'avons pas reçu de réponse à cette démarche. Nous avons pris le parti de ne pas interroger d'autres employeurs qui ne vivent peut-être pas la même réalité.

Les secteurs et régions restreints ont limité le champ d'analyse. La précarité est peut-être vécue et ressentie différemment dans d'autres secteurs que celui de la logistique ou dans une autre région que celle de Liège.

B. Suggestions pour le futur

Cette problématique prend tellement d'ampleur dans notre société de consommation que de multiples prolongements de ce travail sont envisageables.

Nous proposerons deux suggestions pour approfondir le sujet :

a) Analyser le précaire dans d'autres secteurs et régions nous paraîtrait judicieux afin de comparer le ressenti des travailleurs.

- ✓ L'amalgame entre pauvreté et précarité se généralise-t-il ?
- ✓ Les emplois atypiques avec des rémunérations plus faibles sont-ils autant prisés que dans le secteur logistique ?
- ✓ La précarité touche-t-elle davantage certaines régions du pays ou se répand-elle sur l'ensemble du territoire ?
- ✓ Les conditions de travail sont-elles plus ou moins pénibles selon le secteur ?
- ✓ Les emplois atypiques se généralisent-ils peu à peu dans l'ensemble des secteurs ou restent-ils localisés ?

b) Analyser les répercussions des emplois atypiques sur le surendettement des travailleurs

- ✓ D'une part, pour certains de nos répondants, la précarité n'est pas qu'une responsabilité de l'emploi, l'employeur ou de l'État. Le comportement économique de personnes ayant des salaires très faibles peut expliquer une situation de difficulté afin de pouvoir subvenir aux besoins primaires. Analyser si ce sont les emplois atypiques ou l'irresponsabilité et la dépense compulsive qui sont à l'origine du surendettement nous paraît être une réflexion éclairée.
- ✓ D'autre part, les emplois atypiques sont peu fiables en termes de durabilité et peuvent prendre fin subitement. Par conséquent, ils multiplient le risque de difficultés financières. Il serait alors intéressant d'analyser leur niveau d'insécurité sociale et la mesure de leur précarité pouvant conduire au surendettement. De plus, il serait pertinent d'analyser si ces emplois permettent à ses détenteurs de se réaliser pleinement d'un point de vue économique et social.

C. Pistes d'action pour le futur

Sur base des éléments découverts tout au long de notre travail, nous souhaitons nous essayer à quelques pistes d'actions possibles afin de dégager une voie de résolution à ce phénomène fort complexe qu'est la précarité. Nous ne prétendons pas détenir une solution définitive et praticable pouvant résoudre partiellement ou définitivement la question. Nous souhaitons plutôt apporter quelques points supplémentaires au débat qui nous a occupés tout au long de notre recherche. À la suite de tout ce qui a été abordé dans ce travail, nous reconnaissons que la précarité agit tant sur l'emploi (rarification de l'emploi classique) ou sur le travail en lui-même (conditions de travail). Elle est partie présente de la société. Pour certains, elle permet d'actionner un levier de flexibilité vital pour la compétitivité des entreprises.

Piste personnelle

Selon nous, revoir le taux d'imposition sur les revenus du travail serait une méthode afin de permettre aux entreprises de rester compétitives, de permettre un salaire en poche plus intéressant. Cependant, nous sommes conscients que les institutions ont un coût et que les défis qu'attendent la sécurité sociale (notamment suite au vieillissement de la population).

Nous songeons également à la revue du panier de la ménagère. Bon nombre de produits et services n'y sont pas référencés à leur juste valeur selon nous.

6. Retour subjectif et interprétatif du travail

A. Exclusion sociale, flexicurité, l'allocation universelle

Tout au long de ce travail, nous avons été confrontés aux dérives inhérentes aux situations de précarité. À travers l'ensemble des concepts exposés, nous constatons que la dégradation des conditions de travail et de la vie sont des éléments bel et bien présents dans la société contemporaine. Avant de présenter les quelques pistes futures que nous avons retenues, il nous semble important de revenir un instant sur un le concept d'exclusion sociale.

a) L'exclusion sociale – thèse générale

Liée à la précarité et à la pauvreté, elle apparaît sous multiples formes compte-tenu des trajectoires de vies très hétérogènes (Freyssinet, 2002 : 20), l'exclusion sociale nous paraît être une problématique sur laquelle davantage d'attention doit être mise. Selon Vandecasteele et al. (2006), elle doit être comprise comme « *une réelle question sociale, un véritable paradigme sociétal, reflétant et traduisant les préoccupations socio-économiques et politiques de notre époque* » (Vandecasteele et al., 2006 : 140). Il la définit comme étant « *le refoulement des populations les moins qualifiées hors de la sphère socioéconomique et au délitement du lien social* » (Vandecasteele et al., 2006 : 141). Nous pourrions ajouter qu'elle constitue une dérive de la vie dont les effets sont anxiogènes pour un individu. Nous la reconnaissons, librement, comme étant l'étape absolue d'une situation en détérioration continue.

En tant que futur acteur dans la sphère professionnelle et plus particulièrement des ressources humaines, nous jugeons important d'être attentif aux différents signes révélateurs d'une situation de dégradation. Au cœur de la fonction de gestionnaire, la condition de l'humain doit demeurer au centre des réflexions (Gamassou et al., 2018 : 2).

b) Critiques personnelles sur la flexibilité

Les employeurs mettent régulièrement en avant le besoin économique de la flexibilité. Ils la présentent comme étant un levier leur permettant d'assurer la compétitivité des entreprises (Maggi, 2006 : 35). Les mesures de relance économique et les montants des salaires des pays voisins sont souvent mis en avant pour prôner des mesures d'accompagnements à la dynamisation du marché de l'emploi (www.rtbf.be)³⁷. Dynamisation passant régulièrement par la flexibilité des entreprises (Hazouard, 2011 : 38). Cependant, nous remarquons que les demandes sont de plus en plus spécifiques et s'écartent davantage des horaires de travail classiques.

³⁷ Source : « www.rtbf.be » daté du 26 mai 2020 ; consulté le 09 août 2020

B. Retour personnel et interprétatif du travail

- La pudeur est, selon nous, un élément qui influence notre collecte de données. En effet, les personnes ne sont pas très à l'aise d'exprimer et montrer au grand jour leurs difficultés, d'autant plus face à un interviewer qui collecte des données. (Jouenne, 2005 :74) Le répondant va donc prendre le pli de présenter la facette de lui qu'il juge le plus acceptable compte tenu de la situation. Malgré les recommandations du *Manuel de recherche en sciences sociales* (Van Campenhoudt, 2017). Nous pensons que le sujet de notre recherche est personnel et assez intrusif. C'est un sujet qui peut être tabou dans certaines communautés où des emplois atypiques sont souvent la seule possibilité d'être à l'emploi (pour exemple : un grand nombre de travailleurs émigrés font partie des intérimaires prestant les missions de nuit).
- La méconnaissance du sujet est comparable au déni. Le désintéressement est en grande partie responsable de leur niveau de compréhension du phénomène. Pour les plus « aguerris », cette mauvaise compréhension, ces amalgames opérés sont le fruit de la banalisation du phénomène et de la normalisation de cette condition.
- La société capitaliste dans laquelle nous vivons conditionne ce déni, cette satisfaction par le simple fait de pouvoir consommer, même si c'est au prix de leur santé physique, sur le long terme... Ce conditionnement sociétal, le prestige social de la personne active professionnellement et les valeurs familiales inculquées les poussent également à une baisse d'esprit critique... Il faut travailler et avoir un salaire, peu importe si les conditions sont pénibles ou que la sécurité de l'emploi est quasi inexistante.

Chapitre 7. Bibliographie

A. Bibliographie

BARONNET Juliette, KERTUDO PAULINE, FAUCHEUX-LEROY SARAH, 2015, « La pauvreté et l'exclusion sociale de certains publics mal appréhendés par la statistique publique », *Recherche Sociale*, 90, pp. 4-92.

BOUFFARTIGUE Paul, 2015, « « Précarité » : de quoi parle-t-on ? », in Second séminaire Tramed « Les problématiques du travail dans l'espace euro - méditerranéen en crise : précarité et jeunes générations », pp. 1-17.

BRESSON Maryse, 2007, « La pauvreté est-elle encore une question sociologique d'actualité ? Un enjeu de définition, de méthode et de théorie », *Pensée plurielle*, n°16 (3), pp. 9-17.

CALMETTES Bernard, 2009, « Milieu didactique et démarche d'investigation en physique. Analyses de pratiques ordinaires », pp. 1-10.

CASTEL Robert, 2011, « Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi ? », in PAUGAM Serge, 2011, « Repenser la solidarité », *Presses Universitaires de France*, pp. 415-433.

CLERC Denis, 2011, « Quand le travail rend pauvre », *Transversalités*, n°120/4, pp. 75-86.

CONTER Bernard, ORIANNE Jean-François, 2011, « La flexicurité et la formation des demandeurs d'emploi : Les politiques wallonnes à l'aune de l'approche par les capacités », *Formation emploi*, n° 113/1, pp. 49-62.

DUVOUX Nicolas, 2011, « Nouveaux pauvres, nouvelles politiques », *Politiques sociales et familiales*, 104/1/, pp. 7-17.

ECKERT Henri, « Précarité ? Dites-vous », *SociologieS, Débats, La précarité*, pp. 1-12.

GABRIEL-ROSET Leslie, 2016, « Analyser les difficultés de recrutement dans un contexte de chômage important », *Sociologies pratiques*, n° 33/3, pp. 107-108.

GAMASSOU, Claire Edey, BOUVILLE Grégor, CHAKOR Tarik, PEZÉ Stéphan, MOISSON Virginie, 2018, « Gestion des ressources humaines et santé au travail : Science de l'action ou de la réaction ? », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, pp. 1-32.

GANNOUNI Kais, FRIMOUSSE Soufyane, PERETTI Jean-Marie, 2010, « Diversité des emplois et perception d'équité », *Management & Avenir*, 257-275.

GHESQUIÈRE François, 2014, « Précarité du contrat de travail et risque de perte d'emploi en Europe », *Sociologie*, n° 5/3, pp. 271.

GOLLAC Michel, VOLKOFF, Serge, 2008, « Les conditions de travail aujourd'hui » in DEGOY Hélène, WEBER Louis, WILLEMEZ Laurent, 2008, « Les conditions de travail aujourd'hui : Entretien », *Savoir/Agir*, n° 3/1, pp. 43-57.

HAZOUARD Solène, 2011, « Compétitivité : Flexibilité et stabilité des entreprises ». *Regard sur l'économie allemande, bulletin économique du CIRAC*, n° 101, p. 38.

HÉLARDOT Valérie, 2005a, « Précarisation du travail et de l'emploi : Quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? », *Empan*, n° 60/4, pp. 30-37.

JENSON Jane, MARTIN Claude, 2009, « Présentation : Pauvreté, précarité : quels modes de régulation ? », *Lien social et Politiques*, n° 61/7, pp. 7-11.

JOUENNE Noël, 2005, « Figures du travailleur pauvre : entre servage moderne et prix de la liberté », in Dossier annuel 2005, Exclusions, Pauvretés, Précarités, rapport annuel, Mission Régionale d'information sur l'exclusion Rhône-Alpes, pp. 93-107.

KNAEPEN Pauline, 2013, « L'harmonisation des délais de préavis », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2170/5, pp. 1-40.

LALLEMENT Michel, 2019, « Quarante ans d'institution de l'emploi », *Travail et emploi*, n° 158, pp. 43-68.

LESTRADE Brigitte, 2013, « Marché du travail – le plein emploi au prix de la précarité ? », *Allemagne d'aujourd'hui*, n° 206/4, 33-47.

LOLLIVIER Stéphan, 2008, « La pauvreté : Définitions et mesures », *Regards croisés sur l'économie*, n° 4/2/, pp. 21-29.

MAGGI Bruno, 2006, « Critique de la notion de flexibilité », *Revue française de gestion*, n° 32/162, pp. 36-49.

MALENFANT Romaine, LARUE Andrée, MERCIER Lucie, VÉZINA Michel, 2004, « Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale » *Nouvelles pratiques sociales*, n° 15/1, pp. 111-130.

MARTIN Claude, 2013, « Penser la vulnérabilité. Les apports de Robert Castel », *Alter*, n° 7/4, pp. 293-298.

PARODI Maxime, 2004, « Les transformations des conditions de travail des ouvriers », *Revue de l'OFCE*, n° 88/1, pp. 185-202.

PAUGAM Serge, LE BLANC Guillaume, RUI Sandrine, 2011a, « Les nouvelles formes de précarité. Regards croisés entre la philosophie et la sociologie ». *Sociologie*, n° 2/4, pp. 417-431.

PIERRET Régis, 2013b, « Qu'est-ce que la précarité ? », *Socio*, n° 2, pp. 307-329.

PRAT DIT HAURET Christian, 2006, « L'implication organisationnelle et la satisfaction au travail sont-ils des concepts pertinents pour les experts-comptables stagiaires ? », *Comptabilité - Contrôle - Audit*, n° 12/1), pp. 125-146.

GREENHALGH DE CERQUEIRA LIMA Paulo-Cesar, 2013, « Les impacts de la flexibilité du travail sur l'interaction travail-famille/vie personnelle. Le cas des journalistes et des pigistes de la production de livres au Brésil », *SociologieS*, pp. 1-20.

PERRIN Evelyne, « Syndicats et collectifs face à la précarité », *Syndicats et associations*, Presse universitaire de Rennes, pp. 201-214.

TRANCHANT Lucas, 2018, « L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle : Le cas des emplois ouvriers de la logistique », *Travail et emploi*, pp. 115-140.

ULYSSE Pierre Joseph, 2009, « Les travailleurs pauvres : De la précarité à la pauvreté en emploi. Un état des lieux au Canada/Québec, aux États-Unis et en France », *Lien social et Politiques*, n°61, pp. 81-95.

Vandecasteele Isabelle, Lefebvre, Alex, 2006, « De la fragilisation à la rupture du lien social : Approche clinique des impacts psychiques de la précarité et du processus d'exclusion sociale », *Cahiers de psychologie clinique*, n° 26/1, 137-162.

VENDRAMIN, Patricia, 2018, « Nouvelles formes d'emploi et de travail en Belgique », pp. 1-35.

WIEVIORKA Michel, 2004, « Compte-rendu », *Cahiers internationaux de sociologie*, pp. 344-360.

ZAMORA Daniel, 2012, « Histoire de l'aide sociale en Belgique », *Revue Politique*, pp. 1-10.

B. Ouvrages

BRESSON Maryse, 2015, « Sociologie de la précarité » in De Singly François (dir.), Armand Colin, Paris, pp. 11-214.

PAUGAM Serge, 2007, « Le salarié de la précarité » Quadriga Essai débats, Ed. Puf, Armand Colin, Paris, pp. 1-417.

PICHAULT François, NIZET Jean, 2013, « Les pratiques de gestion des ressources humaines. Conventions, contextes et jeux d'acteurs », 2ème édition, Points, Paris.

SEM MBIMBI Pascal, CORNET Annie, 2018, « Méthodes de recherche en sciences économiques et de gestion », Edition universitaire européenne, pp. 11-214.

VAN CAMPENHOUDT Luc, QUIVY Raymond, MARQUET Jacques, 2011, « Manuel de recherche en sciences sociales », 4^{ème} édition, Dunod, Paris, pp. 1-262.

VAN CAMPENHOUDT Luc, QUIVY Raymond, MARQUET Jacques, 2017, « Manuel de recherche en sciences sociales », 5^{ème} édition, Dunod, Paris, pp. 11-384.

VERCHERAND Jean, 2018, « Le marché du travail. L'esprit libéral et la revanche politique », Peter Land, Bruxelles, pp. 21-277.

C. Ouvrages annexes

BAUMAN Zygmunt, 2006, Vies perdues. La modernité et ses exclus, Payot-Rivages, Paris.

DUBET François, 2010, « Les places et les chances : Repenser la justice sociale », in Les places et les chances. La république des idées, Seuil, France.

DUPREZ Dominique. CASTEL Robert, 1996, « Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat », *Revue française de sociologie*, 1996, 37-4. pp. 639-642.

KALLEBERG Arne L., 2000, « Nonstandard Employment Relations. Part-time, Temporary and sContract Work », *Annual Review of Sociology*, n° 26, pp. 341-635.

THÉVENET Maurice, 2004, « Le plaisir de travailler. Favoriser l'implication des personnes », Paris, Éditions d'Organisation, collection de l'Institut Manpower.

TOURAINÉ Alain, WIEVIORKA Michel, DUBET François, 1984, « Le mouvement ouvrier », Paris, Fayard.

D. Législations et CCT

LOI DU 03 JUILLET 1978 RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL

SCP 315.02 – SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES COMPAGNIES AÉRIENNES - CONDENSE
DE LA RÉGLEMENTATION SECTORIELLE 2019

E. Rapports et séminaires

BAROMETRE SOCIO-ECONOMIQUE DE LA FGTB - 2019 consulté le 25 juillet 2020.

CASTEL Robert, 2011, « Une analyse théorique du précaire », conférence de l'Université populaire de Bruxelles, Bruxelles, le 17 février 2011 consulté le 10 juillet 2019.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, 2016, « Rapport sur l'emploi Atypique dans le monde : Identifier les défis, ouvrir des perspectives », consulté le 13 août 2020.

VANDER SIJPE Frank, PICHHAULT François, NAEDENOEN Frédéric, FLORIN Lois, 2017, « Évolution des formes d'emplois atypiques en Belgique, Securex.

WARTEL Laurent, 2015, « Les nouvelles formes d'emploi et de travail en Belgique », 2015, Working Paper réalisé pour la CSC Chaire Travail-Université, pp. 1-33.

F. Webographie

GUIO Catherine, 2019, « Pauvreté, pouvoir d'achat, qualité de vie: où se situe la Belgique ? », consulté le 12 juillet 2019 sur https://www.rtbf.be/info/economie/detail_pauvrete-pouvoir-d-achat-qualite-de-vie-ou-se-situe-la-belgique?id=10187734

EMPLOI BELGIQUE – « commission paritaire et conventions collectives de travail », consulté le 22 juillet 2020 sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-de>

EMPLOI BELGIQUE – « CONTRAT DE TRAVAIL, TRAVAIL INTERIMAIRE », consulté le 10 août 2020 sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/travail-interimaire>

EMPLOI BELGIQUE – « horaires flexibles », consulté le 10 août 2020 sur <https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable/duree-du-travail/horaires-flexibles>
ERNALSTEEN, www.feb.be, 2020 « statbel actualise le panier de la ménagère », consulté le 09 août 2020 sur https://www.feb.be/domaines-daction/economie--conjoncture/inflation/statbel-actualise-le-panier-de-la-menagere_2020-01-22/

KEFFER Fabienne, 2014, « L'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés », consulté le 10 juillet 2019 sur <https://www.jurisquare.be/fr/book/978-2-87455-765-1/index.html#search/eyJxdWVyeSI6IiIsImZhY2V0UXVlcmlscyI6WyJhdXRob3JzX2ZhY2V0OkYuXFWgS+ImZXIiXSwic3RhcniOiOjAsIm9yZGVyIjoiZGF0ZSIsInNlYXJjaEluQ29kZXgiOmZhbHNlfQ>

ONEM.BE, consulté le 23 juillet 2020 sur www.onem.be
RTBF.BE, 2019, « Combien d'emplois a réellement créé le gouvernement Michel » consulté le 10 août 2020 sur https://www.rtbf.be/info/belgique/detail_30-000-70-000-140-000-combien-d-emplois-a-reellement-cree-le-gouvernement-michel?id=10210512

www.schoolmouv.fr consulté le 11/01/20

www.universalis.fr consulté le 11/01/20

SOCIAL SECURITY, 2019, « LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ EN BELGIQUE EN SIX QUESTIONS », consulté le 23 juillet 2020 sur [https://socialsecurity.belgium.be/fr/octroi-des-droits-sociaux/la-lutte-contre-la-pauvrete-en-belgique-en-6-questions#:~:text=Pour%20la%20Belgique%2C%20le%20seuil,deux%20enfants%20\(%3C14ans\).](https://socialsecurity.belgium.be/fr/octroi-des-droits-sociaux/la-lutte-contre-la-pauvrete-en-belgique-en-6-questions#:~:text=Pour%20la%20Belgique%2C%20le%20seuil,deux%20enfants%20(%3C14ans).)

SOCIAL SECURITY, 2019, « droit passerelle pour indépendants », consulté le 23 juillet 2020 sur <https://socialsecurity.belgium.be/fr/elaboration-de-la-politique-sociale/droit-passerelle-pour-independants>

STATBEL, 2019, « Population occupée dans un second emploi » consulté le 10 août 2020 sur <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/43-de-la-population-occupee-un-deuxieme-emploi>

STATBEL, 2019, « Le nombre d'emploi vacants diminue », consulté le 10 août sur <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/le-nombre-demplois-vacants-diminue>

WHITE Ben, www.lesoir.be, 2019, consulté le 10 août 2020 sur <https://www.lesoir.be/265674/article/2019-12-09/48-des-travailleurs-belges-sont-pauvres>

VERWILGHEN Myriam, VAN KERREBROECK Nele, 2014, « Harmonisation des statuts ouvriers–employés : État des lieux après la Loi sur le Statut Unique » consulté le 10 juillet 2019 sur <https://www.larcier.com/fr/harmonisation-des-statuts-ouvriers-employes-2014-9782804468316.html>

ZAMORA Daniel, 2017, « Allocation universelle : genèse d’une idée néolibérale », consulté le 22 juillet 2020 sur <https://lavamedia.be/fr/allocation-universelle-genese-dune-idee-neoliberalale/>

Liste des figures

Pg 11 : Figure 1. Inégalité de revenu & risque de pauvreté avant et après redistribution (source Eurostat – EFT – LENTIC)

Pg 12 : Figure 2. Taux de risque de pauvreté en Belgique entre 2009 et 2018

Pg 12 : Figure 3. Inégalité de revenu & risque de pauvreté avant et après redistribution

Pg 13 : Figure 4. Répartitions des bénéficiaires du chômage en 2019

Pg 14 : Figure 5. Rapport salaire minimum vs salaire médian

Pg 14 : Figure 6. Évolution salaire minimum

Pg 15 : Figure 7. Les salaires et la productivité s'écartent

Pg 16 : Figure 8. Plus de CCT, moins d'inégalités

Pg 40 : Figure 9. Taux d'occupation des ouvriers intérimaires en logistique

Annexes

Annexe 1 : Guide d'entretien

Thème	Questions	Informations à obtenir
<i>Présentation de l'interviewé</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quelle est votre fonction au sein de l'entreprise ? Depuis combien de temps assurez-vous ce poste ? Comment êtes-vous arrivé à cette fonction ? 2. De quel type de contrat bénéficiez-vous ? 3. Quel a été votre parcours académique ? 4. Quel a été votre parcours professionnel ? 5. Depuis le début de votre carrière professionnelle, le monde du travail a-t-il évolué, selon vous ? Pourriez-vous argumenter votre réponse ? 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Présentation sommaire de l'informateur</i> - <i>Signes de précarité de l'emploi (stabilité, régime horaire, statut)</i> - <i>Liens entre formations/qualification et l'emploi occupé</i> - <i>Carrière empruntée, les causes du parcours</i> - <i>Connaissance et perception du marché de l'emploi</i>
<i>Nature & condition de travail</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Quelles sont vos conditions de travail (horaire, matériel, processus de travail...)? 2) Votre fonction est-elle pénible physiquement ou mentalement ? Amène-t-elle de la souffrance ? Dans quels contextes cela pose-t-il un problème ? 3) Quels aspects de votre travail vous procurent de la motivation, de la fierté, de la reconnaissance ? 4) Quelle est votre position hiérarchique ? Êtes-vous une personne active dans le syndicalisme ? 5) Votre fonction vous amène-t-elle de la fierté ? 6) Bénéficiez-vous de formations régulières ? 7) Votre fonction vous permet-elle de prétendre à une promotion, une évolution de carrière, une reconversion ? 8) Votre emploi vous amène-t-il de la reconnaissance auprès de votre entourage ? 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Précarité du travail : contenu de la fonction, division verticale et horizontale du travail. Pratiques au quotidien</i> - <i>Signes de précarité de l'emploi (stabilité, régime horaire, statut)</i> - <i>Précarité du travail</i> - <i>Pouvoir de l'interviewé, position hiérarchique</i> - <i>Gestion des connaissances et des compétences</i> - <i>Possibilité d'évolution</i> - <i>Se prémunir de la précarité</i>
<i>Stabilité</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Comment définiriez-vous la précarité ? 2) Votre secteur de travail souffre-t-il de précarité ? 3) Pour vous, l'emploi constitue-t-il encore un frein contre la pauvreté ? 4) Les secteurs plus féminisés sont-ils porteurs de plus de précarité ? 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Perception quant à la précarité</i> - <i>Perception flexibilité/stabilité</i> - <i>Perception de la notion d'emploi de qualité</i> - <i>Perception sur la féminisation de l'emploi</i>

Thème	Questions	Informations à obtenir
	5) L'insertion des jeunes est-elle plus complexe qu'auparavant ? 6) Connaissez-vous la notion de « travailleur pauvre » ? 7) Le salariat est-il toujours la forme la plus sécuritaire de l'emploi ?	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Connaissance sur la législation du travail</i> - <i>Perception sur l'économie, la compétitivité</i> - <i>Perception sur l'emploi des jeunes</i> - <i>Perception sur les statistiques</i>
<i>Types d'entreprises</i>	1) La culture d'entreprise influence-t-elle la précarité des emplois ? 2) Une entreprise qui communique sur sa stratégie et ses objectifs réduit-elle le sentiment d'instabilité ?	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Mode de gouvernance</i> - <i>Fidélisation, niveau d'engagement dans l'entreprise</i> - <i>Présence de syndicats et leurs actions</i>
<i>Institutionnalisation du précaire</i>	1) Les mesures politiques en Belgique contribuent-elles à rendre les emplois plus précaires ? 2) La Belgique est l'un des pays sur lequel s'exerce la plus grande pression fiscale sur le travail, cela joue-t-il un effet négatif sur la qualité des emplois créés ? 3) Les aides à l'emploi s'accompagnent d'un cadre d'utilisation très stricte, ne permettant pas toujours d'offrir des contrats précaires. Est-ce, selon vous, la seule explication qui empêche les employeurs d'offrir de meilleurs contrats ?	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Avis sur le rôle de l'État dans le débat</i>

Annexe 2 : tableau échantillon

Entreprise 1 : logistique dans l'emballage et l'expédition de colis par camion							
Cible	Entreprise	Contrat	Âge	Secteur	Fonction	Statut	
I1	Entreprise A	Intérimaire	34 ans	Logistique préparateur de commandes	– de	Magasinier- manutentionnaire	Ouvrier
I2	Entreprise A	CDI	35 ans	Logistique préparateur de commandes	– de	Magasinier- Cariste	Ouvrier
I3	Entreprise A	CDI	35 ans	Logistique préparateur de commandes	– de	Magasinier- Cariste	Ouvrier
I4	Entreprise A	Intérimaire	29 ans	Logistique préparateur de commandes	– de	Magasinier- manutentionnaire	Ouvrier
I5	Entreprise A	Intérimaire	28 ans	Logistique préparateur de commandes	– de	Magasinier- manutentionnaire	Ouvrier
I6	Entreprise A	Intérimaire	29 ans	Logistique préparateur de commandes	– de	Magasinier- manutentionnaire	Ouvrier
I7	Entreprise A	CDI	34 ans	Logistique préparateur de commandes	– de	Magasinier- Cariste	Ouvrier
I8	Entreprise A	Intérimaire	47 ans	Logistique préparateur de commandes	– de	Magasinier- manutentionnaire	Ouvrier
I9	Entreprise A	Intérimaire	34 ans	Logistique préparateur de commandes	– de	Magasinier- manutentionnaire	Ouvrier
I10	Entreprise A	CDI	34 ans	Logistique préparateur de commandes	– de	Magasinier- manutentionnaire	Ouvrier

Entreprise 2 : logistique dans l'emballage et l'expédition de colis par camion						
Cible	Entreprise	Contrat	Age	Secteur	Fonction	Statut
I11	Entreprise B	CDI	36 ans	Logistique – Manutentionnaire	Magasinier-manutentionnaire	Ouvrier
I12	Entreprise B	Intérimaire	33 ans	Logistique – préparateur de commandes	Magasinier-manutentionnaire	Ouvrier
I13	Entreprise B	Intérimaire	31 ans	Logistique dans le prêt-à-porter de sport	Magasinier-Cariste	Ouvrier
I14	Entreprise B	Intérimaire	24 ans	Logistique – préparateur de commandes	Magasinier-manutentionnaire	Ouvrier
Entreprise 3 : logistique dans l'emballage et l'expédition de colis par camion						
Cible	Entreprise	Contrat	Age	Secteur	Fonction	Statut
I15	Entreprise C	Intérimaire	32 ans	Logistique – préparateur de commandes	Magasinier-manutentionnaire	Ouvrier
Entreprise 4 : logistique dans l'emballage et l'expédition de colis par avion						
Cible	Entreprise	Contrat	Age	Secteur	Fonction	Statut
I16	Entreprise D	CDI	41 ans	Logistique dans l'Aéroportuaire	Manutentionnaire dans le chargement et le déchargement	Employé
I17	Entreprise D	CDI	51 ans	Logistique dans l'Aéroportuaire	Manutentionnaire dans le chargement et le déchargement	Employé
I18	Entreprise D	CDI	52 ans	Logistique dans l'Aéroportuaire	Chauffeur spécialisé	Employé
I19	Entreprise D	CDI	44 ans	Logistique dans l'Aéroportuaire	Driver Pushback machiniste	Employé
I20	Entreprise D	CDI	48 ans	Logistique dans l'Aéroportuaire	Manutentionnaire dans le chargement et le déchargement	Employé

Annexe 3 : tableau des dimensions et des indicateurs

Concept	Dimensions	Sous-Dimensions	Indicateurs
Précarité	<i>Nature de la tâche</i>	<i>Nature du travail</i>	Travail répétitif et fastidieux
		<i>Contenu du travail</i>	Faible taux de pouvoir
		<i>Concurrence</i>	Spécialisation ou Polyvalence Travail dégradant et faible plus-value Pénibilité Haute performance requise
	<i>Stabilité</i>	<i>Précarité de l'emploi classique</i>	Turn-over Mission de courte durée Probabilité du manque d'emploi
		<i>Types de contrats de travail</i>	Fidélisation CDD, CDI
		<i>Engagement professionnel</i>	Participation à l'Entreprise
	<i>Conditions de travail</i>	<i>Horaires</i>	Flexibilité Horaires variables
		<i>Environnement de travail et ergonomie</i>	Perte de travail Pénibilité physique Risques psychosociaux Absentéisme
		<i>Formations</i>	Plan de carrière Mobilité interne
		<i>Rémunération</i>	Package salarial
		<i>Relations interpersonnelles</i>	Cohésion Ambiance Niveau d'appartenance à la société Solidarité
		<i>Climat social</i>	Climat social Contre-pouvoir Informations sur les stratégies de l'employeur

Concept	Dimensions	Sous-Dimensions	Indicateurs
		<i>Fidélisation</i>	L'année d'ancienneté Taux de contractuels par rapport aux intérimaires
	<i>Les types d'entreprises</i>	<i>Secteurs d'activités</i>	Taux de Sous-traitance Taux d'employabilité
		<i>Indépendants</i>	Capacité de travail
		<i>Marché du travail</i>	Fort compétitif Probabilité de faillite Délocalisation Innovation
		<i>Entreprises belges</i>	National/International Culture d'entreprise Diversité
	<i>Institutionnalisation du précarier</i>	<i>Aides à l'emploi</i>	PFI
		<i>Pression fiscale</i>	Implantation des entreprises Investissement des entreprises
		<i>Législation</i>	Législations sociales et CCT
	Exclusion	<i>Perte du lien social</i>	<i>Sphère professionnelle</i>
<i>Sphère privée</i>			Sphère privée
<i>Repli sur soi</i>		<i>Isolation</i>	Désintéressement Enlèvement dans une situation de non-emploi Perte des droits sociaux
		<i>Stigmatisation</i>	<i>Taxonomie</i>

Annexe 4 : Risque de pauvreté et d'exclusion sociale

	Personnes à risque de pauvreté monétaire (%)	Personnes appartenant à un ménage confronté à une privation matérielle grave (%)	Personnes (moins de 60 ans) appartenant à un ménage à faible intensité de travail (%)	À risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (indicateur européen) (%)
Total	15.9%	5.1%	13.5%	20.3%
ÂGE				
0-17 ans	18.6%	6.5%	12.7%	22.0%
18-64 ans	15.0%	5.5%	13.7%	20.7%
65 ans et +	16.0%	2.2%	.	17.1%
STATUT D'ACTIVITÉ PRINCIPAL				
Travailleur	5.0%	1.8%	0.2%	6.4%
Chômeur	49.1%	19.5%	58.6%	65.9%
Pensionné / Prépensionné	13.7%	2.3%	57.8%	16.3%
Autre inactif	32.7%	10.6%	35.3%	44.0%
SEXE				
Homme	14.9%	4.8%	12.6%	19.1%
Femme	16.9%	5.4%	14.4%	21.4%
TYPE DE MÉNAGE				
1 personne	21.9%	9.1%	29.5%	30.4%
2 adultes < 65 ans sans	8.9%	4.1%	13.1%	16.1%

Annexe 5 :



SCP 315.02 – SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES COMPAGNIES AERIENNES CONDENSE DE LA REGLEMENTATION SECTORIELLE 2019

Les conventions collectives sectorielles s'appliquent à tous les employeurs, employés, ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la commission paritaire de l'aviation civile (CP 315.02).

Ce condensé ne reprend pas tous les détails des conventions négociées au sein de la commission paritaire précitée. Pour plus de renseignements à ce sujet, n'hésitez pas à contacter votre délégué syndical ou votre secrétaire régional MWB-FGTB.

Champ d'application

Compétente pour les travailleurs et travailleuses en général ainsi que leurs employeurs, et ce pour l'aviation commerciale.

Font partie de l'aviation commerciale, les compagnies aériennes et les entreprises dont l'activité principale est destinée à l'aviation commerciale et pour autant qu'une compagnie aérienne détienne une participation majoritaire de ces entreprises.

Conditions salariales

Indexation

La dernière indexation est intervenue le 1 décembre 2018 : indexation de 2 % sur les salaires barémiques ainsi que sur les salaires effectifs.

La convention collective de travail du 18 février 2004 concernant la liaison des traitements et des salaires à l'indice des prix à la consommation a remplacé la convention collective de travail du 10 mai 1978 relative à la liaison des traitements et salaires à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la sous-commission paritaire des compagnies aériennes autres que la SABENA.

Le revenu mensuel minimum garanti ainsi que les salaires et traitements effectivement liquidés sont liés à l'indice des prix à la consommation (l'indice santé) qui est mensuellement déterminé par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge. Ils correspondent à l'indice de base 112,32 (décembre 2003).

L'indice des prix à la consommation est déterminé dans la convention collective de travail du 10 mai 1978 relative à la liaison des traitements et salaires à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la sous-commission paritaire des compagnies aériennes autres que la SABENA.

Chaque fois que l'indice des prix à la consommation atteint un des indices-pivots ou y est ramené, le revenu mensuel minimum garanti et les salaires et traitements sont recalculés en les multipliant par 1,02ⁿ, où n représente l'indice-pivot atteint.

La prochaine augmentation interviendra lorsque l'indice-pivot atteint 114,57 et est d'application aux salaires et traitements et au revenu mensuel minimum garanti qui sont adaptés à l'indice-pivot 112,32.

«Indices-pivots»: les nombres qui font partie d'une série dont le premier nombre est l'indice de base (112,32 au 1^{er} décembre 2003) et dont chaque nombre suivant est obtenu en multipliant le précédent par 1,02.

Salaire minimum

Le revenu minimum mensuel moyen garanti s'élève à 1 828,92 €. Il est lié à l'indice des prix à la consommation. Il s'agit du montant pour les travailleurs et travailleuses qui effectuent des prestations de travail à temps plein.

Le revenu minimum mensuel garanti est prévu par la convention collective de travail du 10 mai 2010 conclue pour une durée indéterminée.

Chèques repas

Les travailleurs ont droit à un chèque repas par jour de travail effectivement presté d'une valeur faciale minimale de 6 €. L'intervention de l'employeur dans le coût du chèque repas est de 4,91 € et celle du travailleur doit être au moins de 1,09 €.

Prime d'équipe pour le travail en horaires variables en équipe successive

Comme travail en horaires variables en équipes successive est considérée: l'organisation du travail dans laquelle des prestations sont effectuées par des équipes de travailleurs, dans laquelle une équipe succède à une autre. Dans une journée de 24 heures au moins 3 équipes effectuent les mêmes prestations de travail de façon alternante et successive.

Le travail en horaires variables en équipes successive est divisé en "équipes de jour" et "équipes de nuit".

- Par équipes de jour il faut entendre les équipes qui effectuent des prestations de travail entre 6h00 et 22h00. Les travailleurs ou travailleuses de l'équipe de jour bénéficient d'une majoration de salaire de 10%.
- Par "équipes de nuit", il faut entendre celles qui effectuent des prestations de travail pendant au moins 3 heures entre 22h00 et 6h00. Les travailleurs ou travailleuses de l'équipe de nuit bénéficient d'une majoration de salaire de 20%.

Quand le travailleur travaille uniquement sporadiquement en équipes successive, la majoration de salaires est exclusivement accordée pour les prestations en horaires variables en équipes successive.

Si 2/3 des prestations de travail sont effectuées en horaires variables en équipes successive, une majoration sera payée pour la totalité des prestations de travail.

Les prestations de travail sont calculées sur base des jours calendriers où elles ont été effectuées. Ici la période de référence prise en considération est celle définie pour le calcul des heures supplémentaires et pour l'organisation du travail en équipe en général.

Frais de transports

Train – système du tiers payant

Dans le cadre du trajet domicile-travail et pour ce qui concerne le transport organisé par la SNCB, l'intervention des employeurs dans les frais d'une carte de train 2e classe est fixée à 80 % du prix de revient.

Le reliquat de 20 % est suppléé par les pouvoirs publics, de sorte que le travailleur puisse faire gratuitement le déplacement entre son domicile et le lieu de travail.

Utilisation d'un véhicule privé

L'intervention dans les frais de transport privé est limitée à un parcours égal ou supérieur à 5 km et inférieur ou égal à 50 km (trajet simple).

Cette intervention est calculée comme si la distance était effectuée en train et est égale en moyenne à 60% du prix de la carte de train de la S.N.C.B. en 2ème classe, pour un nombre de kilomètres correspondants.

L'intervention dans les frais de transport est cumulable avec celle pour le transport en commun.

Cette intervention dans le prix du transport privé est octroyée aux travailleurs qui bénéficient d'une rémunération brute annuelle égale ou inférieure à 47 292,90 €, liée à l'indice des prix à la consommation.

Formation-groupes à risques

La convention collective de travail du 21 décembre 2018 relative aux initiatives pour 2019-2020 en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque précise ce qu'il y a lieu d'entendre par « groupes à risques » ainsi que les modalités de financement de ces initiatives.

Les employeurs qui organisent certains types de formation en faveur des groupes de travailleurs dits à risques peuvent bénéficier d'une intervention financière à charge du fonds de sécurité d'existence sectoriel à condition notamment qu'ils établissent un plan de formation devant être approuvé par le comité de gestion du fonds de sécurité d'existence.

La formation en entreprise doit s'effectuer dans le respect des dispositions suivantes selon le règlement adopté au sein du Fonds de sécurité d'existence de la SCP 315.02 :

- Une égalité de traitement entre hommes et femmes, entre travailleurs à temps complet et à temps partiel, entre catégories professionnelles, doit être garantie pour ce qui est de l'accès à ces formations;
- Toute formation devrait répondre à deux objectifs :

8.11.11

Par dérogation aux articles 3 et 4 de la CCT n° 82, le travailleur, dont l'employeur a mis fin unilatéralement

majorité. Cette double majorité consiste d'une part en une majorité des voix émises par la délégation patronale et d'autre part en une majorité des voix émises par la délégation du personnel.

Congé d'ancienneté

- Les travailleurs qui, au 31 décembre de l'année civile en cours, comptent au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit, à partir de l'année civile suivante, à un jour de congé annuel supplémentaire, pour autant qu'au niveau de l'entreprise il n'y ait pas d'attribution de congé conventionnel d'au moins 1 jour;
- les travailleurs qui, au 31 décembre de l'année civile en cours, comptent au moins dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit, à partir de l'année civile suivante, à 2 jours de congé annuel supplémentaire, pour autant qu'au niveau de l'entreprise il n'y ait pas d'attribution de congé conventionnel d'au moins 2 jours;
- les travailleurs qui, au 31 décembre de l'année civile en cours, comptent au moins quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise, ont droit, à partir de l'année civile suivante, à 3 jours de congé annuel supplémentaire, pour autant qu'au niveau de l'entreprise il n'y ait pas d'attribution de congé conventionnel d'au moins 3 jours.

Les conditions ci-dessus ne peuvent pas remplacer des conditions de travail plus favorables. Ces jours de congé supplémentaire sont payés par l'employeur comme les jours fériés.

L'employeur paie les jours de congé complémentaires sur la base des dispositions de l'arrêté royal du 18 avril 1974 déterminant les modalités générales d'exécution de la loi du 4 janvier 1974 relative aux jours fériés.

Fonds de Sécurité d'Existence

Voici un aperçu des indemnités FSE :

- Indemnité forfaitaire « frais de funérailles » = 1000 € : bénéficiaire = celui qui a payé ces frais en cas de décès du travailleur ou de la personne avec laquelle il cohabite de manière durable. Il faut joindre à la demande un extrait de l'acte de décès ainsi que la facture des frais funéraires.
- Allocation de naissance ou d'adoption (125 €). Il faut joindre à la demande un extrait de l'acte de naissance ou, en cas d'adoption, une composition de ménage.
- Allocation forfaitaire en cas de mariage ou de cohabitation légale du travailleur (250 €).
- Allocation journalière (15 €) en cas d'incapacité de travail suite à une maladie ou un accident autre qu'un accident de travail à partir du 61ème jour avec un maximum de 24 mois. Sont exclus le congé de maternité, l'écartement au cours de la grossesse et le congé d'allaitement.
- Prime syndicale : 135 €

Indemnité complémentaire en cas de chômage temporaire

En cas de chômage temporaire **pour cause économique**, le travailleur a droit à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage.

En cas de chômage temporaire **pour cause d'accident technique ou d'intempérie**, l'ouvrier a droit à une indemnité complémentaire aux allocations de chômage à charge de son employeur

de l'année scolaire qui, en principe, s'étend du 1er septembre au 30 juin de l'année suivante, un formulaire qui est mis à leur disposition par les employeurs.

La demande de congé non rémunéré vaut obligatoirement pour toute l'année scolaire et doit être dûment justifiée par une attestation scolaire établie par l'institution fréquente par l'enfant; ladite attestation doit clairement faire état des vacances annuelles (Noël, Pâques et grandes vacances, etc.) prévues au cours du cycle scolaire.

La demi-journée de congé non rémunéré ne peut excéder l'équivalent de 5 heures de travail:

- en aucun cas, le congé non rémunéré ne peut débiter avant 12 heures (midi), même pour les travailleurs travaillant en équipes;
- la demi-journée de congé non rémunéré peut être complétée par un demi-jour de congé annuel.

Bien que définis en début d'année scolaire, en cas d'incapacité de travail dûment justifiée selon les dispositions prévues au règlement de travail, les congés non rémunérés couverts par certificat médical sont assimilés à une journée complète d'incapacité et sont, le cas échéant, rémunérés ou indemnités conformément aux dispositions légales ou réglementaires.

Moyennant un préavis de 48 heures, le chef de département peut, lorsque les circonstances l'exigent, annuler un congé non rémunéré. Le travailleur peut renoncer à une ou plusieurs demi-journées de congé non rémunéré.

POUR ALL BENEZICER UN EMPLOYE A TEMPS PLEIN.

Congé pour raisons impérieuses

La convention collective de travail du 10 mai 1978 (n° d'enreg. 50983/CO/315.02) conclue pour une durée indéterminée ouvre un droit à un jour de congé pour raison impérieuse non rémunéré. Ce droit existe depuis le 1er septembre 1978.

Les parents ayant des enfants âgés de 14 ans ou moins fréquentant les institutions scolaires qui dispensent l'instruction obligatoire du cycle primaire ainsi que les gardiennes ont droit au congé hebdomadaire non rémunéré d'une demi-journée, en principe le mercredi après-midi.

Au cas où le congé hebdomadaire de l'institution scolaire ne correspondrait pas au mercredi, cet avantage peut être accordé tout autre jour en usage au sein de l'institution scolaire.

Cependant, s'il s'agit d'une institution au sein de laquelle il est fait usage d'un congé réparti à raison d'une demi-journée deux fois par semaine, dont une demi-journée le samedi après-midi, seule la demi-journée qui correspond à un autre jour que le samedi peut faire l'objet d'une demande de congé non rémunéré.

Cet avantage est limité exclusivement aux périodes d'activités scolaires, c'est-à-dire, vacances scolaires exclues et, dans tous les cas, il n'est accordé que pour autant que la bonne marche du service soit assurée.

Si l'enfant atteint l'âge de 14 ans au cours de l'année scolaire, le travailleur continue à bénéficier de l'avantage jusqu'à la fin de cette année scolaire.

Les travailleurs désireux de bénéficier des présentes dispositions sont tenus de compléter, avant le début