

# Baromètre 2019

de la qualité de l'emploi et du travail

Gérard VALENDUC  
& Patricia VENDRAMIN

# Baromètre 2019

## De la qualité de l'emploi et du travail

---

Gérard VALENDUC & Patricia VENDRAMIN



**UCL-CIRTES**



**Confédération des syndicats chrétiens**

*Ce baromètre a été réalisé pour la CSC par la Chaire Travail-Université (UCL, CIRTES – Centre Interdisciplinaire de Recherche Travail, État et Société).  
La Chaire Travail-Université bénéficie du soutien du programme de mécénat de la Banque Nationale.*

Protection de la propriété intellectuelle : la Chaire Travail-Université utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



**Baromètre 2019**, de Gérard Valenduc & Patricia Vendramin,  
est mis à disposition selon les termes de la licence Creative Commons BY-NC-SA : Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les mêmes conditions  
4.0.

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues auprès de [patricia.vendramin@uclouvain.be](mailto:patricia.vendramin@uclouvain.be).

Dépôt légal : D/2020/0780/08

### **CSC – Confédération des syndicats chrétiens**

Chaussée de Haecht, 579, B-1030 Bruxelles

Contact : Laurence Blésin, FEC-CSC, [info@fecasbl.be](mailto:info@fecasbl.be)

Éditrice responsable : Dominique Leyon, chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles

### **Chaire Travail-Université (UCL-CIRTES)**

c/o FOPES-UCL, Rue de la Lanterne Magique, 32, BP L2.04.01, B-1348 Louvain-la-Neuve

Site web de la Chaire : <https://uclouvain.be/fr/chercher/cirtes/chaire-travail-universite.html>

Contacts : Patricia Vendramin ([patricia.vendramin@uclouvain.be](mailto:patricia.vendramin@uclouvain.be)) ; Gérard Valenduc ([gerard.valenduc@uclouvain.be](mailto:gerard.valenduc@uclouvain.be))

## SOMMAIRE

---

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>6</b>
<b>LA STRUCTURE DE L'EMPLOI EN 2019 ET SON ÉVOLUTION RÉCENTE.....</b>	<b>8</b>
L'AUGMENTATION DE L'EMPLOI SALARIÉ DE 2015 À 2019 .....	8
LA STRUCTURE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ .....	9
LA STRUCTURE DE L'EMPLOI PAR CATÉGORIE DE MÉTIERS .....	12
LES CRÉATIONS ET DESTRUCTIONS D'EMPLOIS .....	13
LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN EMPLOI .....	16
LE NIVEAU DE FORMATION DES SALARIÉS .....	19
LA STRUCTURE DU CHÔMAGE .....	21
QUELQUES INDICATEURS SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL .....	25
<b>LA DIVERSIFICATION DES EMPLOIS ATYPIQUES.....</b>	<b>27</b>
L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL .....	27
L'EMPLOI À DURÉE DÉTERMINÉE .....	28
LE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS .....	31
LES FLEXI-JOBS.....	33
LE TRAVAIL EN DÉTACHEMENT .....	34
L'EMPLOI INDÉPENDANT SOLO .....	36
<b>LE NUMÉRIQUE ET L'EMPLOI : UN ÉTAT DES LIEUX .....</b>	<b>38</b>
LE TÉLÉTRAVAIL .....	38
L'UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES DANS LE CADRE DU TRAVAIL .....	40
LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES .....	40
L'EMPLOI DANS LES MÉTIERS DES TIC.....	45
L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DES TIC.....	46
EN CONCLUSION, À PROPOS DU NUMÉRIQUE .....	48

<b>FOCUS SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES .....</b>	<b>49</b>
LES JEUNES EN EMPLOI .....	49
LES JEUNES SANS EMPLOI .....	53
AMBIGUITÉS ET LIMITES DES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES .....	55
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>58</b>
<b>DÉFINITIONS, SOURCES STATISTIQUES ET GLOSSAIRE DES ABRÉVIATIONS .....</b>	<b>60</b>
<b>AUTRES SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>63</b>
<b>LISTE DES GRAPHIQUES .....</b>	<b>66</b>

# INTRODUCTION

---

Tous les trois ans, la CSC demande à la Fondation Travail-Université, puis à la Chaire Travail-Université de l'UCLouvain, de dresser un état des lieux de la qualité de l'emploi et du travail, sur la base des données statistiques les plus récentes.

Le congrès de la CSC wallonne et bruxelloise de 2013 avait clairement donné une priorité à l'emploi de qualité. La première édition du baromètre, publiée début 2014, a permis de fournir des arguments en faveur de la promotion de la qualité de l'emploi et du travail. Elle a reçu un écho favorable non seulement dans le monde syndical, mais aussi dans la presse écrite et audiovisuelle. En 2015-2016, la FEC a choisi le thème de l'emploi de qualité comme fil conducteur du tronc commun de formation des délégués. Tout naturellement, la seconde édition du baromètre (baromètre 2016, publié en mai 2017) est venue étayer cette campagne de formation. Au cours des dernières années, les questions liées à l'avenir du travail sont revenues au premier plan, comme l'a souligné le Congrès 2019 de la CSC, intitulé « Quel travail demain ? » et placé sous le signe de la transition : un marché du travail en transition et des emplois en transition dans un monde en transition, marqué par la triple empreinte du changement climatique, de la digitalisation et de la mondialisation. Le baromètre 2019, rédigé au printemps 2020, fournit des outils d'analyse pour comprendre ces transitions.

Le baromètre 2013 exploitait essentiellement des données provenant de l'enquête sur les forces de travail (LFS) de 2012, des statistiques administratives de l'ONSS de 2012 et du volet belge de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2010. Le baromètre 2016 reposait principalement sur les données LFS et ONSS de 2015, sur le volet belge de l'enquête EWCS de 2015 et sur le volet belge de l'enquête européenne sur la société de l'information de 2015.

Pour le Baromètre 2019, nous avons utilisé les dernières données disponibles de l'enquête LFS (année 2019), des statistiques administratives de l'ONSS (2019), de la base de données Dynam (ONSS et KULeuven) sur les créations et destructions d'emploi (2018) et des indicateurs européens sur la société de l'information (2018 ou 2019). Par contre, la prochaine enquête quinquennale de Eurofound sur les conditions de travail (EWCS) n'aura lieu qu'à l'automne 2020 et il n'y a donc pas de nouvelles données provenant de cette source, alors que les éditions précédentes du baromètre exploitaient intensivement les enquêtes EWCS 2010 et 2015.

La première partie du Baromètre 2019 porte sur la structure de l'emploi et son évolution récente : emploi par secteur d'activité, au niveau national et régional ; emploi par catégorie de métiers ; création et destruction d'emplois ; vieillissement de la population en emploi ; structure du chômage. Nous y avons ajouté quelques indicateurs sur la santé au travail. Des comparaisons peuvent être établies avec les éditions précédentes du baromètre.

La seconde partie traite de la qualité des emplois, sous l'angle de la diversification des emplois atypiques. Une attention particulière est

accordée aux formes atypiques d'emploi qui se sont développées au cours des dernières années : non seulement l'emploi à temps partiel et l'emploi temporaire (déjà analysés en 2013 et 2016), mais aussi le travail des étudiants, les flexi-jobs, le travail en détachement, l'emploi indépendant économiquement dépendant.

La troisième partie fournit quelques éléments d'appréciation concernant l'emploi dans l'économie digitale (ou économie numérique). Des données sont exposées et commentées sur les thèmes suivants : l'expansion du télétravail, l'utilisation des technologies numériques par les salariés belges, les compétences numériques des salariés, l'emploi dans les métiers de l'informatique et du numérique, l'emploi dans le secteur des technologies et services numériques (secteur des TIC). Ce thème avait été traité pour la première fois dans le baromètre 2016.

La quatrième partie propose un focus sur l'emploi des jeunes. Elle rassemble des indicateurs sur le marché du travail, la qualité des emplois et la formation.

Tout comme les éditions précédentes, le baromètre 2019 comporte deux documents : une version destinée à un large public, aussi bien dans le monde syndical que dans le monde des médias (en format imprimé et en format web), et un rapport statistique plus détaillé, qui contient des données plus complètes et fournit des commentaires sur les sources de données et leur utilisation. <https://uclouvain.be/fr/chercher/cirtes/chaire-travail-universite.html>

Les versions finales de ces deux documents du baromètre 2019 ont été rédigées pendant la période de confinement due à la pandémie du coronavirus Covid-19. Cette crise laissera des traces profondes et fait penser que le « monde d'après » devra être différent du « monde d'avant ». Le baromètre 2019 aura au moins le mérite de dresser un état des lieux de la qualité de l'emploi et du travail dans ce « monde d'avant ».

# LA STRUCTURE DE L'EMPLOI EN 2019 ET SON ÉVOLUTION RÉCENTE

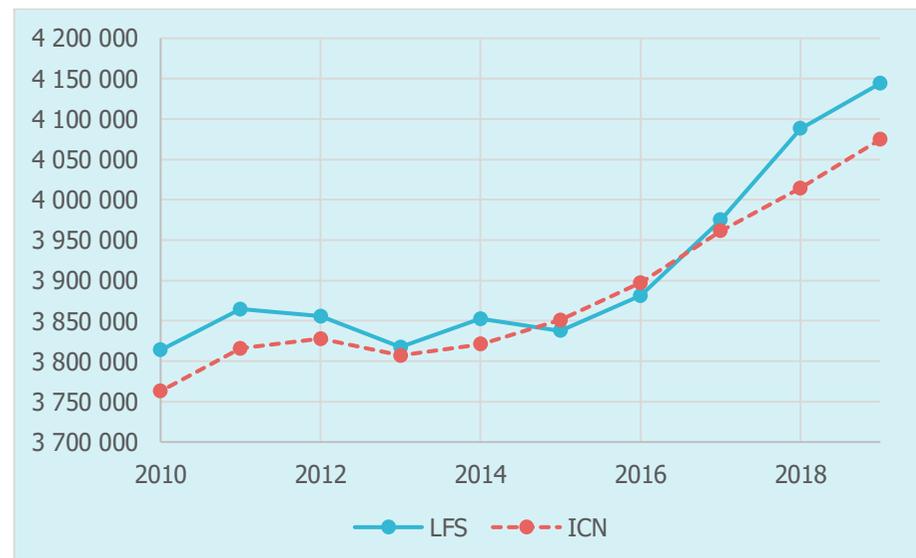
Alors que, de 2012 à 2015, l'emploi salarié total était resté assez stable ( $\pm 0.6\%$  selon les sources, voir graphique 1), la période 2015-2019 est caractérisée par une nette augmentation, dans une fourchette de  $+5.7\%$  selon les comptes nationaux ICN à  $+8\%$  selon l'enquête LFS.

## L'AUGMENTATION DE L'EMPLOI SALARIÉ DE 2015 À 2019

Le graphique 1 construit à partir des données provenant de l'enquête sur les forces de travail (LFS) et de l'Institut des comptes nationaux (ICN) met clairement en évidence une augmentation de l'emploi entre 2015 et 2019. Comment caractériser cette augmentation ?

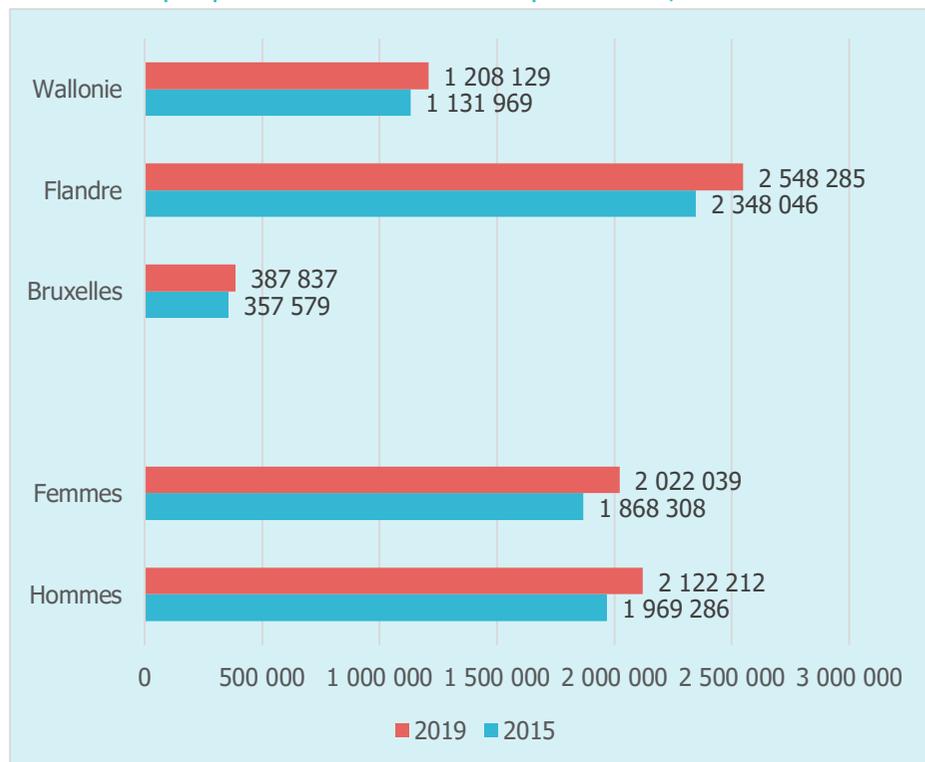
D'après les données de l'enquête LFS (graphique 2), cette augmentation touche aussi bien l'emploi des femmes ( $+8.2\%$ ) que celui des hommes ( $+7.8\%$ ). Elle est plus importante pour les salariés bruxellois et flamands ( $+8.5\%$ ) que pour les salariés wallons ( $+6.7\%$ ).

Graphique 1 – Évolution de l'emploi salarié 2010-2019, Belgique, selon LFS et ICN



Parmi les facteurs explicatifs de cette augmentation de l'emploi au cours des quatre dernières années, il faut examiner : la répartition sectorielle des emplois, la répartition des emplois selon les métiers, les créations et destructions d'emplois, le vieillissement de la population en emploi, la part de l'expansion de certaines formes d'emploi atypiques ou plus précaires. La suite du baromètre examine ces différents points.

Graphique 2 – Évolution de l'emploi salarié, 2015-2019



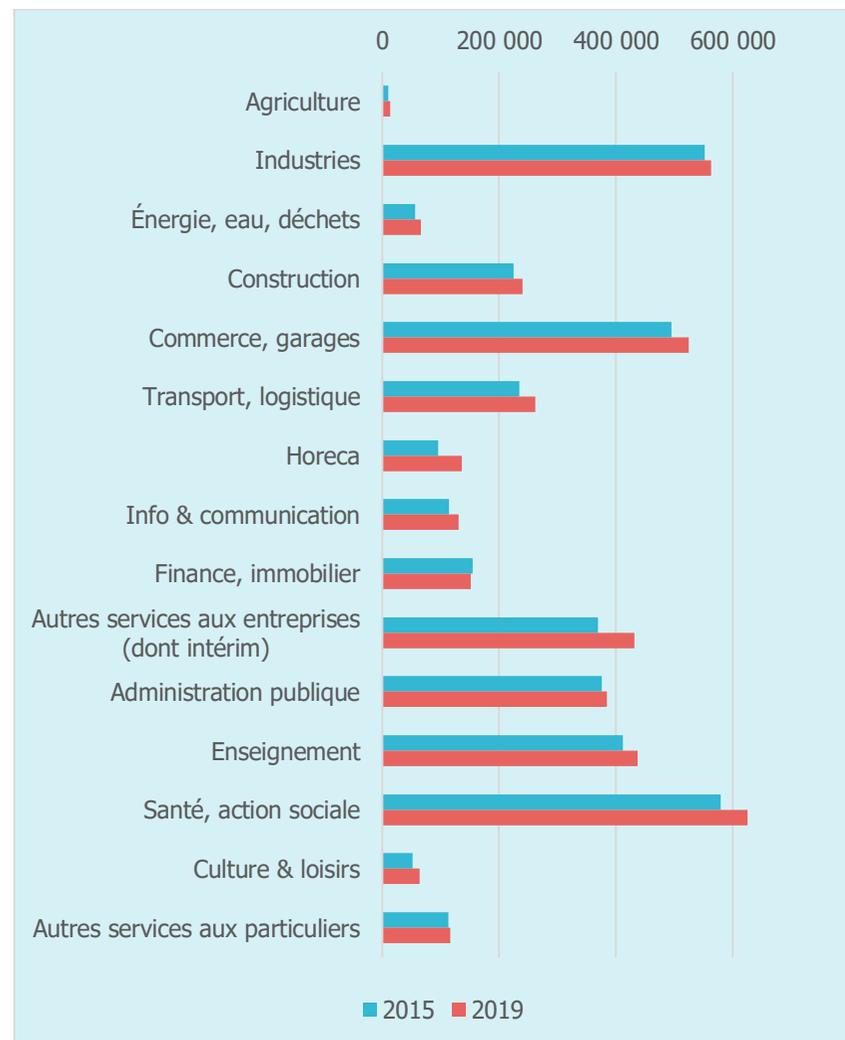
Source : LFS (Statbel)

## LA STRUCTURE DE L'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Dans cette section, nous avons privilégié les données LFS, sauf pour les répartitions entre Régions, pour lesquelles les données ONSS ont également été utilisées.

## LA STRUCTURE SECTORIELLE DE L'EMPLOI AU NIVEAU NATIONAL

Graphique 3 – Emploi salarié par secteur d'activité, Belgique, 2015 et 2019



Source : LFS (Statbel)

Les augmentations les plus importantes en volume concernent les services aux entreprises (parmi lesquels les agences d'intérim), la santé et l'action sociale, l'Horeca, le commerce, le transport et la logistique ; ces cinq secteurs représentent, à eux seuls, plus de 200 000 emplois supplémentaires. (graphique 3). Or, trois d'entre eux (l'intérim, l'Horeca et le commerce) sont ceux où on rencontre le plus de contrats temporaires courts et de contrats d'étudiant. L'Horeca est en outre le secteur qui a connu la variation relative la plus importante (+42%).

### LA RÉPARTITION RÉGIONALE DES EMPLOIS

L'examen de la répartition régionale des emplois peut se faire soit en fonction de la Région de résidence des travailleurs, soit selon la localisation des établissements. Dans le premier cas, ce sont les données LFS qui sont mobilisées (graphique 4), dans le deuxième cas, ce sont les données ONSS (graphique 5).

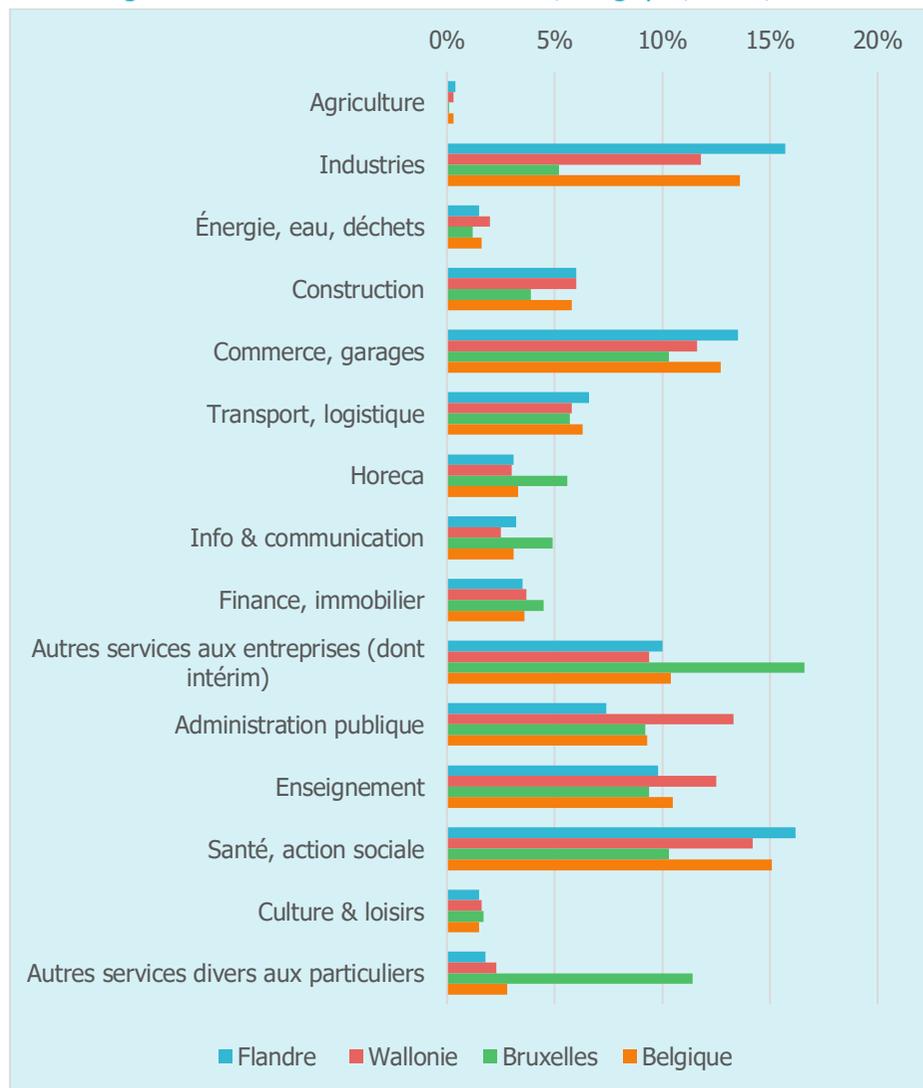
Par rapport à 2015, quelques spécificités régionales peuvent être relevées. L'emploi dans la construction a augmenté en Flandre (+29 000) bien plus que dans les autres Régions, de même que l'emploi dans le commerce et les garages (+25 000) et l'emploi du secteur info & communication (+14 000). L'emploi dans l'Horeca a augmenté en Flandre (+29 000) et en Wallonie (+6 000) mais pas à Bruxelles. L'emploi dans les services aux entreprises, parmi lesquels l'intérim, a augmenté partout. Dans l'administration publique, il a légèrement diminué en Flandre et augmenté ailleurs. Dans la santé et l'action sociale, c'est essentiellement en Flandre que se trouve l'augmentation (+47 000). Cependant, ces disparités entre Régions pour certains secteurs affectent peu la structure sectorielle de l'emploi à l'intérieur de

chaque Région. Les écarts par rapport à 2015 dépassent rarement 1 point de pourcentage.

Par rapport au baromètre 2016 (données de 2015), la distribution sectorielle de l'emploi au sein des Régions montre peu de différence significative. Tout comme précédemment, on retiendra la singularité de la Région bruxelloise en termes de localisation des emplois. Par exemple, alors que Bruxelles représente 16% du total des emplois, on y trouve 41% des emplois du secteur financier, 30% des emplois de l'information, informatique et communication, 32% des emplois des services aux divers aux particuliers, 28% des emplois de l'administration publique.

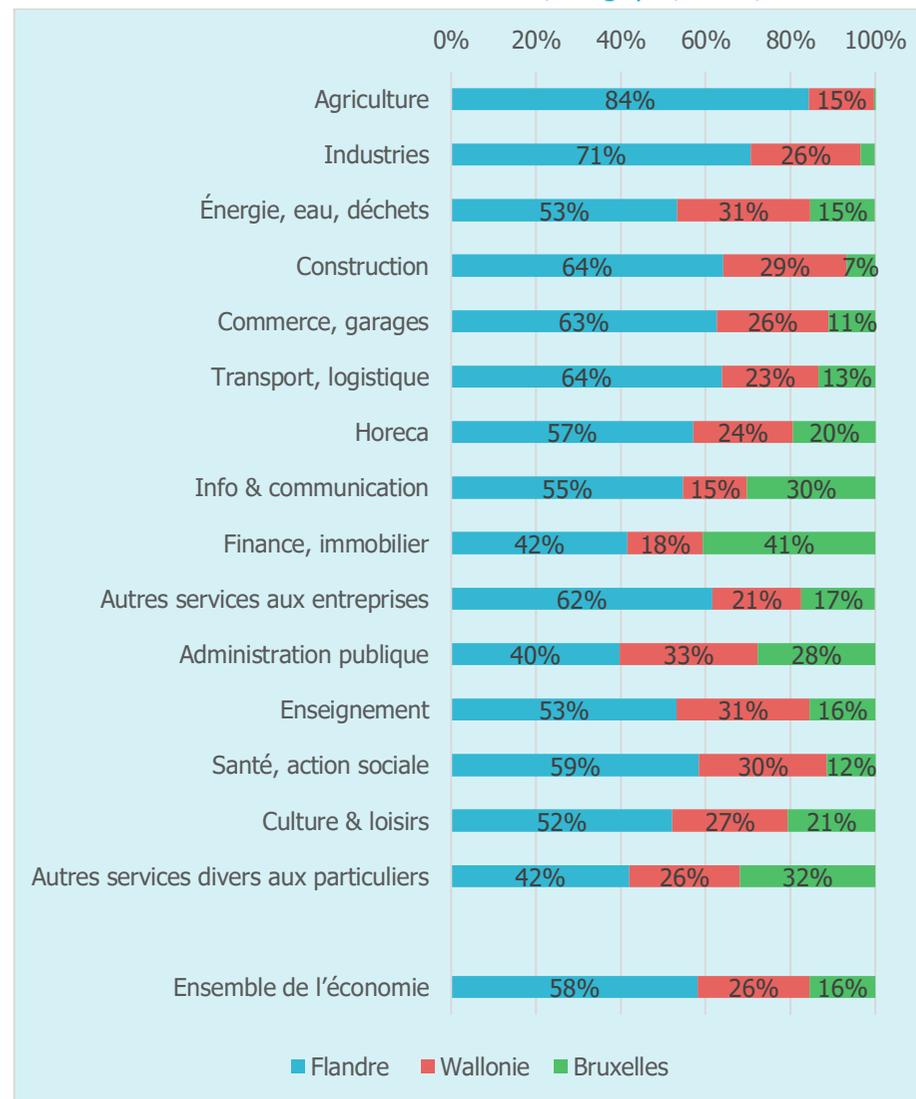
Cette situation particulière de la Région bruxelloise brouille les cartes quand on compare la répartition des emplois selon la Région de résidence des salariés ou selon la Région de localisation de l'établissement où ils travaillent. Selon une étude de la Banque nationale (Duprez et Nautet, 2019), seulement 40% des emplois localisés à Bruxelles sont occupés par des résidents bruxellois, à peine plus que ceux qui sont occupés par des résidents flamands (38%). L'emploi localisé à Bruxelles concerne 11% de l'ensemble des salariés wallons et 10% de l'ensemble des salariés flamands.

Graphique 4 – Structure de l’emploi salarié par secteur dans chaque Région de résidence des travailleurs, Belgique, 2019, en %



Source : LFS (Statbel)

Graphique 5 – Structure de l’emploi salarié par secteur selon la Région de localisation des établissements, Belgique, 2018, en %



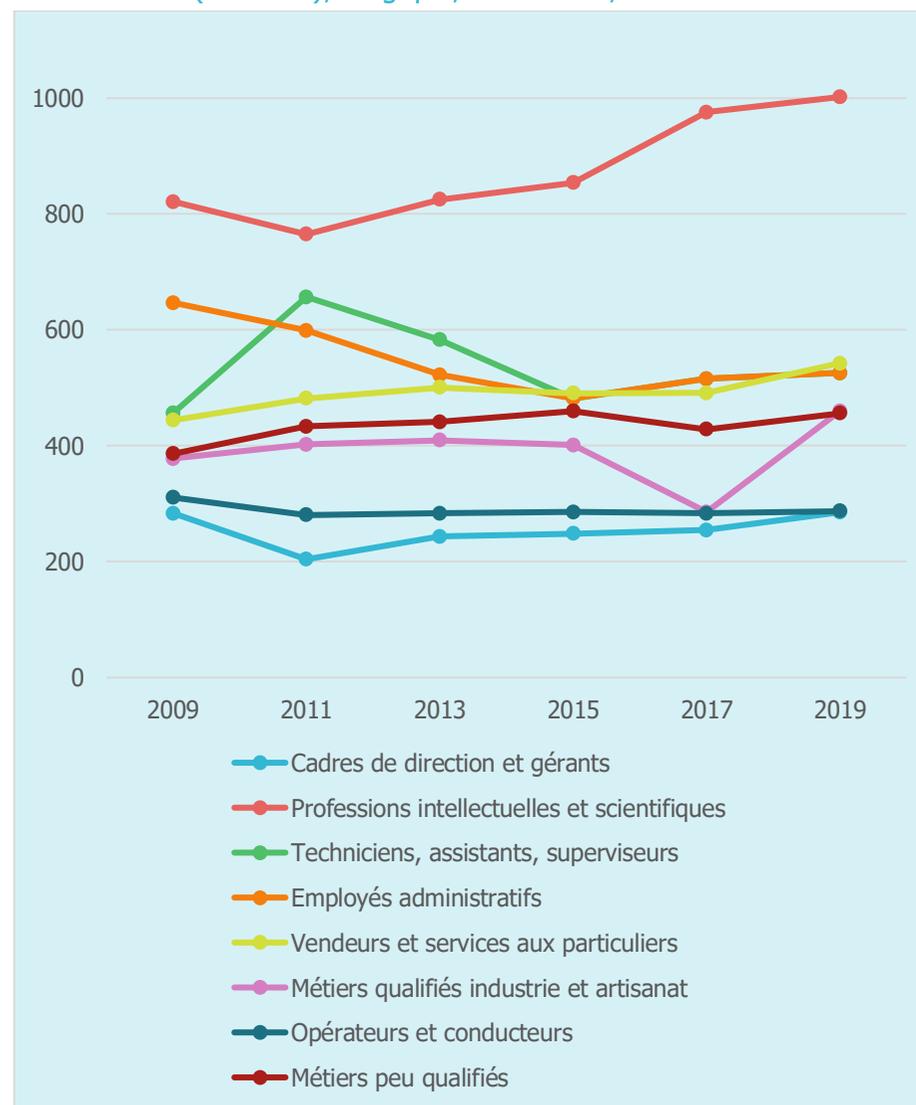
Source : ONSS, juin 2018 (nombre de postes de travail)

## LA STRUCTURE DE L'EMPLOI PAR CATÉGORIE DE MÉTIERS

Le graphique 6 montre l'évolution de l'emploi par catégorie de métiers. Par rapport à 2015, l'emploi salarié a surtout augmenté dans les professions supérieures (cadres, professions intellectuelles et scientifiques) ; cette augmentation représente 63% de l'augmentation totale de l'emploi chez les hommes et 69% chez les femmes. L'emploi a également augmenté dans les métiers moyennement qualifiés du secteur des services (employés administratifs, de la vente et des services aux particuliers), aussi bien chez les hommes que chez les femmes. Dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que dans les métiers peu qualifiés, l'emploi a diminué.

Sur une période plus longue, on peut observer un changement de tendance (graphique 6). Jusqu'en 2013, une polarisation des qualifications avait été identifiée au cours des dix années précédentes (2002-2012) : augmentation de l'emploi salarié dans les métiers les plus qualifiés (cadres, professions intellectuelles et scientifiques ; techniciens, assistants et superviseurs), ainsi que, à l'autre bout de l'échelle, dans les métiers peu qualifiés (surtout pour les femmes) ; stagnation ou diminution de l'emploi dans les métiers moyennement qualifiés, qu'ils soient manuels ou de service (employés administratifs, vendeurs et personnel des services aux particuliers). Après 2013, la polarisation s'efface progressivement devant une augmentation constante de l'emploi dans les métiers les plus qualifiés et moyennement qualifiés, alors qu'au bas de l'échelle l'emploi stagne ou régresse.

Graphique 6 – Évolution de l'emploi salarié par catégorie de métiers (ISCO-08), Belgique, 2009-2019, en milliers



Source : LFS (Eurostat)

L'hypothèse de la polarisation des qualifications (augmentation à la fois dans les métiers les plus qualifiés et les moins qualifiés, au détriment des métiers moyennement qualifiés) n'est donc pas confirmée par les tendances au cours des quatre dernières années. Certes, l'emploi dans les métiers les plus qualifiés augmente, mais celui des catégories intermédiaires ne diminue plus, au contraire, et celui des métiers moins qualifiés n'augmente plus – du moins dans l'emploi salarié formel.

## LES CRÉATIONS ET DESTRUCTIONS D'EMPLOIS

Les données des sections précédentes concernent la quantité d'emplois à une certaine date et leur évolution par rapport à une date antérieure ; il s'agit de l'évolution du *stock d'emplois*, qui ne dit rien sur les *flux d'emplois*. L'évolution du stock dépend des flux de création et de destruction d'emplois. Une même évolution du stock peut résulter tantôt

de mouvements importants de création et de destruction d'emplois, tantôt de mouvements peu importants. La base de données DynaM mesure deux dynamiques (Goesart et al., 2019) :

- La dynamique des emplois : il s'agit de la balance des emplois créés ou détruits par les employeurs.
- La dynamique des travailleurs : il s'agit de la balance entre les travailleurs entrants et les travailleurs sortants dans les entreprises. Elle dépend non seulement de la création / destruction d'emplois, mais aussi de la mobilité entrante et sortante dans les entreprises et sur le marché du travail.

### DYNAMIQUE DES EMPLOIS À L'ÉCHELLE NATIONALE

Le graphique 7 retrace l'évolution des mouvements de création et destruction d'emplois en Belgique de 2010 à 2018.

Graphique 7 – Créations et destructions d’emplois salariés, Belgique, 2010-2018



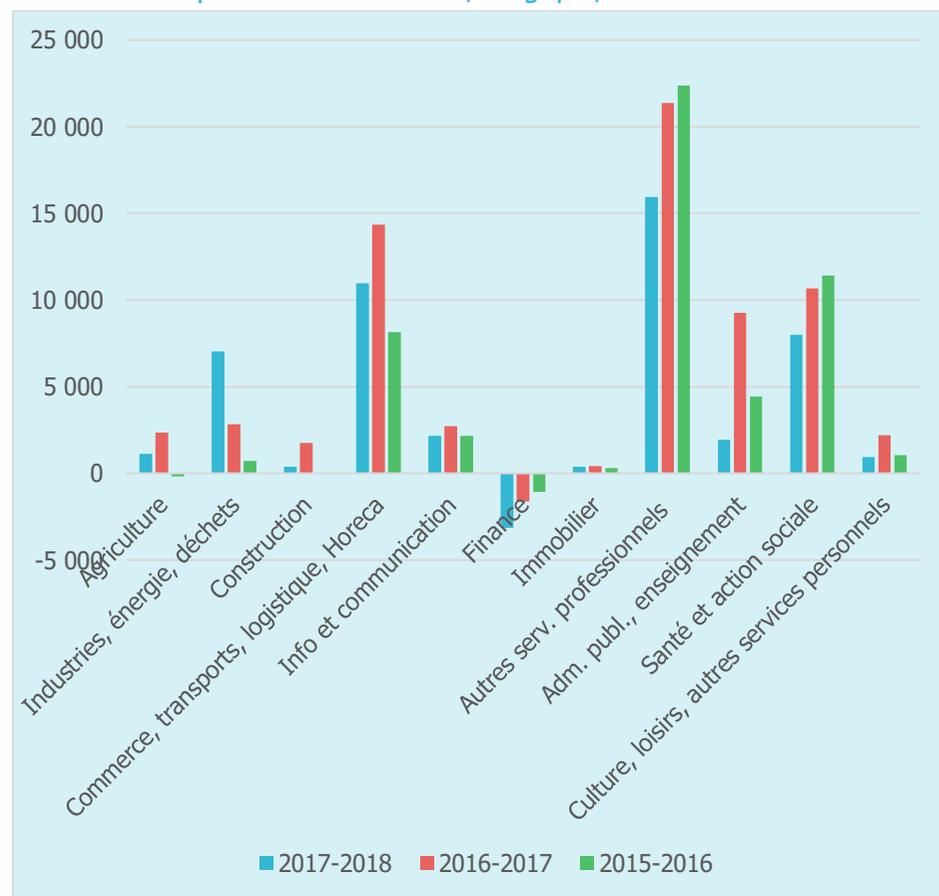
Source : DynaM-dataset, ONSS et HIVA-KULeuven (DynaM – Release 2019)

En termes relatifs, pour la période 2017-2018, les créations d’emploi représentent 5% de l’emploi salarié total, tandis que les destructions représentent 4%. Le solde positif représente 1% du total des emplois. Les fluctuations du solde net s’explique par l’écart entre les emplois créés dans les entreprises en expansion et détruits dans les entreprises en contraction.

Par rapport aux constats dressés dans le baromètre 2016 (données 2015), les créations d’emplois l’ont emporté sur les destructions au cours des trois dernières années. Cependant, chaque année, les nouveaux employeurs ont créé moins d’emplois que n’en ont détruit les employeurs « sortants » ; c’est donc la balance favorable des emplois créés par les employeurs en expansion et des emplois détruits par les

employeurs en contraction qui explique le solde positif depuis 2013-2014.

Graphique 8 – Créations et destructions annuelles d’emplois salariés par secteur d’activité, Belgique, 2015-2018



Source : DynaM-dataset, ONSS et HIVA-KULeuven

Le graphique 8 rassemble les données des créations et destructions d’emploi de juin 2015 à juin 2018, par secteur d’activité économique. Les secteurs qui ont le plus contribué à la création d’emplois sont les services professionnels (parmi lesquels se trouvent les agences d’intérim), l’ensemble « commerce, transport, logistique et Horeca », ainsi que la santé et l’action sociale. Le secteur financier a constamment détruit des emplois. Par rapport aux périodes précédentes (avant 2015), la tendance s’est inversée dans l’industrie et dans la construction, qui sont passées d’un solde négatif à un solde positif.

Pour l’ensemble du pays, 42% de la création nette d’emplois a eu lieu dans des entreprises de moins de 50 travailleurs, contre seulement 23% dans des entreprises de 500 travailleurs et plus.

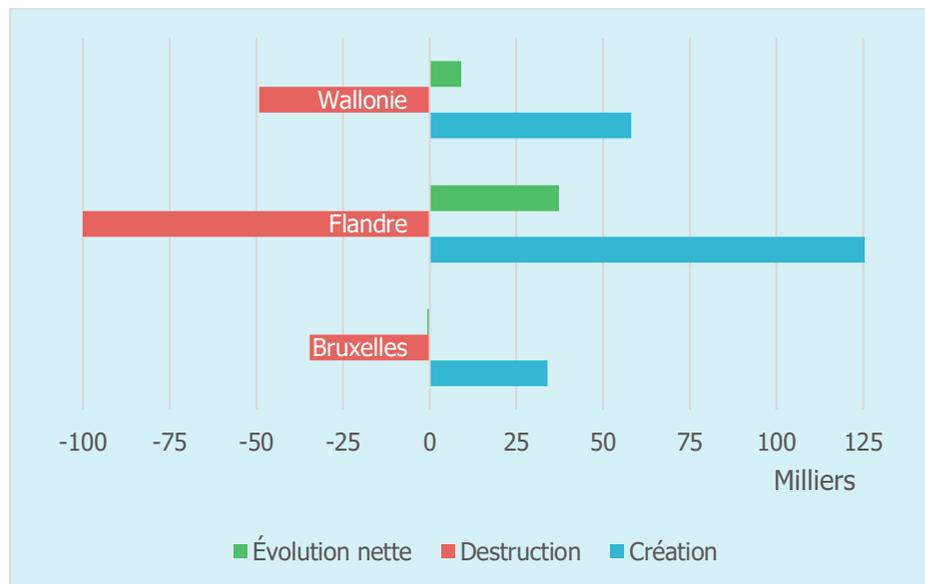
### DYNAMIQUE DES EMPLOIS À L’ÉCHELLE RÉGIONALE

Le graphique 9 montre que l’évolution relative de l’emploi (évolution nette par rapport à l’emploi régional total) est de +2% en Flandre et +1% en Wallonie. C’est donc la Flandre qui contribue le plus à la création d’emplois : un taux de création nette deux fois plus élevé que Wallonie et Bruxelles ensemble (+2% contre 1%).

Dans les trois Régions, une création nette d’emplois est observée pour les services professionnels aux entreprises, la santé et l’action sociale, l’administration publique et l’enseignement, tandis qu’une destruction nette d’emplois est observée dans le secteur financier. Dans d’autres secteurs, la situation est plus contrastée d’une Région à l’autre : le secteur de l’information et communication, ainsi que l’agriculture, l’industrie et l’énergie, le commerce, la logistique et l’Horeca, perdent

des emplois à Bruxelles mais en gagnent davantage dans les autres Régions.

Graphique 9 – Créations et destructions d’emplois salariés par Région, 2017-2018



Source : DynaM-dataset, ONSS et HIVA-KULeuven

### DYNAMIQUE DES TRAVAILLEURS

La « dynamique des travailleurs » représente la balance entre les entrées et les sorties de travailleurs dans les entreprises, quelles qu’en soient les raisons. La mobilité inter-entreprises est beaucoup plus importante que l’effet des créations et destructions d’emplois. En 2017-2018, DynaM identifie, pour 100 travailleurs, 18 entrées dans les entreprises et 17 sorties. En gros, sur une année, un travailleur sur six a changé d’employeur. Parmi ces mouvements, environ 30% résultent

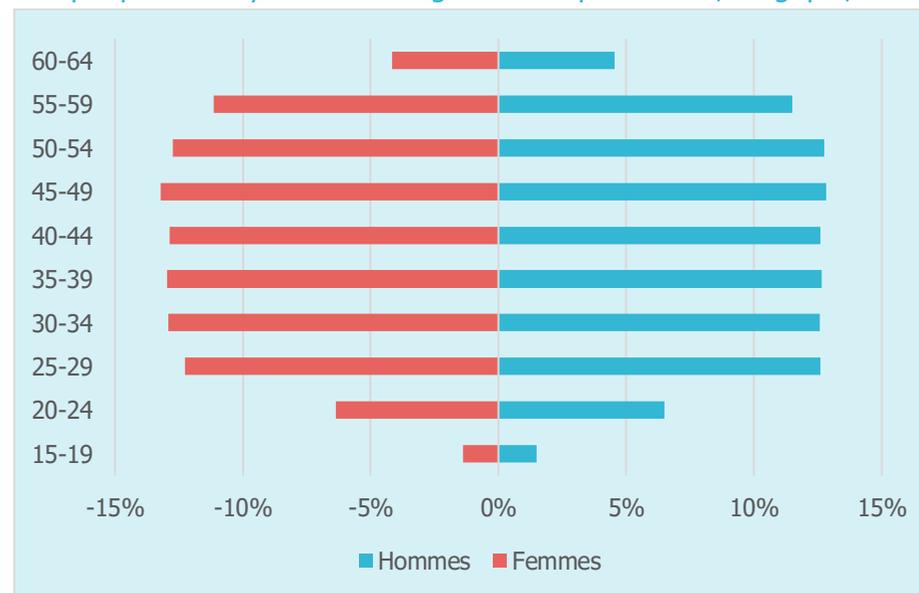
des créations et destructions d’emplois, tandis que 70% concernent la mobilité inter-entreprises parmi les emplois existants.

## LE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION EN EMPLOI

### LA STRUCTURE D’ÂGE DE LA POPULATION SALARIÉE

Le graphique 10 présente la pyramide des âges de la population salariée. Par rapport à 2015, c’est surtout le haut et le bas de la pyramide qui ont changé. L’emploi des 55-64 ans a augmenté de 147 000 unités (78 000 chez les hommes, 69 000 chez les femmes), tandis que celui des moins de 20 ans a augmenté de 29 000 unités (autant d’hommes que de femmes).

Graphique 10 – Pyramide des âges de l’emploi salarié, Belgique, 2019

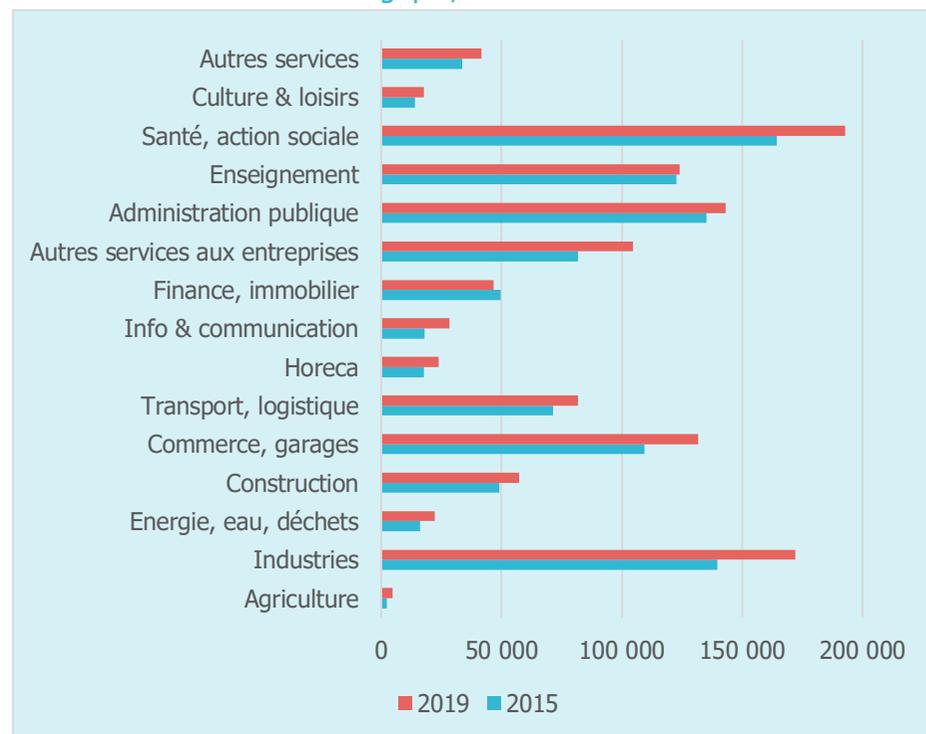


Source : LFS (Eurostat)

## L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS ÂGÉS (50+)

La proportion de 50+ parmi les salariés est passée de 24% en 2012 à 27% en 2015 puis 29% en 2019. C'est dans les industries de fabrication, dans la santé et l'action sociale, dans le commerce et les garages, ainsi que dans les services aux entreprises (y compris l'intérim) que le nombre de salariés 50+ a le plus augmenté (graphique 11).

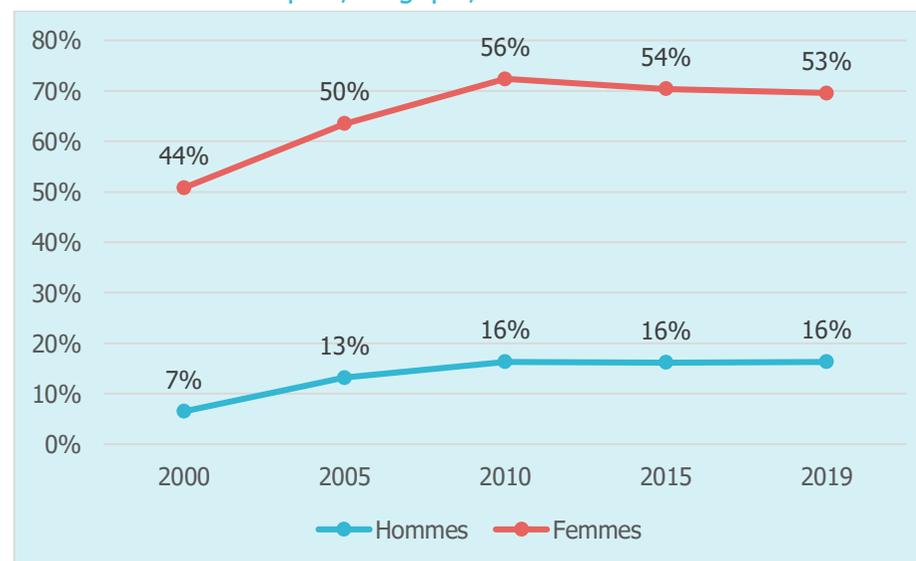
Graphique 11 – Salariés de 50 ans et plus par secteur, Belgique, 2015-2019



Source : LFS (Statbel)

De 2015 à 2019, le nombre de salariés 50+ a augmenté de 167 572 unités, ce qui constitue environ 54% des emplois additionnels enregistrés au cours de cette période selon la LFS. C'est le résultat de la combinaison de deux effets : d'une part, un « effet de cohorte » : les 45-49 ans d'il y a cinq ans ont aujourd'hui rejoint les 50+ ; d'autre part, la conséquence du recul constant de l'âge moyen de départ à la retraite : l'arrivée de « nouveaux quinquagénaires » est de moins en moins compensée par la sortie de sexagénaires (Grumelli, 2019).

Graphique 12 – Pourcentage de temps partiels parmi les salariés de 50 ans et plus, Belgique, évolution 2000-2015



Source : LFS (Statbel)

L'augmentation de l'emploi à temps partiel est une autre caractéristique de l'emploi des salariés âgés (graphique 12), surtout pendant la période 2000-2010. Cependant, depuis 2016, diverses mesures

gouvernementales ont restreint l'accès au crédit-temps pour les travailleurs âgés, si bien que la proportion de temps partiel parmi les 50+ n'a plus augmenté chez les hommes et un peu diminué chez les femmes.

À l'exception des métiers peu qualifiés, le nombre de salariés hommes et de femmes de 50 ans et plus a augmenté dans toutes les catégories de métiers. L'augmentation est la plus marquée parmi les professions intellectuelles et scientifiques, ainsi que dans les métiers administratifs, pour les hommes et pour les femmes ; dans les métiers de la vente et des services aux particuliers, pour les femmes ; dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, pour les hommes.

## **RECU DE L'ÂGE EFFECTIF DE LA RETRAITE ET ALLONGEMENT DE LA VIE DE TRAVAIL**

Entre 2015 et 2019, le taux d'emploi des 55-64 ans est passé de 48.9% à 66.3% chez les hommes et de 39.3% à 56.1% chez les femmes, poursuivant ainsi une tendance continue depuis le début des années 2010. Rappelons que le taux d'emploi couvre à la fois l'emploi salarié et indépendant.

L'âge effectif moyen du départ à la retraite, qui est bien inférieur à l'âge légal de 65 ans, a reculé au cours des dernières années. Selon la base de données de l'OCDE sur les politiques de vieillissement au travail, en 2015, il était de 60.1 ans pour les hommes et 59.6 ans pour les femmes. En 2018, il était de 61.6 ans pour les hommes et 60.5 ans pour les femmes. En trois années, le recul est donc d'un an et demi pour les hommes et près d'un an pour les femmes.

La durée moyenne de la vie de travail est une autre mesure calculée par Eurostat. Celle-ci s'est allongée de manière importante au cours des quinze dernières années, davantage pour les femmes que pour les hommes. C'est une conséquence, entre autres facteurs, de l'alignement de l'âge légal de la retraite des femmes sur celui des hommes, à partir de 2008. Entre 2015 et 2019, la durée moyenne de la vie de travail s'est allongée d'un an, un peu plus pour les femmes (1.2 ans) que pour les hommes (0.8 ans). En 2019, pour la Belgique, elle de 35.4 années pour les hommes et de 31.6 années pour les femmes.

Si l'âge moyen de départ à la retraite se situe au début de la soixantaine, il est intéressant de s'intéresser aux salariés et salariées qui travaillent encore après 60 ans. Dans quels métiers les retrouve-t-on ? Le métier exercé est, en effet, un facteur important dans le maintien au travail (Vendramin, Valenduc, 2014).

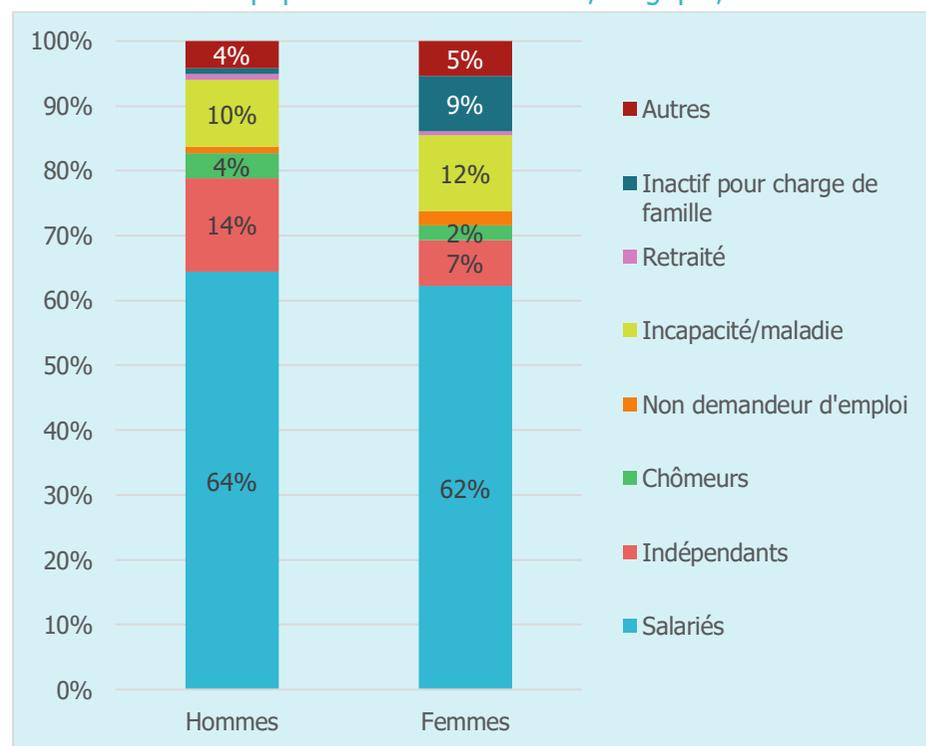
Les 60+ représentent seulement 5% des hommes et 4% des femmes pour l'ensemble des métiers. Parmi les hommes, ils sont plus nombreux que la moyenne parmi les cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques, les techniciens, assistants et superviseurs, ainsi que les employés administratifs. Parmi les femmes, les 60+ sont plus nombreuses que la moyenne parmi les techniciens, assistants et superviseurs, ainsi que les employés administratifs. Les femmes sexagénaires sont significativement moins nombreuses que les hommes parmi les professions supérieures : est-ce parce qu'elles y sont arrivées plus tard, ou parce que ce type de métier est moins soutenable pour elles que pour les hommes, ou les deux ? On notera aussi une proportion importante de femmes sexagénaires dans les métiers peu

qualifiés : sont-elles contraintes de travailler plus longtemps pour maintenir leur revenu ou améliorer leur pension ?

## LA STRUCTURE D'ACTIVITÉ DE LA POPULATION DE 50 À 59 ANS

À partir des données de l'enquête LFS, il est possible de calculer la structure d'activité ou d'inactivité dans la tranche d'âge 50-59 ans.

Graphique 13 – Répartition des statuts d'activité ou d'inactivité dans la population de 50 à 59 ans, Belgique, 2019



Source : LFS (Eurostat), calculs CTU-UCL

Le graphique 13 permet de dresser plusieurs constats concernant la population des 50-59 ans. D'abord, l'écart de taux d'emploi entre les femmes (69.4%) et les hommes (78.8%) est essentiellement dû à l'emploi indépendant, où les hommes sont deux fois plus nombreux que les femmes dans cette tranche d'âge. Ensuite, l'incapacité de travail concerne 10% des hommes et 12% des femmes, c'est-à-dire beaucoup plus que le chômage, qui ne concerne que 4% des hommes et 2% des femmes. Enfin, l'inactivité en raison de charge de famille pèse surtout sur les femmes, très peu sur les hommes ; parmi les 66600 femmes inactives pour cette raison, 17000 le sont pour aider des enfants ou des adultes invalides ou handicapés.

## LE NIVEAU DE FORMATION DES SALARIÉS

Les niveaux de formation constituent un autre facteur déterminant dans l'accès à l'emploi. Ils sont définis de la manière suivante :

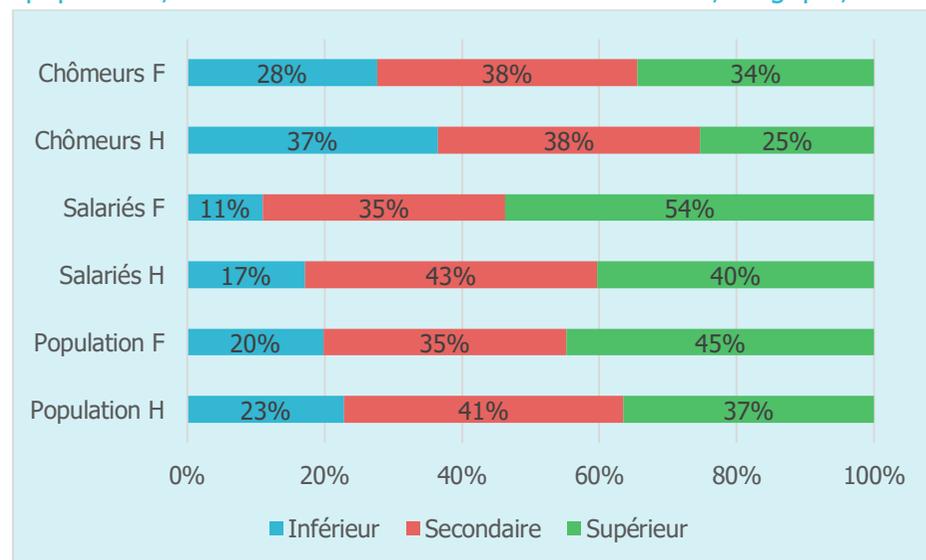
- inférieur (ISCED 0-2), secondaire inférieur, primaire ou sans diplôme ;
- secondaire (ISCED 3-4), secondaire supérieur général, technique ou professionnel ;
- supérieur (ISCED 5-8), enseignement supérieur court ou long.

Au cours des deux dernières décennies, le niveau d'instruction s'est significativement élevé. En 2019, 37% des hommes et 45% des femmes de 25 à 64 ans ont un diplôme d'enseignement supérieur court ou long.

## L'EMPLOI ET LE NIVEAU DE FORMATION

Parmi les salariés de 25 à 64 ans, pour la Belgique, on compte 54% de femmes et 40% d'hommes qui possèdent un diplôme d'enseignement supérieur court ou long, tandis que seulement 17% des hommes et 11% des femmes n'ont pas de diplôme de fin du secondaire : ni général, ni technique, ni professionnel (graphique 14). Cette élévation du niveau d'instruction est à mettre en relation avec l'évolution des métiers (graphique 6) qui révèle une part croissante d'emplois plus qualifiés. Parmi les demandeurs d'emploi de 25 à 64 ans, la situation est opposée : 37% des hommes et 28% des femmes n'ont pas de diplôme du secondaire supérieur.

Graphique 14 – Proportion des niveaux d'instruction parmi la population, les salariés et les chômeurs de 25-64 ans, Belgique, 2019



Source : LFS (Eurostat)

L'IWEPS (2019) fournit une estimation plus détaillée du lien entre niveau d'instruction et insertion professionnelle dans la population wallonne de 25 à 49 ans. Parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, 88% sont en emploi (salariés ou indépendants), 4% au chômage et 8% en inactivité économique. Parmi les diplômés du secondaire supérieur, les chiffres sont respectivement 75%, 7% et 18%. Par contre, parmi ceux qui n'ont pas de diplôme ou seulement un CEB, 33% sont en emploi, 12% au chômage et 54% en inactivité.

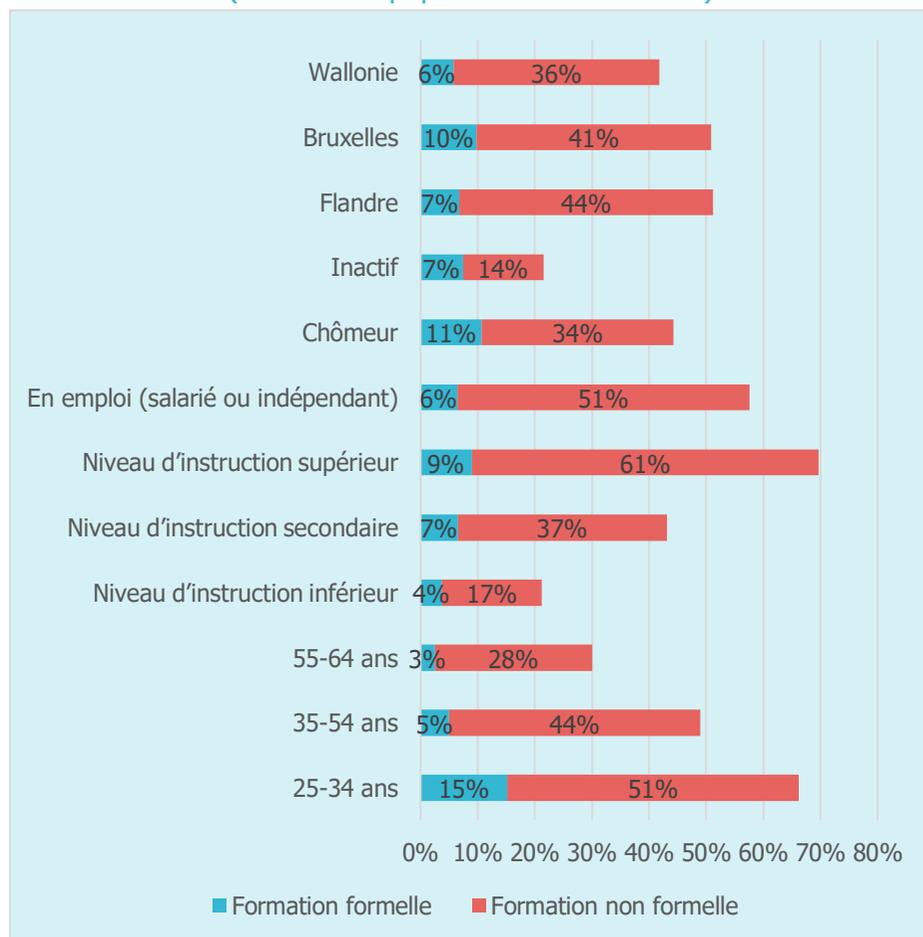
## LA FORMATION PROFESIONNELLE CONTINUE

Concernant la formation professionnelle continue des salariés, il n'y a pas de nouvelles données disponibles depuis l'édition 2016 du baromètre. Pour rappel, trois sources de données sont disponibles, mais elles divergent considérablement :

- Les données du Conseil central de l'économie et de la Banque nationale qui proviennent de l'analyse des bilans sociaux et qui, en 2014, relevaient que 37% des salariés belges avaient participé à des formations organisées ou financées par leurs employeurs, tandis que 23% avaient participé à des formations informelles (tutorat, coaching, accompagnement, auto-formation).
- L'enquête européenne sur la formation professionnelle continue (CVTS) selon laquelle, en 2015, 54% des salariés belges avaient participé à des formations en interne ou en externe.
- L'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) pour laquelle, en 2015, 50% des salariés belges avaient suivi une formation organisée ou payée par l'employeur au cours des douze mois précédant l'enquête.

Au-delà de la formation professionnelle continue, dans le cadre du travail, on peut aussi, dans une perspective plus large, s'intéresser à la formation continue des adultes en général.

Graphique 15 – Participation à la formation continue, Belgique, 2016  
(en % de la population de 25-64 ans)



Source : Statbel, enquête européenne sur la formation des adultes (AES)

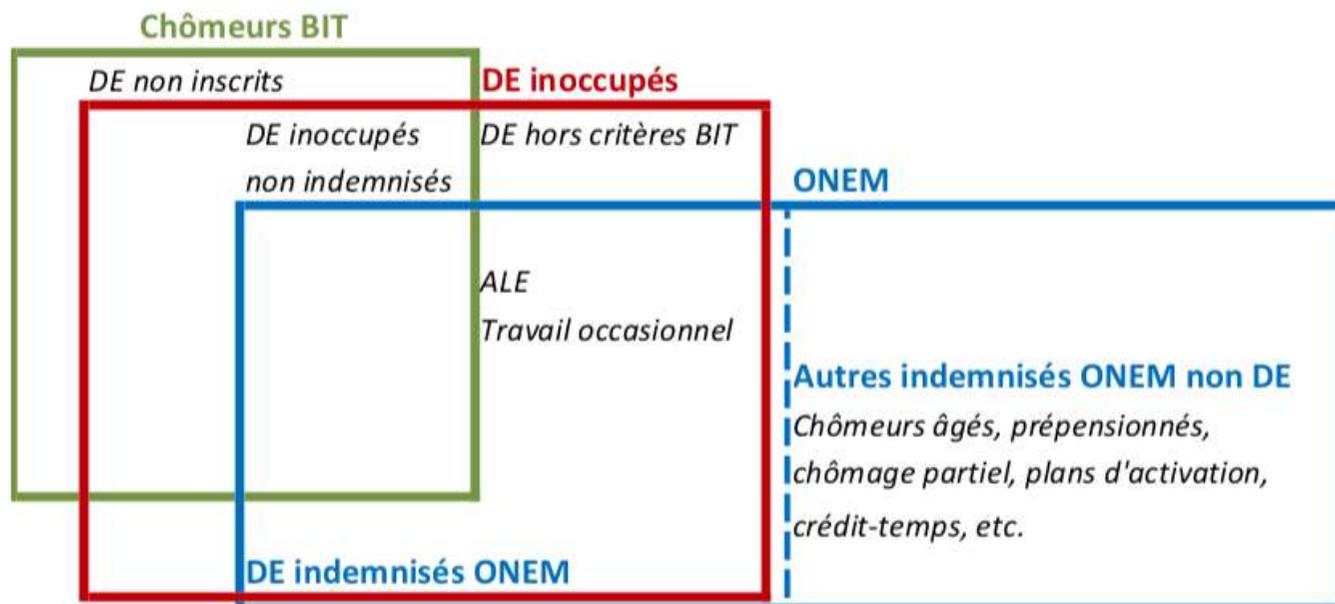
L'enquête européenne sur la formation des adultes (AES) fournit quelques données sur la formation continue pour la population de 25-64 ans. Le graphique 15 reprend les derniers chiffres (2016) relatif à la formation formelle (qui donne lieu à un diplôme ou certificat officiellement reconnu) et la formation non-formelle (qui peut éventuellement déboucher sur un certificat mais non reconnu).

La part de la population de 25-64 ans ayant suivi au moins une formation formelle ou non-formelle au cours des douze derniers mois s'élève à 45%. La différence entre les hommes et les femmes est très faible. La participation à la formation décroît avec l'âge, aussi bien pour la formation formelle que non-formelle. Elle augmente avec le niveau de formation initiale : plus on a un niveau d'instruction élevé, plus on a accès à la formation. Les différences entre Régions sont significatives, au détriment de la Wallonie.

## LA STRUCTURE DU CHÔMAGE

Le choix des indicateurs les plus pertinents pour mesurer le chômage est un problème auquel sont confrontées toutes les institutions du marché du travail. Le graphique 16 représente les différents « périmètres » qui permettent de définir le chômage. Deux indicateurs de chômage seront utilisés ici : le taux de chômage BIT harmonisé, qui sert de référence dans les comparaisons internationales, et le taux de chômage administratif, qui reflète mieux le contexte institutionnel national ou régional.

Graphique 16 – Définition des indicateurs de chômage



Le taux de chômage BIT harmonisé est calculé à partir de l'enquête sur les forces de travail (LFS), selon des directives fixées par Eurostat. Un « chômeur BIT » (périmètre vert) répond à trois critères : être sans travail pendant la semaine de référence de l'enquête, être disponible pour un emploi endéans les deux semaines et avoir activement recherché du travail au cours des quatre dernières semaines. Le taux de chômage est calculé par rapport à la population active (salariés, indépendants et chômeurs) dans la tranche d'âge concernée. Il n'est donc pas le symétrique du taux d'emploi, puisque celui-ci est calculé par rapport à la population totale de la tranche d'âge.

Le taux de chômage administratif est calculé à partir des moyennes mensuelles des inscriptions des demandeurs d'emploi (DE) auprès des agences de l'emploi (Forem, Actiris, VDAB, ADG). Les « demandeurs d'emploi inoccupés » (périmètre rouge) comprennent, outre les demandeurs d'emploi indemnisés, les jeunes en stage d'insertion et les demandeurs d'emploi librement ou obligatoirement inscrits. Le champ d'intervention de l'ONEM est, quant à lui, beaucoup plus vaste.

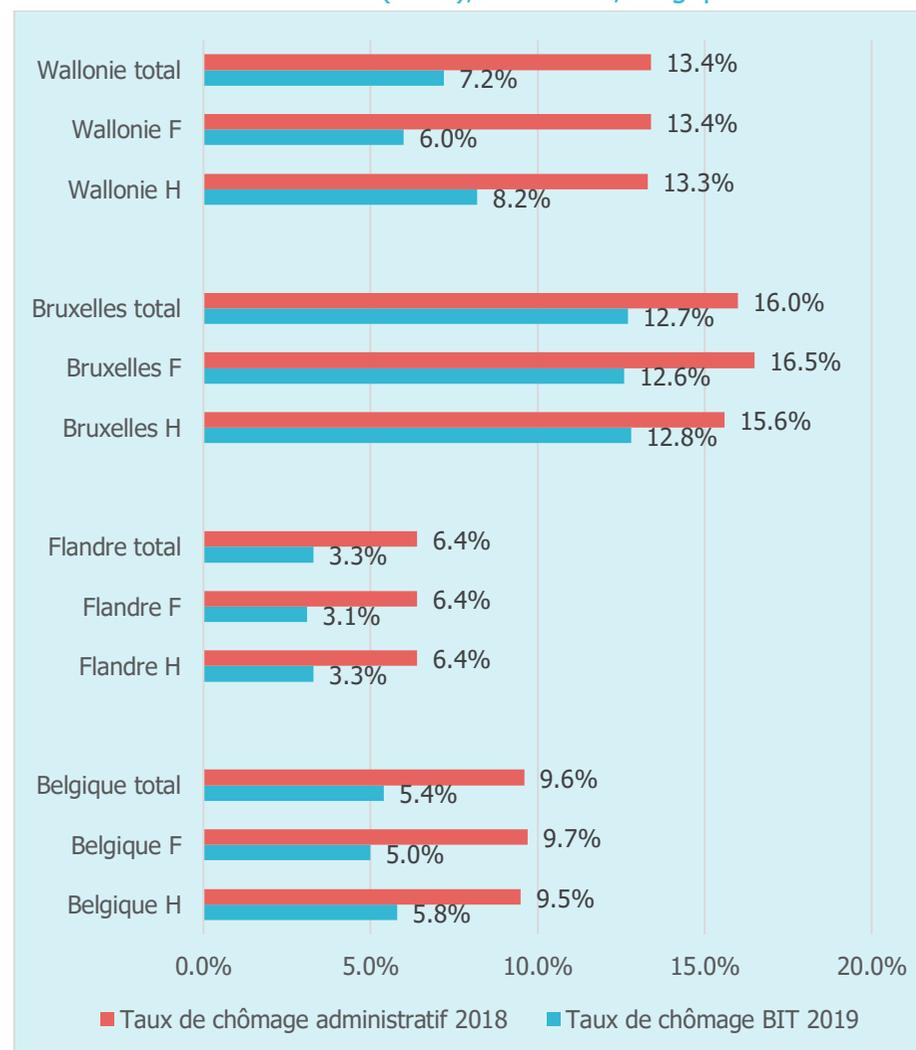
Le graphique 17 indique le taux de chômage BIT et le taux de chômage administratif dans les trois Régions, pour les femmes et les hommes. Depuis 2015, les taux de chômage ont significativement diminué, dans toutes les Régions. Le taux de chômage BIT a baissé de près de 5 points

de pourcentage en Wallonie et à Bruxelles, pour les hommes comme pour les femmes. Le taux de chômage administratif a lui aussi diminué, mais dans une moindre mesure, si bien que l'écart entre le taux BIT et le taux administratif s'est creusé, surtout en Wallonie et en Flandre.

L'écart entre le chômage BIT et le chômage administratif reflète la zone grise qui entoure la définition du chômage. En 2018, au niveau national, environ 191000 personnes sont comptabilisées dans le chômage administratif mais pas dans le chômage BIT ; en d'autres termes, près de 40% des chômeurs « administratifs » ne sont pas des chômeurs BIT. Ne sont pas comptabilisés parmi les chômeurs BIT, mais bien dans le chômage administratif : les demandeurs d'emploi momentanément indisponibles (par exemple pour raison médicale ou parentale), ceux qui travaillent dans les ALE et ceux qui, par découragement ou par négligence, n'ont pas effectué de démarche active de recherche d'emploi au cours du mois écoulé. Par ailleurs, le chômage administratif comptabilise des personnes qui, selon la définition du BIT, sont en emploi : intérim court, travail occasionnel. Ni le chômage BIT ni le chômage administratif ne comptabilisent les demandeurs d'emploi victimes de sanctions administratives et exclus, temporairement ou non, du bénéfice des allocations de chômage.

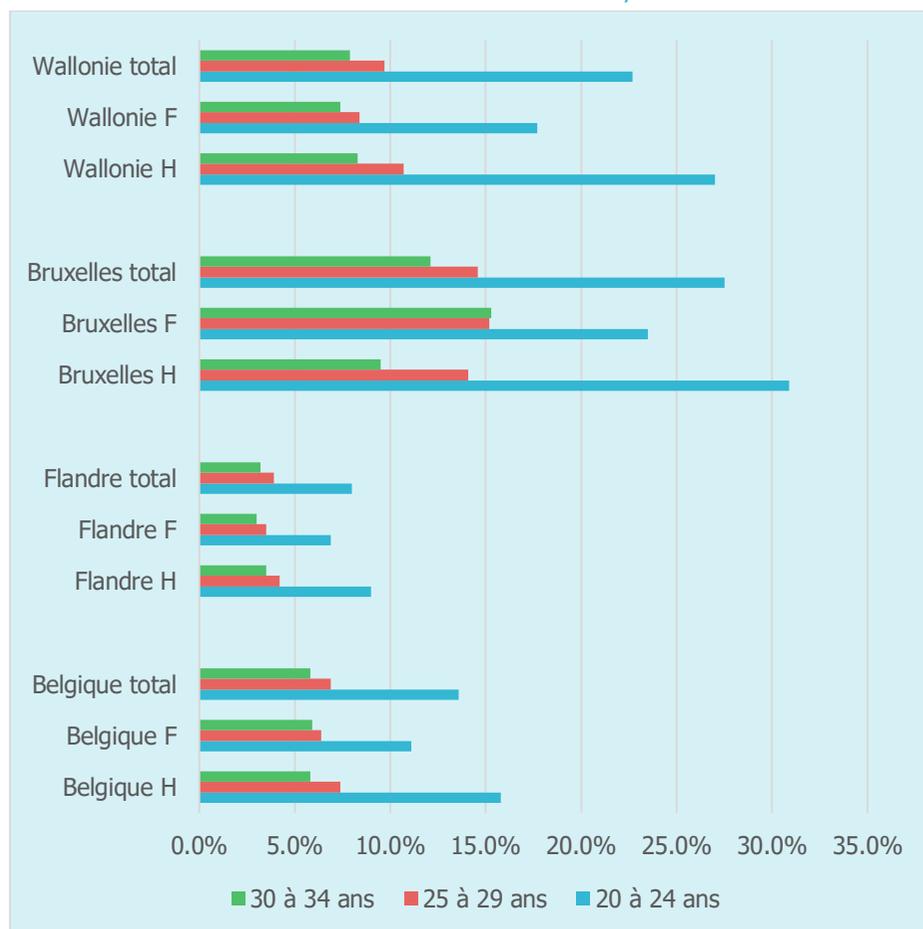
Outre les différences selon les méthodes de mesure, trois autres phénomènes sont importants en matière de chômage : le chômage des jeunes (graphique 18), le chômage de longue durée (graphique 19) et le chômage des moins diplômés.

Graphique 17 – Taux de chômage BIT (2019) et taux de chômage administratif (2018), 15-64 ans, Belgique



Sources : LFS (Statbel) et SPF Emploi, indicateurs de la stratégie européenne de l'emploi

Graphique 318– Taux de chômage BIT des jeunes de 20 à 24 ans, de 25 à 29 ans et de 30 à 34 ans, 2019



Source : LFS (Statbel)

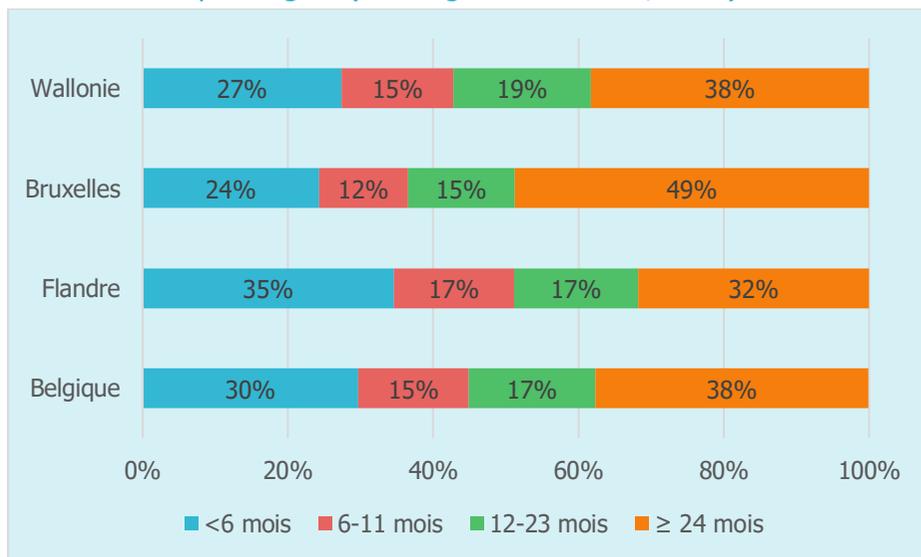
Au cours des quatre dernières années, le taux de chômage BIT des jeunes a diminué dans les trois Régions et dans toutes les tranches d'âge. Les inégalités entre les trois Régions restent toutefois très

importantes. Parmi les 20-24 ans, il a davantage diminué parmi les femmes que parmi les hommes. Le taux de chômage des jeunes femmes est inférieur à celui des hommes en Flandre et en Wallonie, dans toutes les tranches d'âge. Par contre, à Bruxelles, le taux de chômage des femmes est supérieur à celui des hommes entre 25 et 34 ans. Rappelons cependant que dans la tranche d'âge 20-24 ans, le taux de chômage doit être interprété avec prudence car près de la moitié des jeunes ne font pas partie de la population active, dans la mesure où ils sont encore aux études. De plus, la définition du chômage BIT ne permet pas de mesurer les impacts des politiques de restriction en matière d'indemnisation du chômage, notamment la restriction des allocations d'insertion des jeunes.

En ce qui concerne le chômage de longue durée, de 2015 à 2018, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés de longue durée (deux ans au moins) a reculé d'environ 24 000, beaucoup moins que le total du chômage administratif (environ -87 000). C'est le chômage de courte durée (moins de 6 mois) qui a le plus diminué (environ -37 000). Le graphique 19 indique comment se répartissent les demandeurs d'emploi inoccupés en fonction de leur durée de chômage, dans chaque Région.

Au niveau national, la proportion de chômeurs de longue durée (au moins deux ans) parmi les demandeurs d'emploi inoccupés a augmenté entre 2015 et 2018 (de 36% à 38%), malgré une diminution générale du chômage administratif. Cette proportion est très différente d'une Région à l'autre : 32% en Flandre, 38% en Wallonie, 49% à Bruxelles. Dans les trois Régions, les hommes sont davantage exposés que les femmes au chômage de longue durée.

Graphique 19 – Répartition du chômage selon la durée d'inoccupation, par Région (chômage administratif, 2018)



Sources : SPF emploi, indicateurs de la stratégie européenne de l'emploi – IDC12

Le niveau de diplôme est un facteur discriminant en matière de chômage. Le graphique 14 a déjà montré que les diplômés de niveau inférieur sont proportionnellement plus nombreux parmi les chômeurs que dans la population générale. Ceci est confirmé quand on observe le taux de chômage en fonction du niveau de diplôme. Au niveau national, le taux de chômage BIT harmonisé est de 13.3% parmi les moins diplômés (sans diplôme secondaire), contre 3.5% parmi les diplômés du supérieur. Ces chiffres sont respectivement 18.3% contre 4.9% en Wallonie et 25.8% contre 7% à Bruxelles. Au cours de cette période, la situation relative des moins diplômés s'est améliorée dans les trois Régions mais davantage en Flandre qu'en Wallonie et à Bruxelles. Les

écarts se sont un peu réduits entre le taux de chômage des peu qualifiés et celui des diplômés de l'enseignement supérieur, mais ils restent très importants.

## QUELQUES INDICATEURS SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Faute de données plus récentes, voici d'abord un résumé des résultats les plus marquants du volet belge de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) de 2015, qui étaient analysés dans le baromètre 2016.

- L'enquête EWCS permet d'estimer la proportion de salariés exposés, pendant au moins la moitié de leur temps de travail, à diverses catégories de risques physiques, chimiques ou biologiques. L'exposition la plus fréquente concerne les mouvements répétitifs de la main ou du bras (49%), suivis des postures douloureuses ou fatigantes (29%), du soulèvement de personnes ou de lourdes charges (21%) et des bruits ou vibrations (20%). Les températures très basses ou très élevées (14%), la respiration de fumées, poussières ou vapeurs (13%), les contacts avec des produits toxiques ou infectieux (13%) obtiennent des scores moins élevés. On notera que les trois scores les plus élevés se rapportent au domaine des troubles musculosquelettiques (TMS).
- Les problèmes de santé en rapport avec les troubles musculosquelettiques touchent autant les femmes que les hommes. Une proportion élevée de salariés déclarent avoir souffert des troubles suivants au cours de l'année écoulée (2015) : maux de dos (45%), douleurs dans les épaules, le cou ou les membres supérieurs

(45%), douleurs dans les hanches ou dans les membres inférieurs (28%).

Parmi les données plus récentes que celles de l'EWCS 2015, on retiendra les statistiques de l'Agence fédérale des risques professionnels (FEDRIS) concernant les maladies professionnelles, celles de l'INAMI concernant les incapacités de travail de longue durée, ainsi que les résultats d'une enquête de Solidaris sur le stress au travail.

L'importance des troubles musculosquelettiques est confirmée par les statistiques plus récentes de FEDRIS concernant les demandes de première indemnisation de maladies professionnelles, en cours de traitement par FEDRIS. De 2012 à 2018, le nombre de dossiers de première indemnisation a crû de 19% ; cette augmentation est essentiellement due aux tendinites, aux affections du canal carpien, ainsi qu'aux affections de la peau. Les maladies relevant des troubles musculosquelettiques représentaient 63% des dossiers de première indemnisation en cours en 2012, elles représentent 77% en 2018.

Un constat semblable peut être dressé à partir des statistiques INAMI concernant la répartition, par groupe de maladies, de l'effectif des salariés et chômeurs en invalidité au 31 décembre 2017. Les troubles mentaux constituent la première cause d'invalidité (36%), devant les maladies ostéo-articulaires et musculaires (31%) ; ensemble, ces deux causes concernent 67% des salariés en invalidité et elles ont connu les plus forts pourcentages d'augmentation au cours des trois dernières années. Le travail n'est évidemment pas la seule cause d'invalidité.

L'augmentation des incapacités de longue durée en raison de troubles mentaux soulève la question des risques psychosociaux et de leurs conséquences, notamment le stress. Selon l'enquête Solidaris de 2019, 16.5% des travailleurs se sont sentis très fréquemment stressés au travail au cours des douze derniers mois et 28.5% fréquemment, ce qui fait un total de 45% ; 32.5% ont répondu de temps en temps, 22% rarement. Par rapport à une enquête précédente menée par Solidaris en 2012, l'augmentation est très importante : de 30% à 45% de salariés (très) fréquemment stressés. C'est dans les grandes entreprises (plus de 500 travailleurs) que la proportion de salariés (très) fréquemment stressés est la plus importante. Les secteurs les plus concernés sont les services financiers (59%), l'enseignement (56%), le commerce (52%), le transport et la logistique (50%). Les femmes sont plus fréquemment exposées au stress que les hommes (48% contre 42%). L'exposition au stress augmente avec l'âge. Les principales causes du stress au travail sont l'organisation du travail, la gestion des carrières et la conciliation entre travail et vie privée.

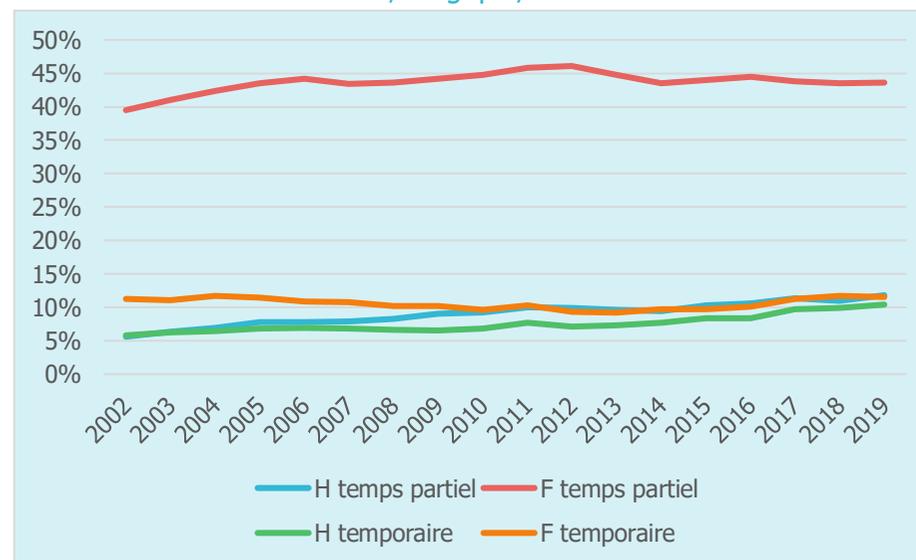
# LA DIVERSIFICATION DES EMPLOIS ATYPIQUES

Cette seconde partie du baromètre rassemble des données sur les diverses formes d'emploi atypique. Par emploi atypique, on entend toutes les formes d'emploi qui s'écartent du modèle standard de l'emploi salarié à temps plein avec un contrat à durée indéterminée. Bien que ce modèle standard soit de plus en plus grignoté par la diversification des emplois atypiques, il est toujours largement dominant.

Les éditions précédentes du baromètre ont fourni une analyse détaillée des deux formes les plus répandues d'emploi atypique : l'emploi à temps partiel et l'emploi temporaire (contrats à durée déterminée). Le graphique 20 illustre sommairement l'évolution de ces deux formes d'emploi sur presque deux décennies (2002 à 2019).

Dans le baromètre 2016, on trouvait aussi quelques indicateurs de l'évolution de deux autres formes d'emploi atypique : le travail en détachement et l'emploi indépendant économiquement dépendant ; ceux-ci font l'objet d'une analyse plus détaillée dans cette édition 2019. Une attention particulière sera également portée à l'emploi des étudiants, qui joue un rôle de plus en plus important dans le développement du travail flexible, ainsi qu'aux flexi-jobs.

Graphique 29 – Évolution de la proportion de salariés à temps partiel et d'emplois temporaires, en % de l'emploi total des femmes ou des hommes, Belgique, 2002-2019



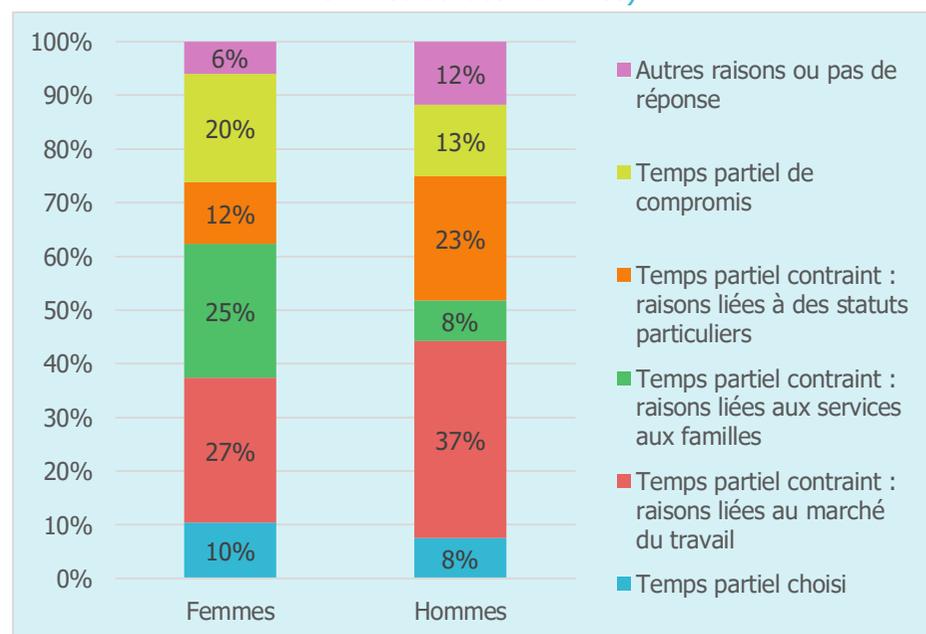
Source : LFS (Statbel)

## L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

L'évolution du temps partiel féminin s'est stabilisée depuis 2014, autour de 44% des travailleuses salariées. Le temps partiel masculin a continué à augmenter mais principalement chez les 50 ans et plus (voir section précédente). En 2019, en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre, on compte respectivement 10%, 14% et 12% d'hommes à temps partiel et 42%, 34% et 46% de femmes. Les différences entre Régions n'ont pas significativement changé depuis 2015, à l'exception d'une légère diminution de la proportion de femmes à temps partiel en Wallonie (-2.5 points de pourcentage).

Si la proportion de temps partiel dans l'emploi est restée relativement stable (sauf pour les hommes), cela veut dire que le nombre de travailleurs à temps partiel a augmenté au même rythme que l'emploi total, c'est-à-dire environ +8% entre 2015 et 2019. Ainsi, de 2015 à 2019, l'emploi féminin à temps partiel a augmenté de 60 000 unités (+7%) et celui des hommes de 47 500 unités (+23%).

Graphique 21 – Raisons du travail à temps partiel des femmes et des hommes, Belgique, 2019 (en % de l'emploi à temps partiel des femmes ou des hommes)



Source : LFS (Statbel), calculs CTU-UCL

Il ressort du graphique 21 que le temps partiel contraint par des raisons liées au marché du travail est la catégorie la plus importante, chez les

femmes comme chez les hommes. Chez les femmes, les raisons liées au manque de disponibilité des services aux familles arrivent en second lieu, alors que chez les hommes ce sont les raisons liées à des statuts particuliers (temps partiel médical, combinaison emploi/formation). Le temps partiel de compromis (compromis personnel ou familial entre le temps gagné et le revenu perdu) arrive en troisième lieu, chez les hommes comme chez les femmes. Le temps partiel librement choisi ne concerne que 10% des femmes et 8% des hommes. Par rapport à 2015, on constate un net recul du temps partiel de compromis (de 27% à 20% chez les femmes, de 20% à 13% chez les hommes), ainsi qu'une augmentation de 2 points de pourcentage du temps partiel librement choisi.

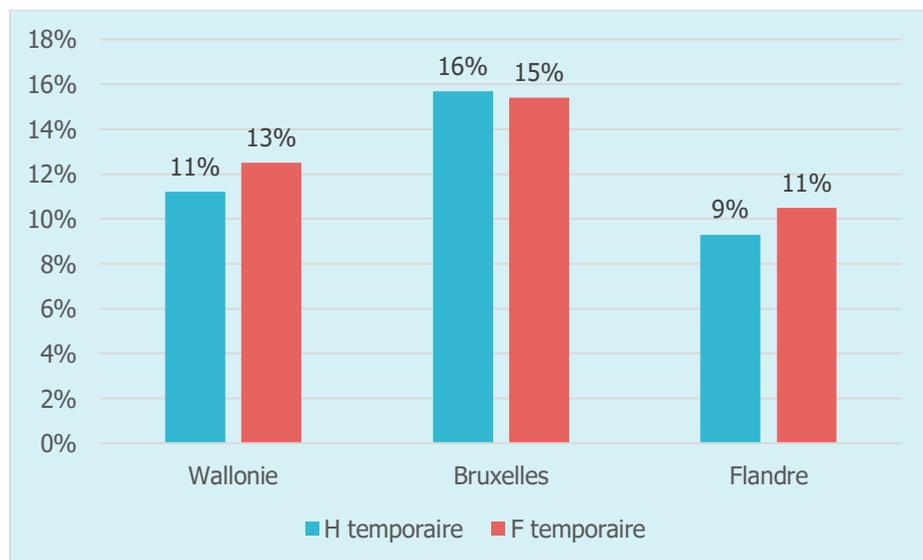
## L'EMPLOI À DURÉE DÉTERMINÉE

La proportion de salariés à durée déterminée dans l'emploi salarié total a augmenté entre 2015 et 2019 : elle est passée de 8% à 10% pour les hommes, de 10% à 12% pour les femmes. Cette augmentation suit une longue période de stagnation, de 2003 à 2014, au cours de laquelle les proportions ont peu changé (Quintelier, 2020). Le graphique 22 montre la situation en 2019 dans les trois Régions : l'emploi temporaire est nettement plus répandu à Bruxelles qu'en Flandre ; la Wallonie se situe un peu au-dessus de la moyenne nationale. En 2019, l'emploi temporaire représente 221 032 emplois masculins et 233 157 emplois féminins.

Comme, depuis 2015, la proportion de contrats temporaires augmente dans un contexte où l'emploi total augmente aussi, il faut donc considérer l'évolution du nombre de salariés sous contrat temporaire.

Ainsi, le nombre d'emplois temporaires a augmenté de 106 000 unités (+30.5%), ce qui constitue, grosso modo, un tiers de l'augmentation de l'emploi total pendant cette période. Selon une étude de la Banque nationale, en 2018, à l'issue d'un contrat temporaire, 40% des salariés obtenaient un CDI, 40% un autre contrat temporaire et 20% (re)devenaient chômeurs ou glissaient vers un statut d'indépendant (Nautet, Piton, 2019).

Graphique 22 – Évolution de la proportion d'emplois temporaires, en % de l'emploi total des femmes ou des hommes, selon la Région, 2109



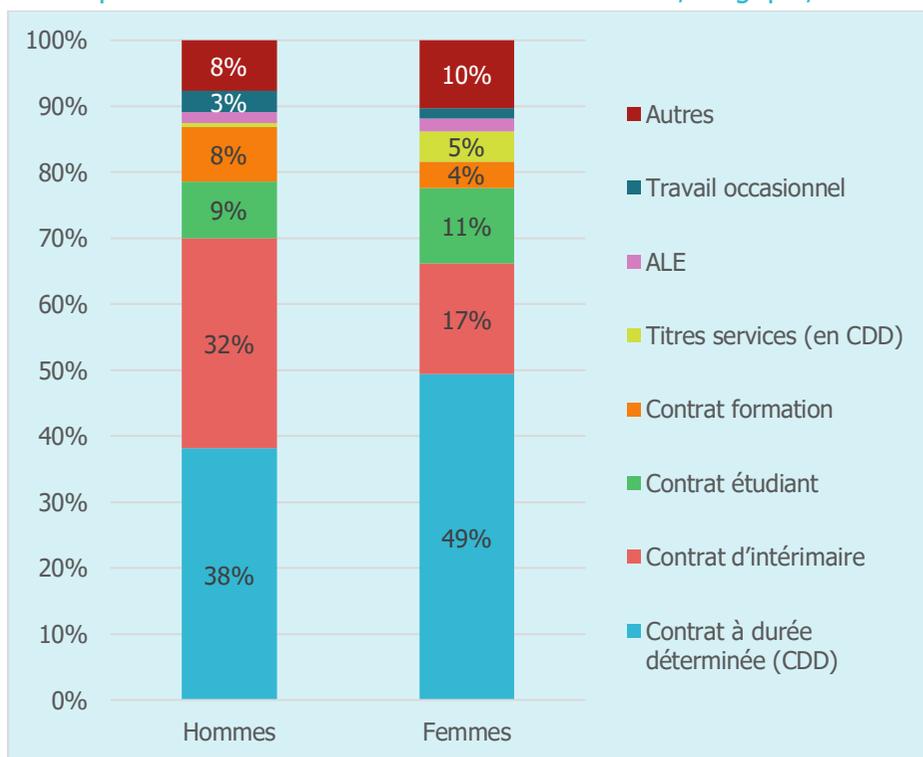
Source : LFS (Statbel)

La moitié de cette augmentation se situe chez les jeunes travailleurs de moins de 25 ans. Dans cette tranche d'âge, l'emploi temporaire représente aujourd'hui 49% des emplois (44% chez les hommes et 54%

chez les femmes). L'augmentation de l'emploi temporaire chez les jeunes s'est accélérée depuis 2015 : il a augmenté de 50% entre 2015 et 2019 (+38% chez les hommes, +62% chez les femmes). Une analyse plus détaillée de l'emploi temporaire chez les jeunes est développée dans la section « Focus sur l'emploi des jeunes » et une analyse du travail étudiant se trouve dans le point suivant.

Le graphique 23 présente la distribution des différentes formes d'emploi temporaire en 2019. Bien que le contrat à durée déterminée reste la forme prédominante de contrat temporaire, son augmentation, par rapport à 2015, est bien moindre que d'autres formes : intérim (+44%), contrats d'étudiant (+179%), contrat d'apprentissage, de formation en alternance et stages rémunérés (+71%), travail occasionnel sans contrat formel (+66%), travail intermittent et autres (+35%). Il faut toutefois prendre en compte qu'un certain nombre d'étudiants ne travaillent pas sous contrat d'étudiant mais sous contrat d'intérimaire ou en tant que travailleurs occasionnels (dans l'Horeca ou comme saisonniers agricoles) (voir point suivant).

Graphique 23 – Proportion relative des différentes formes d’emploi temporaire chez les femmes et chez les hommes, Belgique, 2019

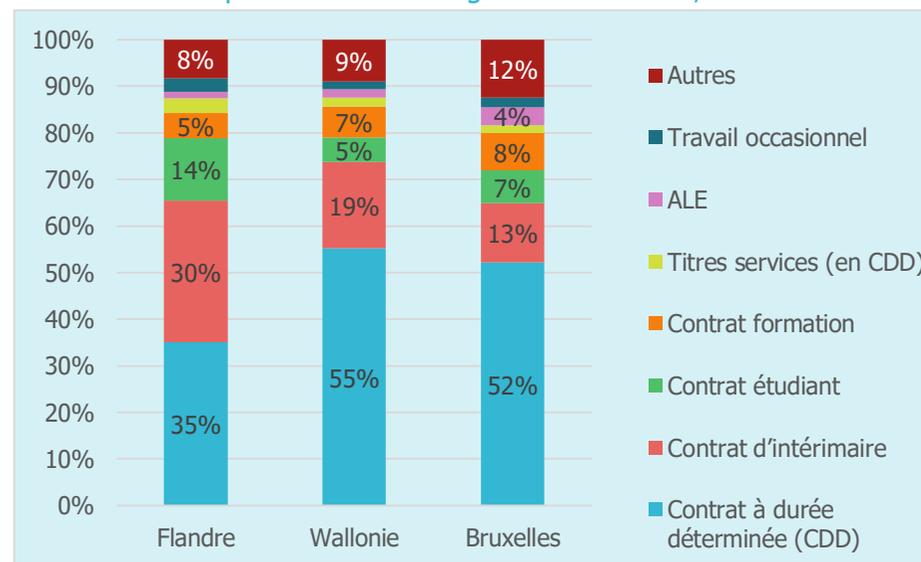


Source : LFS (Statbel)

L’emploi temporaire n’est pas un choix : 78% des salariés en emploi temporaire déclarent ne pas avoir trouvé d’emploi permanent. Parmi les 22% qui ont indiqué qu’ils ne cherchaient pas un emploi permanent, la toute grande majorité sont des étudiants. La proportion d’emplois temporaires est également très élevée parmi les nouveaux engagés : en 2018, 46% des nouveaux recrutements étaient effectués via des contrats temporaires.

Les différences entre Régions sont importantes (graphique 24). Si les CDD continuent à représenter plus de la moitié des emplois temporaires chez les Wallons et les Bruxellois, ils n’en représentent qu’un tiers chez les Flamands. L’intérim est proportionnellement beaucoup plus important chez les Flamands que dans les autres Régions. Quant au travail sous contrat d’étudiant, il est également nettement plus répandu en Flandre. Ces écarts se sont accentués depuis 2016

Graphique 24 – Proportion relative des différentes formes d’emploi temporaire selon la Région de résidence, 2019



Source : LFS (Statbel)

La durée des contrats est une autre caractéristique importante de l’emploi temporaire. Pour les salariés de 20 à 39 ans, plus de la moitié des contrats temporaires (58% chez les hommes, 52% chez les femmes) ont une durée inférieure à six mois et les contrats très courts

(moins d'un mois) représentent près d'un quart du total. Par rapport à l'année 2015, l'emploi temporaire des 20-39 ans a augmenté de 40 000 unités. Les trois quarts de cette augmentation sont des contrats dont la durée est inférieure ou égale à six mois. Cette augmentation des contrats très courts pourrait s'expliquer, du moins en partie, par la suppression, en 2014, de la période d'essai de trois mois lors d'un recrutement ; les employeurs utiliseraient alors des CDD courts comme période d'essai. C'est du moins ce que suggère le Conseil supérieur de l'emploi (2019).

Par ailleurs, une proportion importante des emplois temporaires sont aussi des emplois à temps partiel et ce n'est pas seulement le cas parmi les étudiants. En 2019, 45% des travailleurs à durée déterminée étaient employés à temps partiel. Cette proportion a augmenté au cours des dernières années.

## LE TRAVAIL DES ÉTUDIANTS

Le travail des étudiants a connu une expansion considérable au cours des dernières années, surtout depuis l'assouplissement, en 2017, des conditions permettant aux employeurs de conclure des contrats d'étudiant assortis de cotisations sociales réduites. On peut distinguer quatre catégories de travail étudiant, qui présentent chacune des particularités en termes de mesure statistique :

- Le travail avec un *contrat d'étudiant*, donnant lieu à des cotisations sociales réduites. Jusqu'en 2012, le travail des « étudiants jobistes » était limité à 23 jours pendant la période de vacances et 23 jours en dehors de celle-ci. De 2012 à 2016, la limite est passée à 50 jours

par an, quelle que soit la période. Depuis 2017, le contingentement est passé à 475 heures par année civile (ce qui correspond approximativement à 30% d'un équivalent temps plein). Le contrat d'étudiant fait l'objet d'une déclaration spécifique à l'ONSS. Les étudiants ne sont pas assujettis à la sécurité sociale mais font l'objet d'une cotisation de solidarité réduite, ce qui en fait une main-d'œuvre à bon marché, qui entre en concurrence avec les autres salariés.

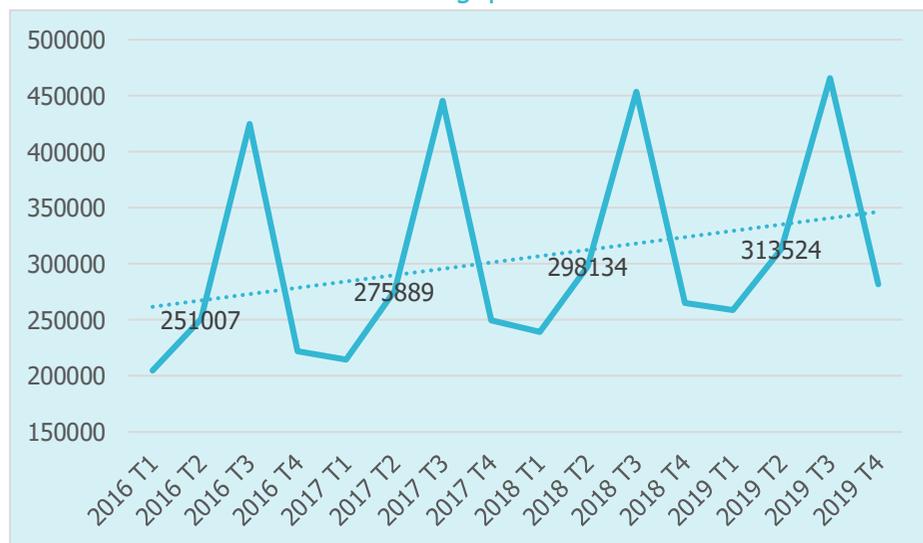
- Le travail avec un *contrat d'emploi ordinaire* en même temps que la poursuite d'études dans l'enseignement de plein exercice, après la fin de l'obligation scolaire (18 ans) : dans ce cas, l'étudiant est un travailleur sous contrat temporaire et/ou à temps partiel, au même titre que d'autres travailleurs.
- Le travail avec une *convention de stagiaire ou d'apprenti*.
- Le travail *occasionnel* spécifique aux jeunes : il s'agit, par exemple, des moniteurs d'activités récréatives, des baby-sitters, du travail manuel saisonnier. Ces activités ne sont pas assujetties à l'ONSS.

## L'ÉVOLUTION DES CONTRATS D'ÉTUDIANT SELON L'ONSS

Le graphique 25 montre l'évolution du nombre de personnes occupées chaque trimestre sous contrat d'étudiant, de 2016 à 2019. Le nombre d'étudiants varie fortement d'un trimestre à l'autre, avec un pic en été (trimestre T3) et un creux en hiver (trimestres T1 et T4) ; le trimestre T2 correspond approximativement à la moyenne. Pour mesurer l'évolution, il faut comparer les mêmes trimestres d'une année à l'autre. En 2019, au trimestre 2 on compte 313 524 contrats étudiants pour 251 007 en 2016. La croissance est supérieure à celle du nombre d'étudiants.

De 2016 (c'est-à-dire juste avant la modification de la législation) à 2019, le nombre de personnes occupées sous contrat d'étudiant a augmenté de 26% au trimestre T1, 25% au trimestre T2 et 10% au trimestre T3 et 27% au trimestre T4. C'est donc en dehors des mois d'été (T3) que l'augmentation a été la plus importante. Les femmes représentent 54% des étudiants lors du trimestre T3, 58% lors des autres trimestres ; la proportion est stable au cours des quatre années.

Graphique 25 – L'évolution des contrats d'étudiant selon l'ONSS, Belgique



Source : ONSS

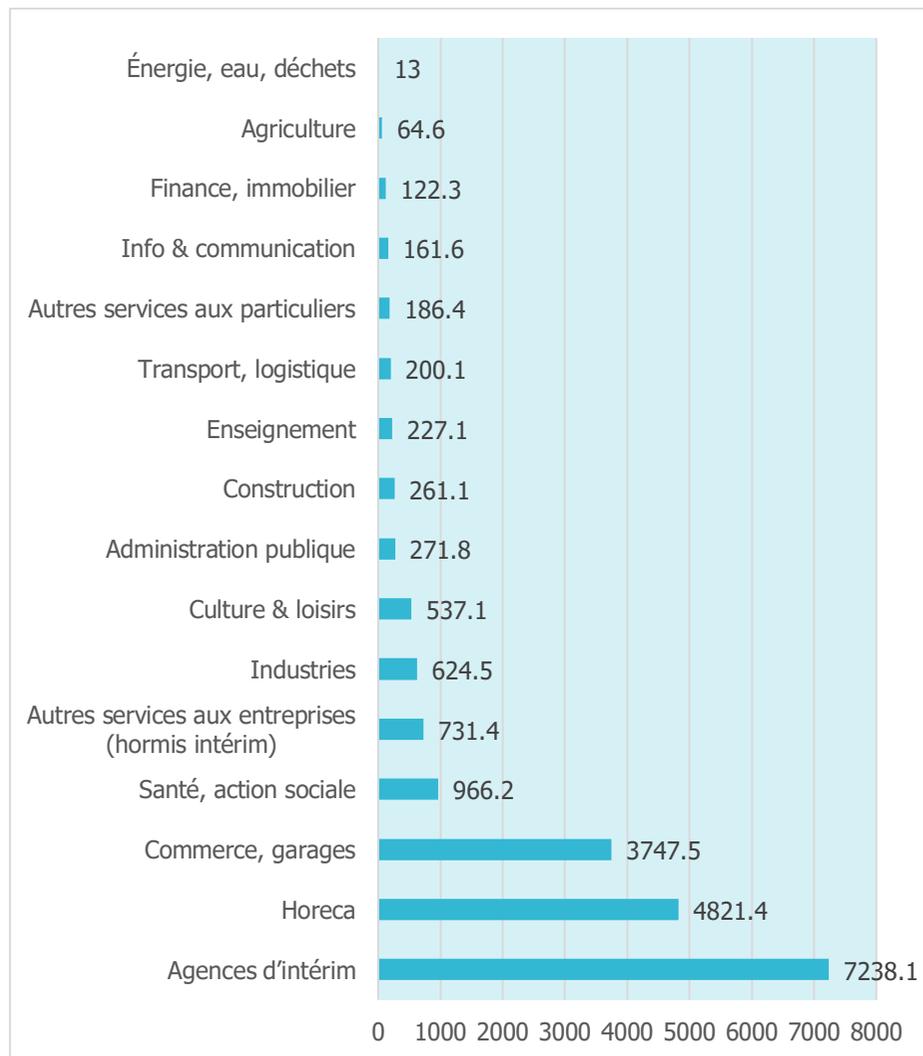
Pour le 2<sup>ème</sup> trimestre 2019, le salaire horaire brut moyen des étudiants était de 12.33€ pour les hommes, 12.04€ pour les femmes, 12.17€ en moyenne. L'analyse du nombre d'heures rémunérées confirme que le changement de réglementation à partir de 2017 a davantage favorisé le

travail étudiant en dehors de la période estivale et que le nombre d'heures a augmenté plus que le nombre d'étudiants. Le nombre moyen d'heures rémunérées par étudiant a augmenté de 27%, passant de 50.7 heures au trimestre T2 de 2016 à 64.4 heures au trimestre T2 de 2019.

Le graphique 26 montre la répartition par secteur d'activité du nombre d'heures prestées sous contrat d'étudiant, au cours du 2<sup>ème</sup> trimestre 2019. Un premier constat saute aux yeux : 36% des heures prestées sous contrat d'étudiant passent aujourd'hui par les agences d'intérim, qui se sont imposées comme acteur dominant sur ce segment particulier du marché du travail. Les autres secteurs importants sont l'Horeca (24%) et le commerce (19%). L'importance de l'intérim est semblable pour les trimestres T1, T2 et T3.

À combien d'emplois à temps plein (ETP) correspondrait ce volume d'heures travaillées par des étudiants ? Sur base d'une durée annuelle moyenne du travail de 1650 heures pour un salarié à temps plein (estimation 2018 basée sur la moyenne de deux sources : Eurofound et OCDE), le volume total de travail étudiant correspondrait à environ 59 500 emplois ETP. Par ailleurs, les étudiants qui ont besoin de travailler pour payer leurs études et leur subsistance ne peuvent pas se contenter de travailler sous contrat d'étudiant. Ils doivent opter pour d'autres formes d'emploi, notamment l'emploi à temps partiel, le CDD à temps partiel ou le travail intérimaire.

Graphique 26 – Nombre d’heures travaillées sous contrat d’étudiant par secteur d’activité, 2<sup>ème</sup> trimestre 2019, en milliers d’heures par trimestre



Source : ONSS, 2<sup>ème</sup> trimestre 2019

## LES AUTRES FORMES D'EMPLOI DES ÉTUDIANTS

Le contrat d’étudiant n’est pas la seule forme d’emploi possible pour les étudiants. Et on peut être étudiant à tout âge. Selon les données de la LFS reprises par Statbel, les formes de travail spécifiques aux étudiants (contrat d’étudiant, stage, apprentissage et alternance) ne représentent qu’une partie du travail des étudiants. En 2019, sur environ 160 000 étudiants au travail, ces formes spécifiques concernaient 73 000 personnes, soit moins de la moitié. Environ 56 000 bénéficiaient de contrats à durée indéterminée, très probablement à temps partiel, tandis qu’environ 31 000 avaient des contrats temporaires autres que des contrats d’étudiant (CDD ordinaires ou contrats intérimaires).

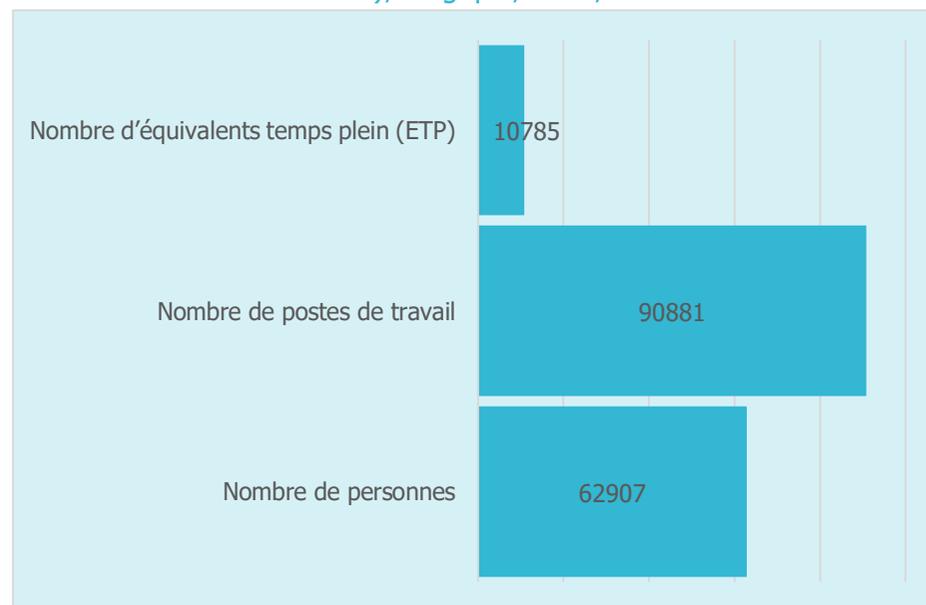
En conclusion, on retiendra que l’expansion du travail des étudiants est un fait majeur dans l’augmentation de l’emploi temporaire au cours de la période 2015-2019, bien que la mesure statistique du travail des étudiants et de son importance relative par rapport aux autres formes d’emploi soit complexe et fasse l’objet d’estimations différentes.

## LES FLEXI-JOBS

Les flexi-jobs sont une forme de travail occasionnel réservée à des salariés qui sont déjà occupés à au moins 4/5 temps ou à des pensionnés. Ils existent depuis fin 2015 dans le secteur Horeca, à côté d’un autre dispositif de travail occasionnel dénommé « extras », destiné au personnel de salle et d’arrière-cuisine. À partir de début 2018, le système des flexi-jobs a été étendu au commerce de détail, alimentaire ou non, aux boulangeries et pâtisseries, aux salons de coiffure ou de soins esthétiques. Le flexi-travailleur n’est pas payé selon les barèmes de la convention collective du secteur. La rémunération horaire de base,

sur laquelle l'employeur paye une cotisation sociale forfaitaire de 25%, est de 10.06 € (incluant un pécule de vacances de 0.72 €). Aucun précompte ni cotisation n'est retenu sur la rémunération du travailleur.

Graphique 27 – Données sur les flexi-jobs tous secteurs (flexi-jobs + extras Horeca), Belgique, 2019, trimestre 3



Source : ONSS online statistics

Les personnes qui effectuent des flexi-jobs ou des extras sont d'office comptabilisées ailleurs dans les statistiques : dans leur emploi principal à 4/5 temps minimum ou au titre de pensionnés. Les flexi-jobs dans tous les secteurs autorisés et les extras dans l'Horeca concernent environ 60 000 personnes ; ils représentent quand même environ dix mille emplois équivalents temps plein (graphique 27). Parmi ceux-ci, les

extras Horeca représentent 17%, les flexi-jobs Horeca 55% et les flexi-jobs dans d'autres secteurs 28%.

## LE TRAVAIL EN DÉTACHEMENT

Le détachement concerne des travailleurs occupés en Belgique par un employeur localisé dans un autre pays. Il s'agit d'une forme d'emploi atypique en constante augmentation au cours des douze dernières années. Elle est devenue plus visible depuis qu'une législation nationale et une directive UE imposent l'enregistrement du détachement intra-européen (déclaration ONSS-Limosa, depuis 2007). En 2019, il y avait en Belgique environ 236 000 travailleurs détachés (salariés et indépendants) pour des missions dont la durée moyenne était de 177 jours (près de 6 mois). Depuis 2014, le nombre d'indépendants est resté assez stable, autour de 30 000 à 32 000 personnes, si bien que l'augmentation est essentiellement due aux salariés.

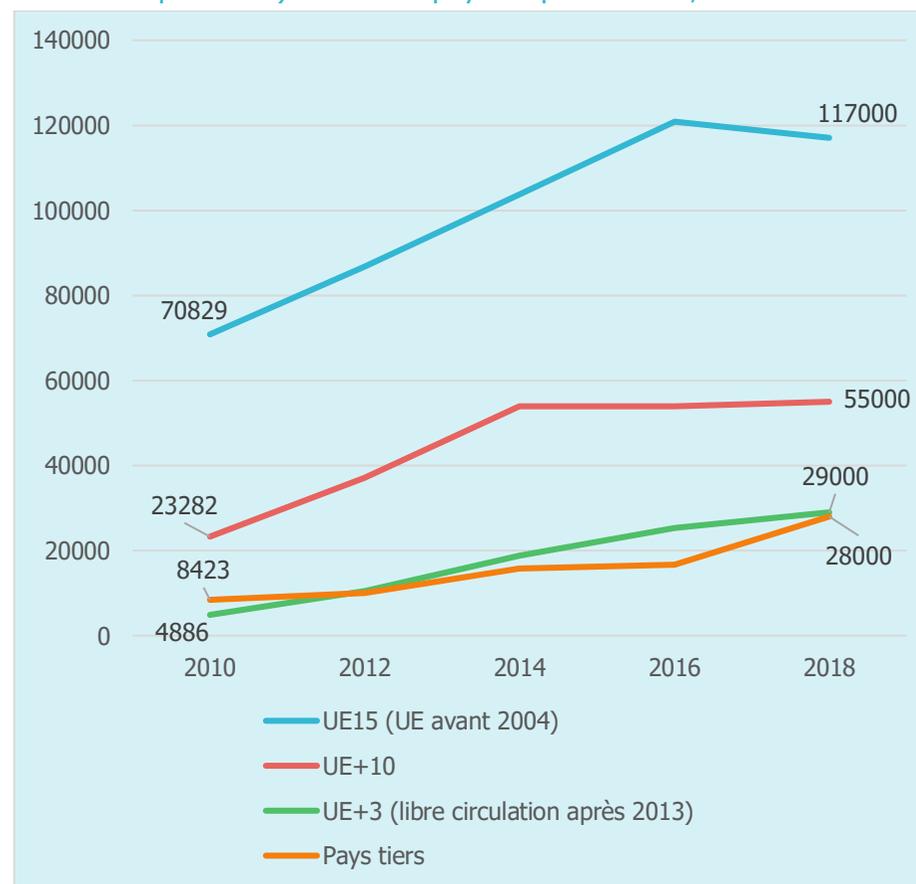
Le graphique 28 indique l'évolution du nombre de travailleurs individuels détachés (quel que soit le nombre et la durée des missions effectuées en Belgique) de 2010 à 2018, selon leur provenance. La majorité des travailleurs détachés (51%) proviennent de pays de l'Europe des 15 (avant élargissement) et, parmi ceux-ci, les Néerlandais sont de loin les plus nombreux, suivis par les Portugais, les Français et les Allemands. Parmi les pays UE+10 (24%), c'est la Pologne qui domine nettement, mais le nombre de travailleurs détachés polonais reste inférieur au nombre de travailleurs néerlandais. Parmi les pays UE+3 (13%), c'est la Roumanie qui arrive en tête.

Parmi les travailleurs des pays hors-UE détachés à partir d'un pays de l'UE, qui sont quasiment tous des salariés, six pays dominant : Ukraine, Turquie, Bosnie, Brésil, Kosovo et Maroc. Les Ukrainiens sont majoritairement détachés à partir de la Pologne ou de la Lituanie, les Turcs à partir de l'Allemagne et des Pays-Bas, les Bosniaques à partir de la Slovénie, les Brésiliens à partir du Portugal, les Kosovars à partir de la Slovénie, et les Marocains à partir de la France, de l'Espagne et des Pays-Bas. L'augmentation de ce type de détachement a été spectaculaire au cours des cinq dernières années, jusqu'à modifier les trajectoires de mobilité sur le marché du travail européen ; pour les six pays mentionnés, le nombre de travailleurs détachés en Belgique outrepassa très largement le nombre d'entrées en Belgique au moyen d'un permis de travail (Lens, Mussche, 2019). Pour faire bref, ce sont des pays de l'UE qui détachent leurs propres immigrés dans d'autres pays de l'UE.

Pour les travailleurs provenant de pays hors-UE, le détachement en Belgique à partir d'un autre pays membre de l'UE est devenu plus important que l'immigration sur la base d'un permis de travail.

Les secteurs les plus concernés sont la construction (25% des salariés), les transports (9%) et la métallurgie (7%). À Bruxelles, environ un salarié détaché sur trois travaille dans les technologies de l'information et de la communication (TIC) et la téléphonie. On notera encore que les travailleurs détachés sont pour la plupart masculins (4.5% de femmes parmi les salariés détachés, 3.5% parmi les indépendants).

Graphique 28 – Nombre de travailleurs détachés (salariés et indépendants) selon leur pays de provenance, 2010-2018



Source : CSB Antwerpen 2020, d'après données ONSS-LIMOSA (2018 = approximation)

UE+10 = Pologne, Tchéquie, Slovaquie, Lettonie, Lituanie, Estonie, Slovénie, Hongrie, Chypre et Malte – UE+3 = Roumanie, Bulgarie, Croatie

À combien d'emplois correspondent ces détachements ? En effet, les 229 000 personnes détachées en Belgique en 2018 n'y ont pas travaillé

toute l'année ; le détachement est le plus souvent temporaire. En 2018, on estime à environ 133 000 le nombre moyen de travailleurs détachés présents en Belgique (115 000 salariés et 18 000 indépendants). Cela correspondrait, pour l'emploi salarié, à environ 115 000 équivalents temps plein, soit environ 3.5 % de l'emploi salarié total en ETP ou 6% de l'emploi salarié masculin total en ETP (puisque le détachement est quasi-exclusivement masculin) (De Wispelaere et *al.*, 2020).

Pour terminer, on notera que, au sein de l'UE, la Belgique est un des trois principaux pays de destination de travailleurs détachés, après l'Allemagne et la France.

## L'EMPLOI INDÉPENDANT SOLO

L'emploi indépendant solo concerne des indépendants qui n'emploient pas de personnel. Parmi les solos, certains sont fortement dépendants d'un nombre très limité de donneurs d'ordre, d'autres exercent leur métier dans les mêmes collectifs de travail que des salariés et leur organisation du travail est calquée sur celle des salariés. Ce sont des indépendants solos économiquement dépendants. Trois dimensions de la dépendance peuvent être identifiées : la dépendance économique proprement dite, la dépendance organisationnelle, notamment le contrôle régulier par les donneurs d'ordre ou la planification des tâches par une plateforme digitale, ainsi que la dépendance matérielle (infrastructures) ou technologique (logiciels). Il est difficile de tracer une ligne de démarcation nette entre les solos économiquement dépendants et les autres, précisément parce que la dépendance peut revêtir de multiples facettes.

Alors que la proportion d'indépendants dans l'emploi total reste assez stable au cours des quinze dernières années (entre 13% et 14%), on constate une expansion récente du nombre d'indépendants solos, au détriment des indépendants employeurs. Le nombre d'indépendants solos est passé d'environ 430 000 en 2015 à 446 000 en 2019 (+3.9%). Bien que la progression ait été plus importante parmi les femmes que parmi les hommes, les femmes restent minoritaires parmi les solos (36.3% en 2019).

Les données statistiques rassemblées ici concernent les travailleurs indépendants qui n'emploient pas de personnel, au sens de l'enquête sur les forces de travail (LFS). Il peut s'agir de professions libérales, d'artisans travaillant seuls, de travailleurs « free-lance » ou de contractants indépendants isolés. Tous les indépendants économiquement dépendants sont des solos, mais tous les solos ne sont pas économiquement dépendants.

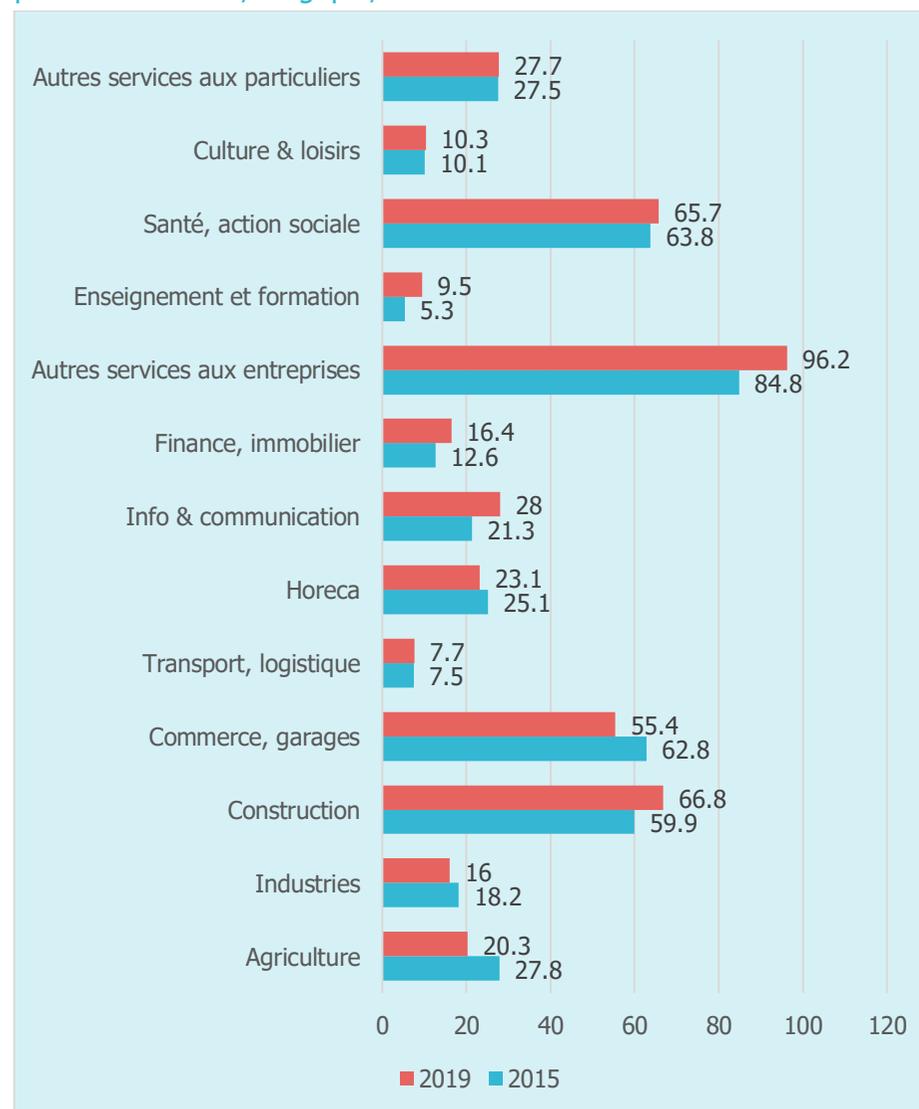
Comment a évolué l'emploi indépendant solo selon le secteur d'activité au cours des dernières années (graphique 29) ? Le secteur qui compte le plus grand nombre de solos est, de loin, celui des services professionnels, techniques et administratifs aux entreprises, suivi par le secteur de la construction et celui de la santé et action sociale. En termes d'augmentation relative de 2015 à 2019, on note des pourcentages d'accroissement très importants dans l'information, informatique et communication (+31.5%), dans les services professionnels aux entreprises (+13.4%), dans la construction (+11.5%) et ... dans le secteur de la finance et de l'immobilier (+30.1%), qui est par ailleurs le seul secteur où l'emploi salarié a diminué de façon importante au cours de cette période. On note aussi

un recul significatif dans le commerce, l'Horeca et l'agriculture, trois secteurs traditionnellement ouverts au travail indépendant, alors que les augmentations les plus importantes concernent des prestations de services intellectuelles.

Cette tendance se confirme quand on examine l'évolution de l'emploi indépendant selon les catégories de métiers. Deux catégories de métiers concentrent la quasi-totalité de l'augmentation du nombre de solos entre 2015 et 2019 : les professions supérieures (intellectuelles, scientifiques, médicales et de gestion) et les professions intermédiaires (paramédicales, sociales, techniques, etc.).

Comment estimer, parmi les solos, la proportion de ceux qui sont économiquement dépendants ? Selon une étude publiée par Eurofound en octobre 2017, à partir d'une analyse secondaire des données EWCS 2015, environ 19% des indépendants répondent à plusieurs critères de dépendance économique et 8% peuvent être considérés comme totalement dépendants. Si on calcule ces pourcentages par rapport aux solos, 11% d'entre eux peuvent être considérés comme totalement dépendants et 26% comme relativement dépendants.

Graphique 29 – Évolution 2015-2019 de l'emploi des indépendants solos, par secteur NACE, Belgique, en milliers



Source : LFS (Eurostat)

# LE NUMÉRIQUE ET L'EMPLOI : UN ÉTAT DES LIEUX

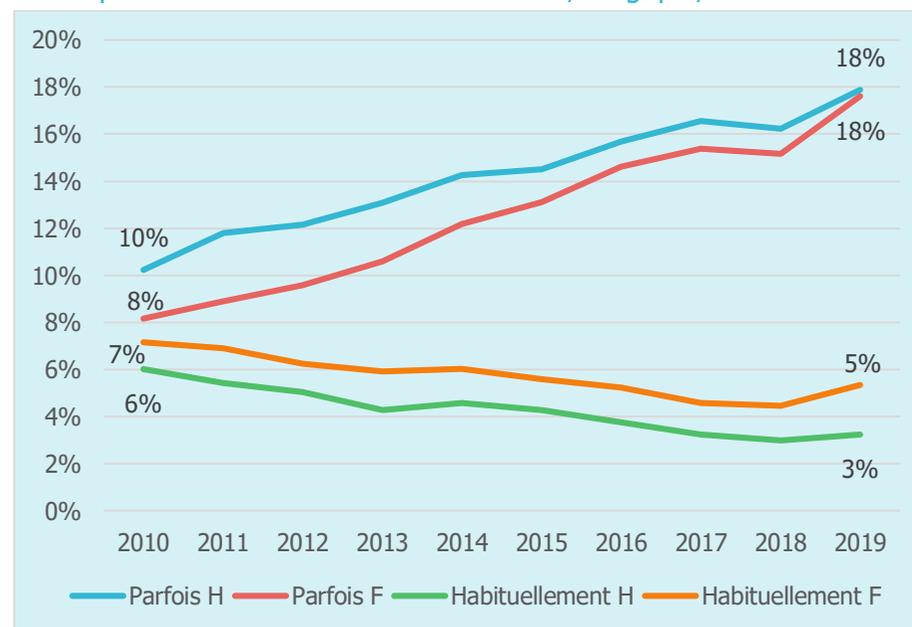
Ce chapitre fournit une série de données sur l'utilisation actuelle des technologies numériques (TIC – technologies de l'information et de la communication) dans l'environnement professionnel, sur les compétences numériques des salariés et sur l'évolution de l'emploi dans les TIC. Il ne concerne pas le domaine plus large de l'utilisation des technologies et services numériques dans la vie quotidienne.

## LE TÉLÉTRAVAIL

Mis au premier plan avec la pandémie du Covid-19, le télétravail a connu une expansion importante au cours de la dernière décennie. Selon l'enquête LFS, le nombre de salariés qui télétravaillent parfois à domicile (c'est-à-dire moins de la moitié de leur temps) a doublé entre 2010 et 2019, mais le nombre de salariés qui travaillent habituellement à domicile (c'est-à-dire plus de la moitié de leur temps) a régressé. Au total, près de 900 000 salariés travaillent parfois ou habituellement à domicile en 2019, contre environ 600 000 en 2010. Le graphique 30

montre cette évolution exprimée en pourcentage de l'emploi salarié total.

Graphique 30 – Proportion de salariés de 20-65 ans qui travaillent parfois ou habituellement à domicile, Belgique, 2010-2019



Source : LFS (Eurostat)

Le pourcentage de salariés qui télétravaillent occasionnellement ou régulièrement est passé de 16% à 22%, avec un écart assez faible entre les femmes et les hommes. L'augmentation du télétravail occasionnel (« parfois ») est plus forte chez les femmes que chez les hommes, avec un accroissement de 10 points de pourcentage pour les femmes et 8 points pour les hommes. La diminution du télétravail régulier (« habituellement ») concerne surtout les hommes de 6% à 3% contre

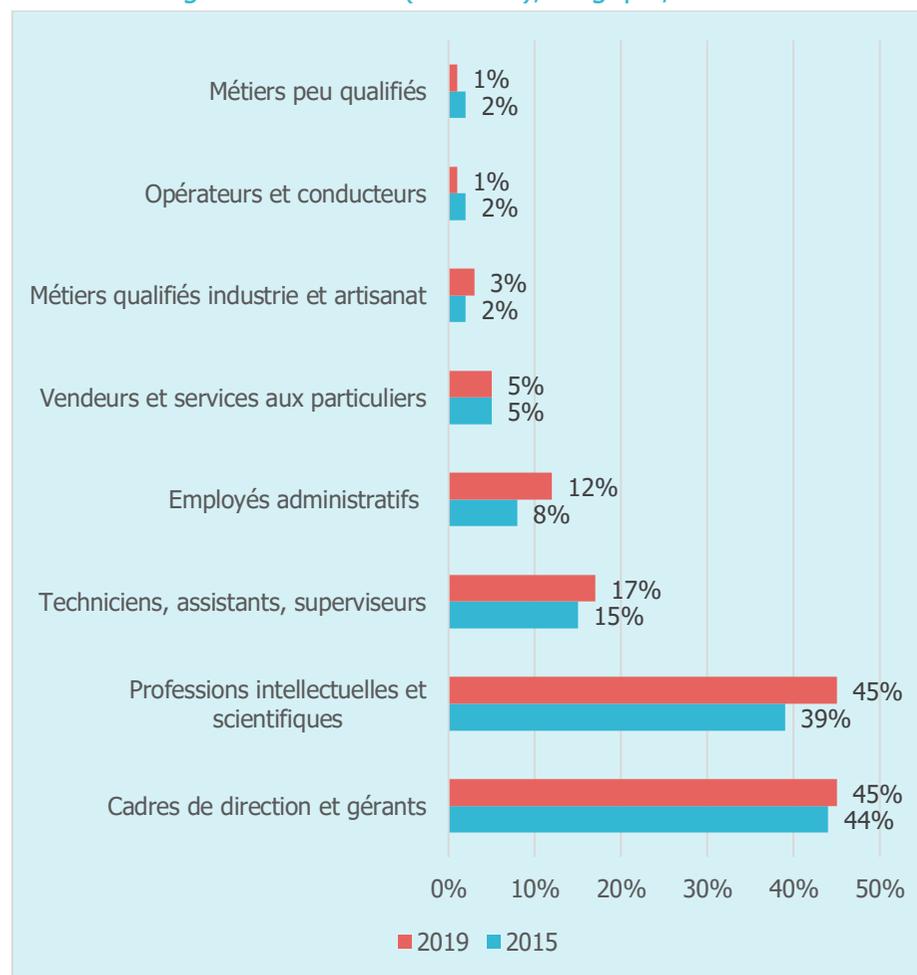
une diminution de 7% à 5% pour les femmes. Par ailleurs, le télétravail à domicile varie peu en fonction de l'âge. Il est aussi répandu chez les 20-39 ans que chez les 40-55 ans, un peu moins répandu chez les 55-64 ans, mais l'écart n'est ni important ni surprenant.

Statbel a publié en mars 2020 une analyse plus détaillée des résultats de la LFS sur le télétravail à domicile, qui fournit ainsi une répartition régionale de ce dernier en 2019. Selon la résidence des salariés, ce sont les Bruxellois qui sont les plus nombreux à télétravailler parfois ou habituellement (24%), devant les Flamands (20%) et les Wallons (15%). Selon la localisation des entreprises, les salariés dont le lieu de travail est à Bruxelles sont 30% à télétravailler, contre respectivement 18% et 14% de ceux dont le lieu de travail est en Flandre ou en Wallonie ; en outre, 20% des salariés dont le lieu de travail est situé à l'étranger pratiquent le télétravail à domicile.

Au niveau des secteurs d'activité, les pourcentages les plus élevés de télétravailleurs se rencontrent dans l'information, informatique et communication (45%), dans la finance (39%), dans les services spécialisés, scientifiques ou techniques (32%), dans les services divers aux particuliers, marchands ou non marchands (27%) et dans l'administration publique (19%).

Le télétravail à domicile concerne, en toute grande majorité, des diplômés de l'enseignement supérieur, qui représentent 84% des télétravailleurs réguliers ou occasionnels (82% chez les hommes et 86% chez les femmes). Il est donc logique, quand on examine la répartition par catégories de métiers, de trouver les pourcentages les plus élevés de télétravailleurs parmi les professions intellectuelles (graphique 31).

Graphique 31 – Proportion de télétravailleurs dans l'emploi salarié par catégorie de métiers (ISCO-08), Belgique, 2015-2019



Source : LFS (Statbel)

En bref, on peut dire qu'en 2019, environ un salarié sur cinq possède une expérience du télétravail à domicile, occasionnel ou régulier. Les

télétravailleurs occasionnels (moins de la moitié de leur temps) représentent toutefois 81% de l'ensemble des télétravailleurs (85% chez les hommes, 77% chez les femmes).

Ces données ne concernent que le télétravail à domicile. Elles n'incluent pas d'autres formes de télétravail, comme le travail dans des bureaux satellites, dans des télécentres ou espaces de coworking, dans les locaux des clients, dans des moyens de transport.

## L'UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES DANS LE CADRE DU TRAVAIL

Quelle est la proportion de salariés belges qui utilisent actuellement les technologies numériques (ordinateurs, internet, smartphones) dans le cadre de leur travail ? La réponse à cette question dépend de ce que l'on inclut ou non dans le périmètre des technologies numériques.

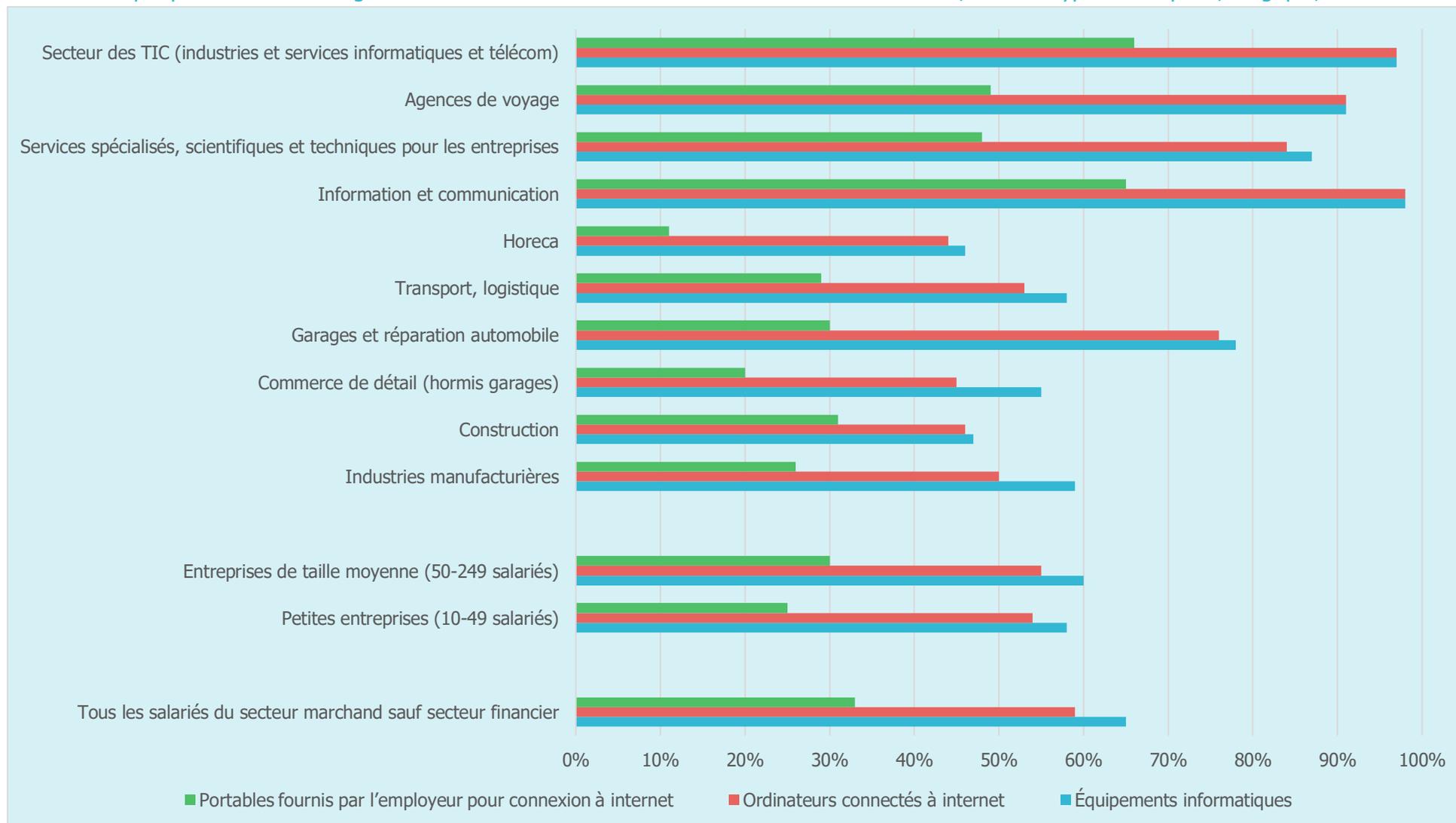
L'enquête européenne sur la société de l'information (ISOC) retient trois indicateurs : le pourcentage de salariés utilisant des ordinateurs connectés à internet ; le pourcentage de salariés utilisant l'informatique ; le pourcentage de salariés disposant d'appareils portables fournis par l'entreprise pour une connexion mobile à l'internet à usage professionnel. L'enquête concerne les entreprises de 10 salariés au moins, à l'exclusion du secteur financier, du secteur public (administration et éducation) et du secteur de la santé et de l'aide sociale. Le graphique 32 rassemble les résultats disponibles pour la Belgique en 2019.

Le graphique 33 montre que, sans surprise, c'est dans les services immatériels que l'on rencontre la plus haute proportion de salariés utilisant les TIC ; le sous-secteur des garages a aussi des scores plus élevés que la moyenne. Cependant, le fait d'exclure de l'enquête le secteur financier, l'administration publique, l'enseignement, la santé et les services non marchands conduit à une sous-estimation de la proportion globale de salariés utilisant les TIC dans leur travail. Par rapport aux données de 2015, c'est surtout la proportion de salariés disposant de portables fournis par l'employeur qui a significativement augmenté ; pour le reste, l'augmentation est modeste et assez uniformément répartie.

## LES COMPÉTENCES NUMÉRIQUES

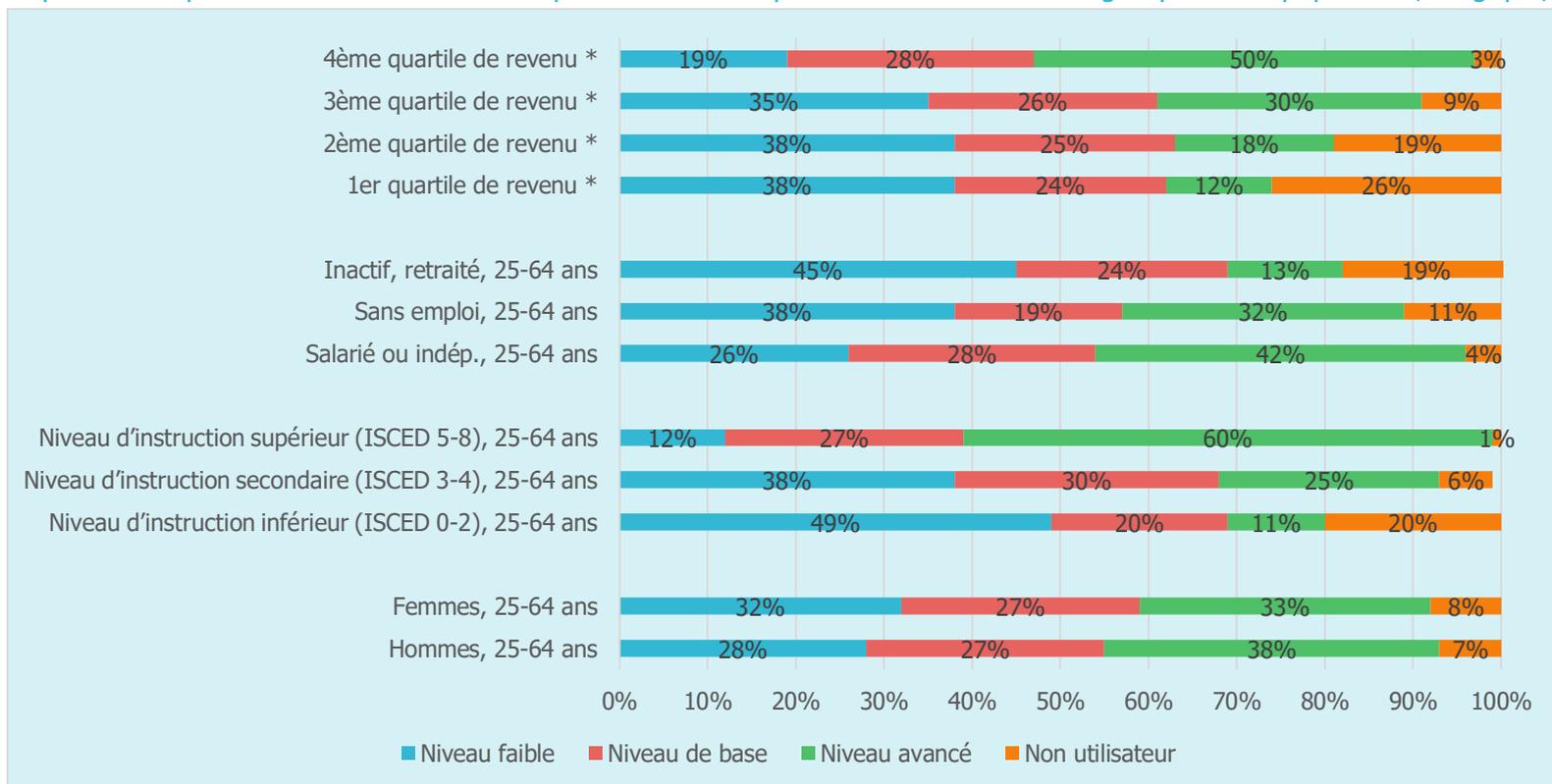
L'enquête ISOC d'Eurostat propose une mesure des compétences numériques des individus. Depuis 2016, l'échelle de mesure porte sur quatre domaines de compétences : chercher, obtenir et trier de l'information sur internet ; communiquer sur internet ; résoudre des problèmes dans l'utilisation d'outils numériques et utiliser des services en ligne ; utiliser des logiciels de rédaction, de calcul, de présentation ou de traitement d'images. Dans chaque domaine, une série d'activités sont listées. L'évaluation du niveau se fonde sur les déclarations des répondants. Elle débouche sur trois niveaux de compétences : faible, de base et avancé.

Graphique 32 – Pourcentage de salariés utilisateurs des TIC dans le cadre de leur travail, selon le type d'entreprise, Belgique, 2019



Entreprises de  $\geq 10$  salariés, à l'exclusion du secteur financier, du secteur public (administration et enseignement), du secteur de la santé et de l'action sociale et des autres services non marchands. Source : Enquête ISOC 2019, Eurostat

Graphique 33 – Répartition des niveaux de compétences numériques au sein de différents groupes de la population, Belgique, 2019



Source : enquête ISOC (Eurostat) ; \* = niveau de revenu du ménage ; individus de 16 à 74 ans

Non-utilisateur = utilisation insuffisante au cours des trois derniers mois pour répondre au questionnaire d'évaluation

Le graphique 33 indique la répartition de ces trois niveaux de compétences numériques au sein de différents groupes de la population de 25 à 64 ans, en 2019. Le graphique 34 indique cette même répartition entre différentes catégories de salariés, quel que soit l'âge. Chaque

tableau mentionne également le pourcentage de répondants dont le niveau de compétences n'a pas pu être évalué parce qu'ils n'avaient pas ou presque pas utilisé internet au cours des trois derniers mois (« non-utilisateurs » dans les graphiques). Alors que ce pourcentage est très

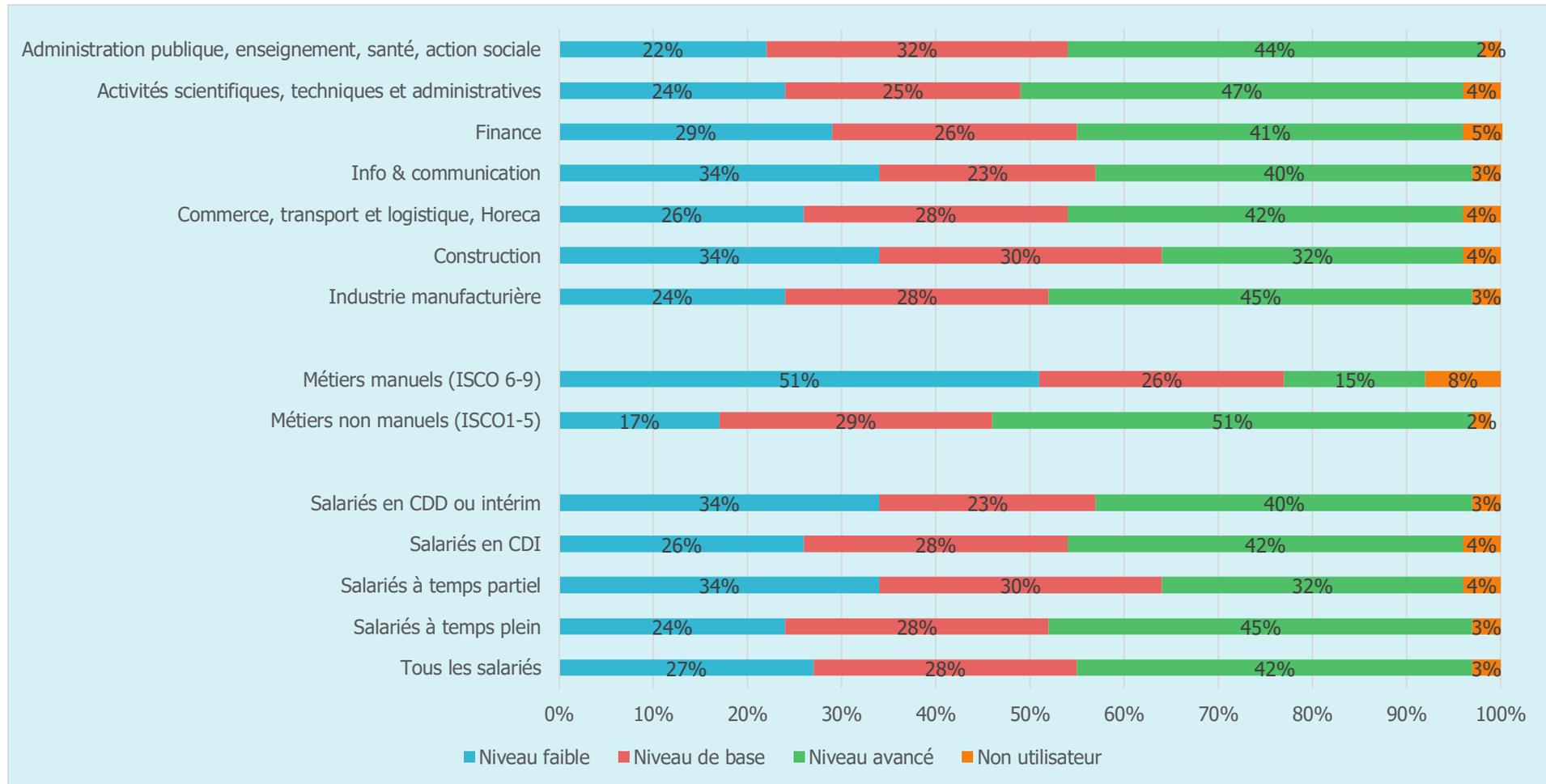
faible dans le graphique 34 (salariés), il est parfois significatif pour certains groupes de la population générale (graphique 33).

Le graphique 33 (population générale) est révélateur non seulement de l'inégale répartition des compétences numériques mais aussi, de manière plus générale, des inégalités sociales dans l'utilisation de l'informatique et d'internet. Plusieurs commentaires peuvent être formulés :

- Dans de nombreux groupes de la population, le pourcentage de « niveau avancé » a augmenté entre 2016 et 2019 mais le pourcentage de « niveau faible » aussi. Ceci suggère qu'on peut passer en quelques années du niveau de base au niveau avancé mais qu'on persiste plus longtemps dans le niveau faible.
- L'écart entre les femmes et les hommes s'est légèrement atténué mais il ne disparaît pas.
- Le niveau d'instruction est un facteur discriminant. C'est parmi les personnes de diplôme inférieur qu'on trouve le pourcentage le plus élevé de compétences numériques faibles, de même qu'une proportion élevée de non-utilisateurs, qui s'est cependant significativement réduite entre 2016 et 2019.
- Parmi les chômeurs, la proportion de « niveau avancé » a beaucoup augmenté et la proportion de non-utilisateurs s'est réduite de moitié. En revanche, parmi les inactifs, le « niveau faible » est nettement prédominant et la proportion de non-utilisateurs ne s'est que modérément réduite.
- Le niveau de revenu est, comme le niveau d'instruction, un facteur discriminant. Il y a une relation linéaire entre le niveau de revenu du ménage et le niveau de compétences numériques.

Dans la lecture du graphique 34 (salariés), la première ligne peut servir de référence puisqu'il s'agit de la moyenne de l'ensemble des salariés. On remarquera d'abord que la proportion de non-utilisateurs parmi les salariés est très faible et que le seul facteur discriminant dans ce domaine est la distinction entre métiers manuels et non manuels. Par rapport à la répartition des niveaux de compétence, les métiers manuels sont nettement défavorisés par rapport aux métiers non manuels, de même que, dans une moindre mesure, les salariés à temps partiel (qui pour 80% sont des femmes). Pour ce qui concerne les secteurs d'activité, les travailleurs du secteur de la construction présentent un profil de répartition des compétences qui se singularise par rapport aux autres secteurs. On notera cependant que la catégorie « commerce, transport et logistique, Horeca » agrège des branches d'activité où les profils de compétences numériques pourraient être assez différents.

Graphique 34 – Répartition des niveaux de compétences numériques parmi les salariés, 16-74 ans, Belgique, 2019



Source : enquête ISOC (Eurostat)

Non-utilisateur = utilisation insuffisante au cours des trois derniers mois pour répondre au questionnaire d'évaluation

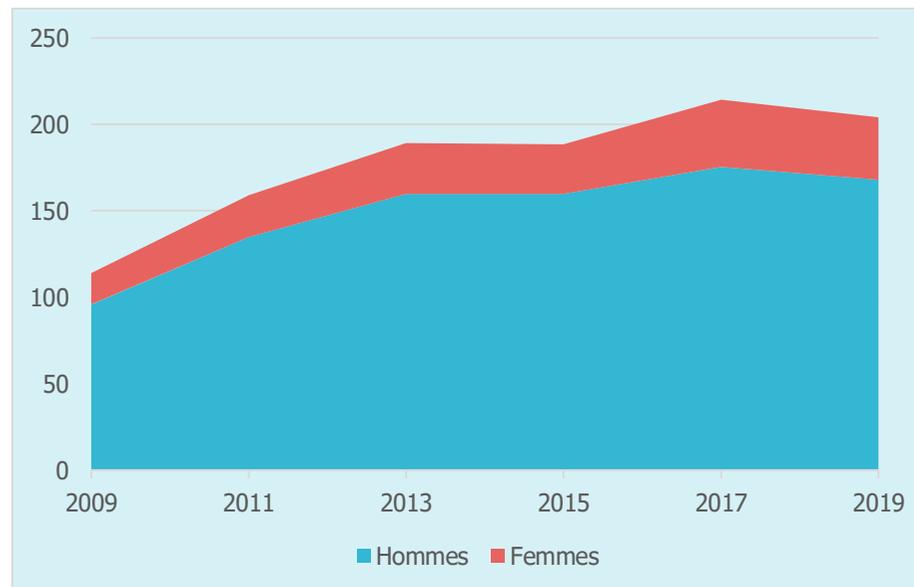
Services aux particuliers, culture et loisirs : effectif statistiquement insuffisant

## L'EMPLOI DANS LES MÉTIERS DES TIC

La base de données Eurostat sur la société de l'information (ISOC) rassemble, sous le titre « spécialistes des TIC en emploi » les métiers suivants : les directeurs de services informatiques, les ingénieurs en électronique et en télécommunication, les concepteurs graphiques, les formateurs TIC, les professionnels du marketing des TIC, les développeurs et analystes dans le logiciel et le multimédia, les spécialistes des bases de données et administrateurs de systèmes, les techniciens des TIC (support aux utilisateurs, réseaux et web, communication audiovisuelle télécommunications, ingénierie électronique), les électromécaniciens et les installateurs TIC.

Le nombre de travailleurs salariés et indépendants exerçant un métier des TIC a continué à augmenter régulièrement, sauf au cours de la dernière année (2018-2019). En 2019 on compte 204 000 travailleurs (graphique 35). Le nombre de femmes a doublé en dix ans, ce qui fait que la proportion de femmes a légèrement augmenté. Ces métiers restent toutefois essentiellement masculins (18% de femmes en 2019). Il s'agit de métiers « jeunes », où la proportion de moins de 35 ans est élevée (64% en 2019), mais cette proportion s'est stabilisée depuis 2013, ce qui pourrait indiquer une certaine continuité dans les carrières. Le niveau de qualification est élevé : en 2019, 79% des professionnels des TIC ont un diplôme de l'enseignement supérieur. On aurait pu s'attendre à une proportion encore plus élevée. Divers travaux montrent cependant que les métiers des TIC sont exercés par de nombreux travailleurs qui ont acquis leur qualification dans des formations thématiques courtes et ciblées, pas toujours certifiantes et qui ne délivrent pas de diplôme de l'enseignement supérieur.

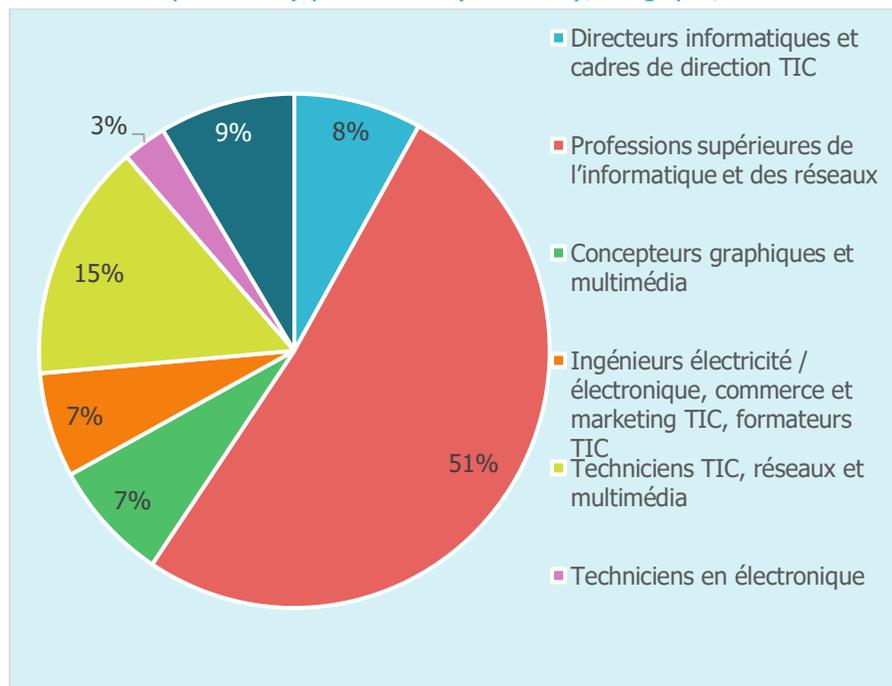
Graphique 35 – Évolution de l'emploi (salarié et indépendant) dans les professions des TIC, par sexe, en milliers de travailleurs, Belgique, 2009-2019



Source : Eurostat, base de données ISOC (isoc\_skslf), à partir des données LFS

Une publication de Statbel, qui s'appuie sur les données LFS de 2017, donne une description plus détaillée de la répartition des professionnels des TIC. Les professions supérieures, directement liées au numérique (informatique, réseaux, multimédia) ou indirectement (ingénieurs électroniques, ingénieurs de gestion et autres), ainsi que les directeurs informatiques et cadres de direction, constituent 74% des métiers des TIC (graphique 36)

Graphique 36 – Répartition des professionnels des TIC (salariés et indépendants) par métier (ISCO-08), Belgique, 2017



Source : LFS (Statbel), calculs CTU-FTU

La répartition des professionnels des TIC selon les secteurs d'activité, toujours en 2017, met en évidence la prépondérance du secteur information, informatique et communication, qui concentre 41% des professionnels des TIC. Les autres secteurs importants sont l'industrie (12%), le commerce (9%), la finance (8%), les services spécialisés, scientifiques ou techniques (7%). La répartition géographique selon le lieu de travail montre la place importante de la Région bruxelloise : alors que les professionnels des TIC représentent 5% de la population active occupée au niveau national, ils comptent pour 8% à Bruxelles, 4% en

Flandre et 3% en Wallonie ; en outre, ils comptent pour 10% des résidents belges qui travaillent à l'étranger (principalement au Luxembourg).

## L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DES TIC

Il existe plusieurs définitions du secteur des TIC. Elles se distinguent essentiellement par les types d'activités industrielles incluses ou non dans le périmètre du secteur des TIC – notamment si on élargit le périmètre à l'électronique domestique, l'instrumentation de précision ou l'industrie aérospatiale, comme le fait la fédération patronale Agoria. La définition retenue dans ce document est limitée aux technologies de l'information et de la communication ; elle englobe le secteur du conseil et des services en informatique, les services de télécommunication, y compris la télédistribution, la fabrication de composants et d'équipements TIC, le commerce de gros et de détail d'équipements informatiques, l'édition de logiciels pour le grand public, la réparation d'ordinateurs et d'équipements de télécommunication.

Le secteur des TIC a un poids économique qui est plus important que sa part dans l'emploi total. Selon Eurostat, en 2017, le secteur des TIC contribue pour 3.7% au PIB de la Belgique (3.5% pour les services TIC et 0.2% pour les industries), alors qu'il ne représente que 2.7% de l'emploi total (salariés + indépendants).

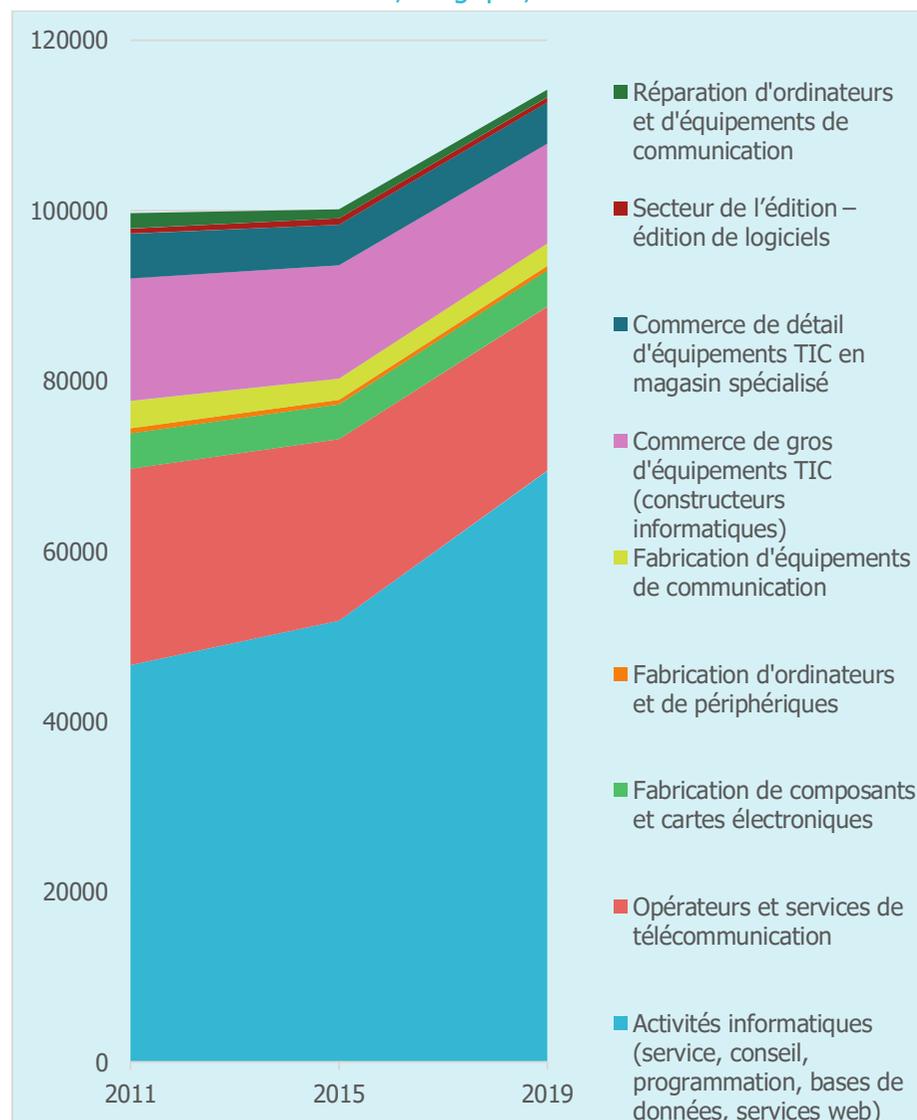
Le secteur des TIC représente 114 000 emplois en 2019, soit +14% par rapport à 2011. Ces emplois n'englobent pas seulement des métiers des TIC mais aussi d'autres métiers (commerciaux, administratifs, de gestion, de production, de marketing) présents dans les entreprises du

secteur des TIC. Si la proportion d'emplois « hors métiers TIC » est peu importante dans les sociétés de conseil et d'ingénierie en informatique, elle est par contre importante dans la fabrication et le commerce d'équipements TIC, ainsi que dans les services de télécommunication. Le secteur compte 27% de femmes, une proportion identique à celle de 2016.

On peut voir dans le graphique 37 que les activités informatiques et les services de télécommunication représentent 78% des emplois salariés du secteur TIC. La Wallonie apparaît comme le parent pauvre dans la répartition géographique des emplois dans ce segment principal du secteur des TIC. Selon le lieu de résidence des travailleurs, 67% des salariés des services informatiques vivent en Flandre, 14% à Bruxelles et 19% en Wallonie ; dans les télécommunications, 59% vivent en Flandre, 11% à Bruxelles et 30% en Wallonie, ce qui est plus proche de la distribution moyenne des emplois. Selon la localisation des entreprises (4<sup>ème</sup> trimestre 2018), 66% des postes de travail des services informatiques sont situés en Flandre, 21% à Bruxelles et 13% en Wallonie, ce qui reflète la place importante de Bruxelles et de sa périphérie flamande ; dans les télécommunications, la Région bruxelloise regroupe près de la moitié des emplois (48%), pour 33% en Flandre et 19% en Wallonie.

Enfin, dans les services informatiques, les indépendants représentent 15% de l'emploi total, à peine plus que la moyenne nationale, qui est de 14%. L'emploi indépendant a crû au même rythme que l'emploi salarié. Dans les télécommunications, les indépendants sont proportionnellement moins nombreux (10%).

Graphique 37 – Nombre d'emplois salariés dans diverses branches du secteur des TIC, Belgique, 2011-2015-2019



Source : ONSS, nombre de travailleurs occupés fin juin chaque année

## EN CONCLUSION, À PROPOS DU NUMÉRIQUE

Dans quelle mesure les travailleurs sont-ils prêts à faire face à la digitalisation de l'économie ? La pratique du télétravail à domicile en alternance avec le bureau s'est considérablement développée depuis dix ans. Elle concerne surtout des travailleurs intellectuels qualifiés, mais pas exclusivement. En 2019, un salarié sur cinq possède une expérience du télétravail à domicile. Dans le domaine plus large de l'utilisation des outils numériques dans le cadre du travail, deux tiers des salariés du secteur marchand (sans le secteur financier) sont concernés. Si on disposait de données sur la finance, l'administration publique, l'enseignement, la santé et les services sociaux, le pourcentage serait nettement plus élevé.

Toutefois, les données d'Eurostat sur les compétences numériques mettent en évidence une proportion élevée de salariés qui présentent un faible niveau de compétences numériques, plus importante parmi les métiers manuels et les emplois peu qualifiés mais également significative dans les autres professions : 27% de l'ensemble des salariés déclarent un faible niveau de compétences numériques. Ceci pose question par rapport à l'adaptation aux changements à venir.

Dans les métiers du numérique, quel que soit le secteur d'activité, la croissance de l'emploi au cours des dix dernières années a été très importante (+80%) mais le marché du travail reste très tendu, pour diverses raisons : pénurie de diplômés, parcours de formation très diversifiés, mobilité professionnelle importante, recours croissant à des travailleurs détachés, déséquilibres de genre (seulement 18% de femmes, nettement moins que dans les autres professions scientifiques

et techniques). Avec 31000 emplois supplémentaires en 2019 par rapport à 2015, les métiers des TIC représentent, à eux seuls, 11% du total des emplois additionnels au cours de cette période.

# FOCUS SUR LES CONDITIONS D'EMPLOI DES JEUNES

Cette section s'intéresse à l'emploi des jeunes de 20 à 29 ans. Alors que de nombreux tableaux statistiques fournis par Statbel ou Eurostat concernent les 15-24 ans, le choix de la tranche d'âge 20-29 ans est motivé par plusieurs raisons. D'abord, avec l'obligation scolaire jusque 18 ans, très peu de jeunes de 15-19 ans sont en emploi. Ensuite, avec l'augmentation continue de la proportion de jeunes qui poursuivent des études supérieures, l'entrée sur le marché du travail à la fin des études s'effectue de plus en plus tard, si on excepte toutefois les jobs étudiants, dont on a mesuré par ailleurs l'importance croissante (voir la section consacrée au travail étudiant). Enfin, diverses données démographiques montrent que la transition vers un mode de vie indépendant s'effectue jusqu'à 30 ans environ, parfois plus tard.

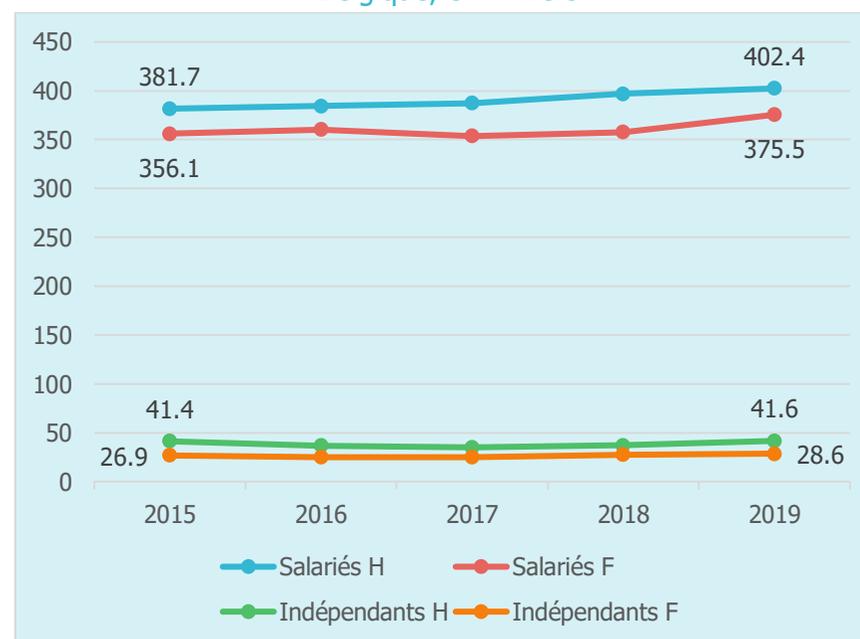
## LES JEUNES EN EMPLOI

### ÉVOLUTION DE L'EMPLOI

Au cours des quatre dernières années, le nombre de jeunes salariés de 20-29 ans a augmenté, mais dans des proportions moindres que

l'augmentation de l'emploi salarié total. Le graphique 38 montre que, selon l'enquête LFS, l'emploi des 20-29 ans a augmenté de 40 000 unités entre 2015 et 2019, soit +5.4%, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, alors que l'emploi salarié total a augmenté de 8% au cours de cette période. Quant à l'emploi indépendant, il n'a augmenté que de 2.8%, essentiellement parmi les femmes.

Graphique 38 – Évolution 2015-2019 de l'emploi des 20-29 ans, Belgique, en milliers



Source : LFS (Eurostat)

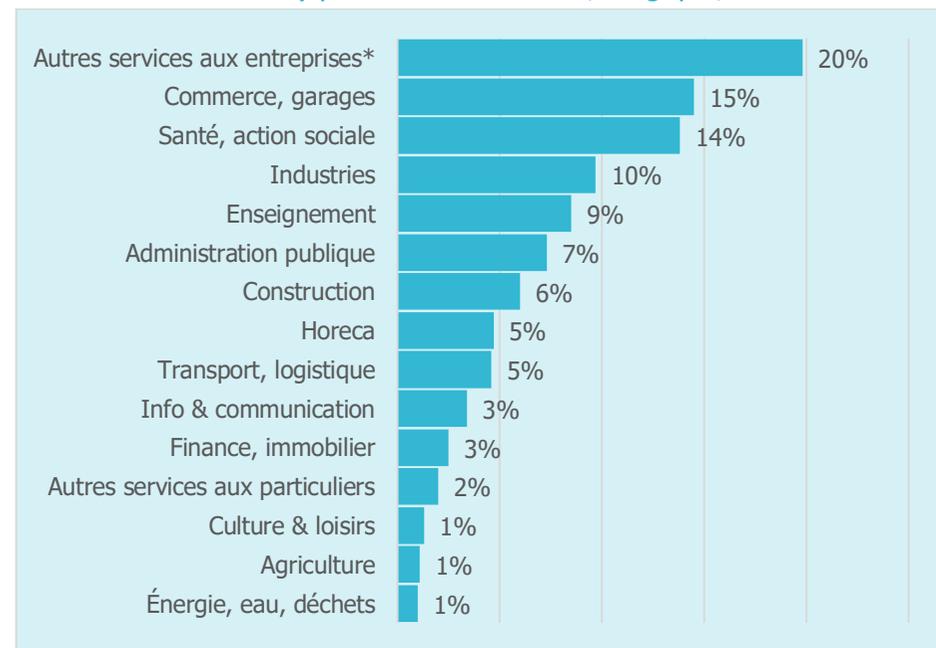
Les statistiques administratives de l'ONSS sur le nombre de travailleurs occupés recensent, en 2019, 742 662 salariés de 20-29 ans (moyenne des quatre trimestres de l'année) ; elles ne comprennent pas les

étudiants non assujettis à l'ONSS, c'est-à-dire sous contrat d'étudiant. Dans cette tranche d'âge, l'écart d'environ 35 000 unités entre les données de la LFS et de l'ONSS s'explique en grande partie par le fait que la LFS prend en compte une partie des contrats d'étudiants (voir section consacrée au travail étudiant).

### DISTRIBUTION PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ ET CATÉGORIE DE MÉTIER

Le graphique 39 indique la distribution par secteur d'activité de l'emploi salarié des 20-29 ans, en 2019 ; il repose sur les statistiques de travailleurs occupés de l'ONSS et ne comprend donc pas les étudiants jobistes non assujettis. On remarque que 20% des jeunes sont employés dans le secteur « autres services aux entreprises », qui inclut les agences d'intérim. Une proportion importante de jeunes travaillent également dans le commerce, ainsi que dans la santé et l'action sociale. Si on compare ce graphique 39 avec la distribution sectorielle de l'emploi total (graphique 3), on constate certaines particularités de l'emploi des jeunes. Les jeunes sont moins nombreux que l'ensemble des salariés à travailler dans l'industrie (10% contre 14%), dans l'administration publique (7% contre 9%) et dans l'enseignement (8.5% contre 10.5%). Ils sont plus nombreux dans le commerce (14.5% contre 13%) et dans les services aux entreprises, incluant l'intérim (20% contre 10%).

Graphique 39 – Emploi salarié des 20-29 ans (hormis contrats d'étudiants) par secteur d'activité, Belgique, 2019



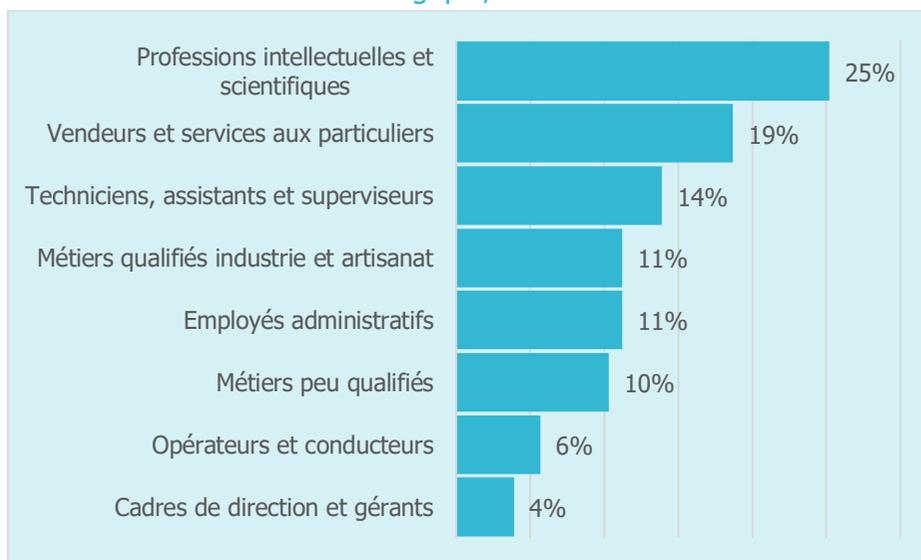
Source : ONSS, 2<sup>ème</sup> trimestre 2019

\* Autres services aux entreprises inclut l'intérim

La répartition des 20-29 ans par catégorie de métiers (graphique 40) doit être interprétée avec prudence car les professions supérieures correspondent le plus souvent à des études plus longues, au moins jusque 21 ans pour les baccalauréats et 23 ans pour les masters. On constate néanmoins qu'un quart des 20-29 ans occupent des professions intellectuelles et scientifiques ; si on y ajoute les cadres de direction et gérants, ainsi que les professions intermédiaires (techniciens, assistants et superviseurs), on arrive à 43% de cette tranche d'âge. Si on compare avec l'ensemble des salariés (graphique

6), les proportions de professions supérieures et intermédiaires sont assez semblables. Les vendeurs et autres métiers des services aux particuliers sont plus nombreux parmi les jeunes, tandis que les métiers manuels (métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, opérateurs et conducteurs) sont moins nombreux. Pour les métiers peu qualifiés, les proportions sont semblables.

Graphique 40 – Emploi salarié des 20-29 ans par catégorie de métiers, Belgique, 2019



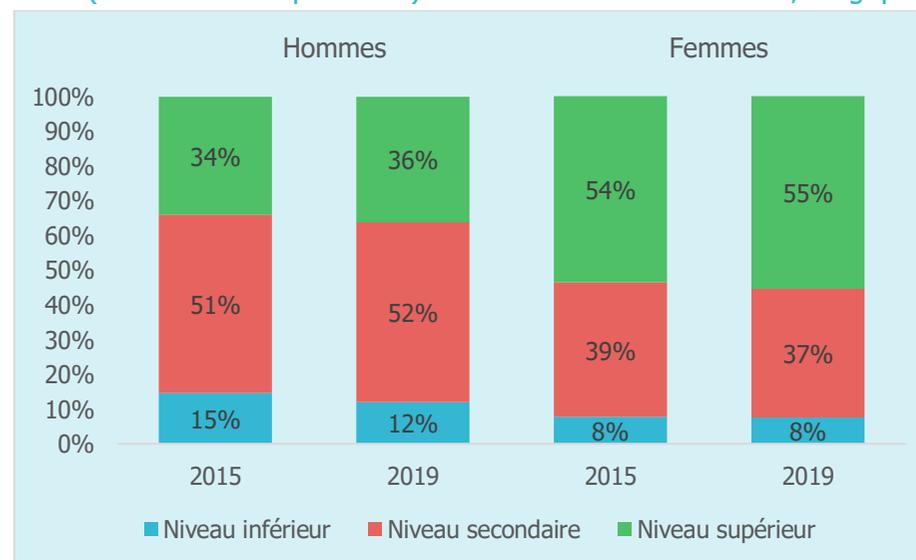
Source : LFS (Eurostat), calculs CTU-FTU

### DISTRIBUTION PAR NIVEAU D'INSTRUCION

Le graphique 41 rend compte de la distribution de l'emploi des 20-29 ans en 2019, selon le niveau de formation initiale : inférieur (pas de diplôme secondaire), secondaire (général, technique, professionnel,

post-secondaire) ou supérieur (court ou long). La proportion de jeunes ayant un faible niveau d'instruction a reculé au cours des quatre dernières années (de 11% à 10%), tandis que la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur a continué à augmenter (de 43% à 45%). Plus de la moitié des femmes de 20-29 ans ont un diplôme de l'enseignement supérieur.

Graphique 41 – Évolution 2015-2019 de l'emploi des jeunes de 20-29 ans (salariés et indépendants) selon le niveau d'instruction, Belgique

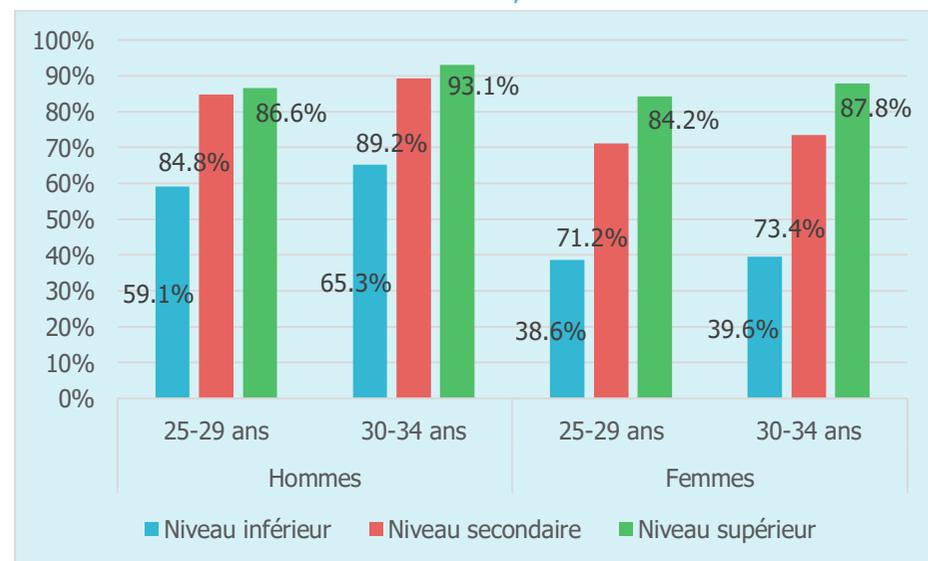


Source : LFS (Eurostat)

Pour estimer l'importance de la formation initiale dans l'insertion sur le marché du travail, on peut également retenir comme indicateur le taux d'emploi des jeunes de 25 à 34 ans en fonction de leur niveau de diplôme. Pour rappel, le taux d'emploi mesure la proportion de personnes en emploi par rapport à la population de la tranche d'âge ; il

inclut à la fois les salariés et les indépendants. Les tranches d'âge 25-29 ans et 30-34 ans ont été choisies pour définir un seuil d'âge au-delà de la durée habituelle des études supérieures (graphique 42). On constate clairement qu'au plus le niveau de diplôme est élevé, au plus le taux d'emploi est élevé. Le taux d'emploi des femmes ayant un niveau d'instruction inférieur est particulièrement bas. Les inégalités entre les femmes et les hommes existent cependant pour tous les niveaux de diplôme. Rappelons toutefois que l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes est plutôt dû à l'emploi indépendant qu'à l'emploi salarié (voir graphique 13).

Graphique 42 – Taux d'emploi des jeunes de 25-34 ans selon le niveau d'instruction, 2019



Source : LFS (Eurostat)

Souvent mentionné comme une des causes des difficultés d'insertion professionnelle des jeunes peu diplômés, l'abandon scolaire précoce régresse. Selon l'indicateur Eurostat, il est, en Belgique de 8% en 2019 contre 10% en 2015. Il est plus élevé parmi les hommes que les femmes (10.5% contre 6%) et c'est en Flandre qu'il est le plus bas, soit 6% pour 8% en Wallonie et 9% à Bruxelles.

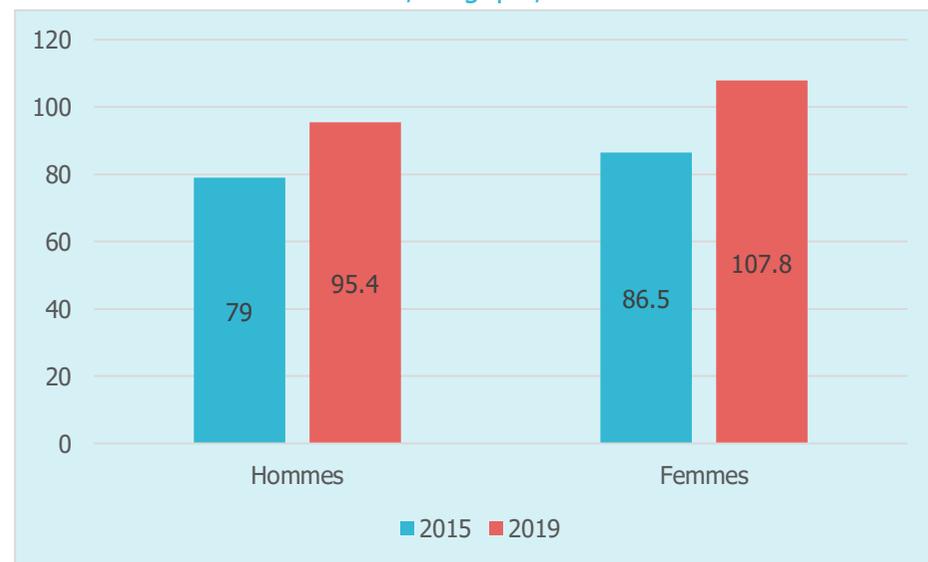
### EMPLOI À TEMPS PARTIEL ET EMPLOI TEMPORAIRE

En 2019, selon l'enquête LFS, la proportion de femmes employées à temps partiel est de 31%, contre 12% chez les hommes de 20-29 ans. De 2015 à 2019, cette proportion est restée stable chez les femmes et elle est nettement inférieure aux 44% que l'on observe pour l'ensemble des âges (graphique 20) ; chez les hommes, elle a augmenté de 9.5% à 12% et dépasse de très peu la moyenne de l'ensemble des âges (12%).

L'enquête LFS fournit également des indications sur les raisons de l'emploi à temps partiel des 20-29 ans. En 2019, les trois raisons principales sont le fait d'être encore dans l'éducation ou la formation professionnelle (21% des hommes et 14% des femmes à temps partiel), le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps plein (14% des hommes et 9% des femmes), les raisons familiales (7% des hommes et 24% des femmes) ; ces chiffres doivent être interprétés prudemment car la moitié des répondants hommes ou femmes ont mentionné une raison « autre » que celles proposées dans l'enquête. En bref, on peut dire que l'emploi à temps partiel est certes important chez les 20-29 ans (environ une salariée sur trois et un salarié sur huit) mais pas plus (voire moins, pour les femmes) que dans les classes d'âge suivantes de 30 à 55 ans.

En revanche, les données sur l'emploi temporaire révèlent davantage d'aspects spécifiques de l'emploi des jeunes. Dans la section consacrée à l'emploi à durée déterminée, on a vu que l'emploi temporaire avait fortement augmenté au cours des quatre dernières années et que la moitié de cette augmentation était attribuable aux jeunes de moins de 25 ans. En outre, dans les données de la LFS, les contrats d'étudiants représentent une part importante de l'emploi temporaire. Le graphique 43 montre l'évolution de l'emploi temporaire chez les 20-29 ans au cours des quatre dernières années. L'emploi temporaire représente 29% de l'emploi féminin en 2019, contre 24% en 2015 ; 24% de l'emploi masculin en 2019, contre 21% en 2015.

Graphique 43 – Évolution de l'emploi salarié temporaire des 20-29 ans, 2015-2019, Belgique, en milliers



Source : LFS (Eurostat)

Chez les jeunes, il semble donc que l'emploi temporaire a « grignoté » l'emploi à durée indéterminée au cours des quatre dernières années : quasiment toute l'augmentation de l'emploi s'est effectuée en emplois temporaires, surtout chez les femmes.

L'emploi temporaire des 20-29 ans se caractérise également par une proportion élevée de contrats de courte durée. Un quart des jeunes ont des contrats d'une durée inférieure à un mois, près de la moitié d'entre eux ont des contrats d'une durée inférieure à six mois. Ce constat illustre bien l'horizon très limité des contrats temporaires et laisse entrevoir les conséquences en termes de précarité.

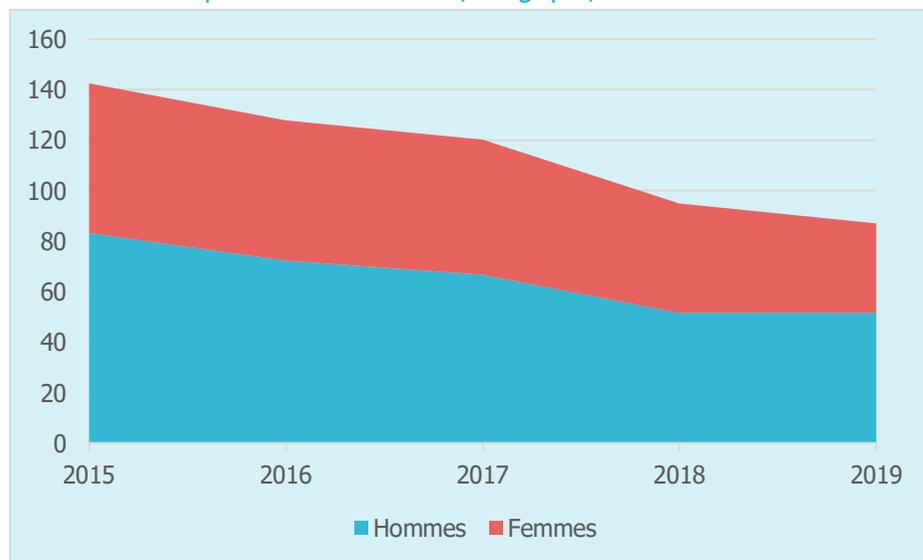
## LES JEUNES SANS EMPLOI

### CHÔMAGE

Pour la tranche d'âge des 20-29 ans, le chômage BIT est un meilleur indicateur que le chômage administratif. En effet, le chômage BIT repose sur trois critères (ne pas être en emploi, être disponible endéans les deux semaines et avoir cherché activement du travail au cours des quatre dernières semaines) qui ne dépendent pas des politiques de restriction des allocations d'attente, ni d'accompagnement et/ou de contrôle de la recherche d'emploi. Le chômage administratif, en revanche, dépend de ces politiques et est de plus très sensible aux fluctuations saisonnières, notamment l'inscription des jeunes comme demandeurs d'emploi libres à la fin de leurs études. Le graphique 44 retrace l'évolution du nombre de chômeurs BIT de 2015 à 2019. En 2015, on comptait, parmi les 20-29 ans, 83 200 hommes chômeurs BIT et 53 900 femmes. En 2019, ils sont respectivement 51 600 et 35 500.

En pourcentage, l'évolution est du même ordre de grandeur pour les femmes que pour les hommes (-39%). En nombres absolus, la diminution du chômage (-55400) est plus importante que l'augmentation de l'emploi (+41900). Il faut donc s'intéresser à l'évolution des autres catégories statistiques dans cette tranche d'âge, par exemple l'évolution du nombre d'étudiants qui ne sont pas en emploi selon les critères de la LFS. De 2015 à 2019, le nombre d'étudiants de 20-29 ans qui sont économiquement inactifs est passé de 319 100 à 333 300, soit une augmentation de 24 200 unités.

Graphique 44 – Évolution 2015-2019 du nombre de chômeurs BIT parmi les 20-29 ans, Belgique, en milliers

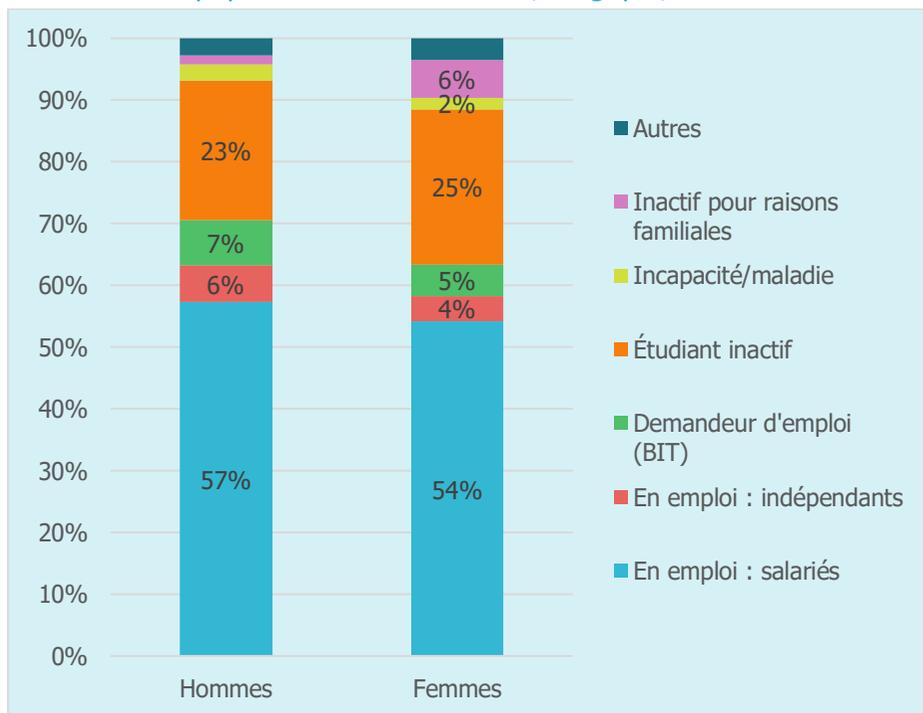


Source : LFS (Eurostat)

## STRUCTURE D'ACTIVITÉ

Tout comme cela a été fait pour les travailleurs âgés (voir section consacrée au vieillissement de la population en emploi), il est intéressant de dresser un tableau de synthèse des différentes formes d'activité ou d'inactivité parmi les 20-29 ans selon les catégories d'activité ou d'inactivité identifiables pour cette tranche d'âge dans l'enquête LFS. Le graphique 45 montre que 61% des jeunes de 20-29 ans sont en emploi ; 6% sont au chômage et 9% sont des inactifs non étudiants. Il révèle aussi des différences entre les femmes et les hommes : les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être en emploi (63% contre 58%) ou au chômage (7% contre 5%), tandis que les femmes sont plus nombreuses à être encore aux études (25% contre 23%) ou à être inactives pour d'autres raisons que les études (12% contre 7%). Une proportion élevée de femmes sont inactives pour des raisons familiales – elles sont plus nombreuses que les chômeuses. Les inactifs, étudiants et autres, représentent un tiers de la population des 20-29 ans (29% des hommes et 37% des femmes).

Graphique 45 – Répartition des statuts d'activité ou d'inactivité dans la population de 20 à 29 ans, Belgique, 2019



Source : LFS (Eurostat), calculs CTU-UCL

## AMBIGUÏTÉS ET LIMITES DES INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES

Au niveau national comme au niveau européen, les indicateurs habituellement utilisés pour décrire le marché du travail des jeunes sont *le taux d'emploi et le taux de chômage des 15-24 ans*, calculés par Eurostat à partir de l'enquête LFS. Ces deux indicateurs sont

critiquables, aussi bien pour ce qui est de la tranche d'âge que de leur mode de calcul.

À l'heure actuelle, la tranche d'âge 15-24 ans n'est plus pertinente par rapport aux réalités du marché du travail des jeunes en Belgique. L'obligation scolaire s'étend jusque 18 ans ; plus de la moitié des jeunes de moins de 25 ans poursuivent des études supérieures, si bien que, dans la tranche d'âge 15-24, la population active est très réduite. Parmi les plus jeunes (15-19 ans), les personnes en emploi sont, en grande majorité, des apprentis, des intérimaires ou des étudiants jobistes. C'est pourquoi nous avons privilégié, dans ce chapitre, la tranche d'âge 20-29 ans. Cependant, au niveau d'Eurostat, certaines différences importantes entre pays européens en matière d'obligation scolaire et de combinaison entre formation et emploi continuent à justifier l'utilisation de la tranche d'âge 15-24 ans. La situation évolue, puisque parmi les indicateurs de référence des politiques de l'emploi « Europe 2030 », le taux d'emploi des 20-64 ans a remplacé celui des 15-64 ans.

Le *taux d'emploi* est le rapport entre le nombre de personnes en emploi (salarié ou indépendant) et la population totale de la tranche d'âge considérée. Pour les jeunes, le taux d'emploi est sensible à l'estimation de certaines formes de travail temporaire exercées par les étudiants : travail sous contrat d'étudiant, sous contrat d'apprentissage, d'insertion ou de formation en alternance, stages rémunérés. On a vu que ces formes d'emploi ont connu une expansion importante au cours des dernières années. Cependant, la mesure statistique du nombre d'emplois concernés est sujette à controverse (voir rapport statistique détaillé disponible en ligne).

Le *taux d'activité* est le rapport entre la population active (en emploi + au chômage) et la population totale de la tranche d'âge considérée. Il est sensible à la délimitation entre activité et inactivité, dans certaines situations particulières : étudiants jobistes, prépensionnés, etc.

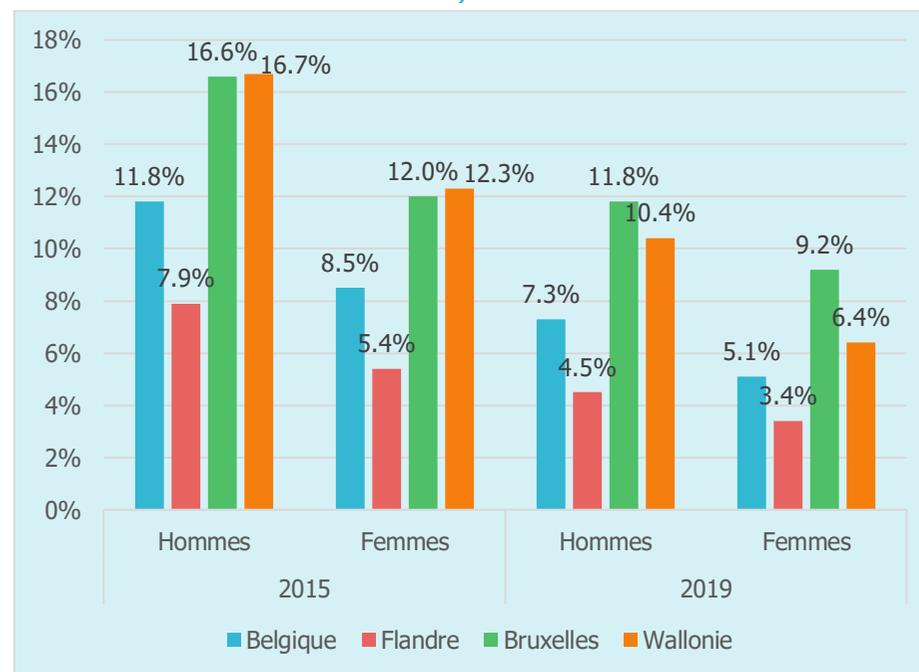
Le *taux de chômage* est le rapport entre le nombre de chômeurs selon les critères BIT et la population active (en emploi + au chômage). Ce n'est pas le symétrique du taux d'emploi, puisque la population de référence n'est pas la même. Le taux de chômage dépend non seulement du nombre de chômeurs mais aussi de la façon dont la population active est calculée. Pour les jeunes, la manière dont les étudiants sont comptabilisés (en partie dans la population active, en partie dans la population inactive) a une influence sur le taux de chômage.

Pour éviter les ambiguïtés du taux de chômage chez les jeunes, Eurostat propose depuis quelques années un autre indicateur, dénommé proportion de chômeurs ou *ratio du chômage*. Il s'agit du rapport entre le nombre de chômeurs et la population totale de la tranche d'âge considérée. Il est symétrique au taux d'emploi, puisque la population de référence est identique. Il ne dépend pas de la délimitation entre population active et inactive. Le ratio du chômage est toujours inférieur au taux de chômage. Le graphique 46 retrace l'évolution du ratio du chômage des 20-29 ans entre 2015 et 2019, selon les Régions.

Le ratio du chômage des 20-29 ans a reculé dans les trois Régions, surtout en Wallonie (6 points de pourcentage) et à Bruxelles (quatre

points). En Wallonie, le ratio du chômage des femmes a été quasiment divisé par deux en quatre ans.

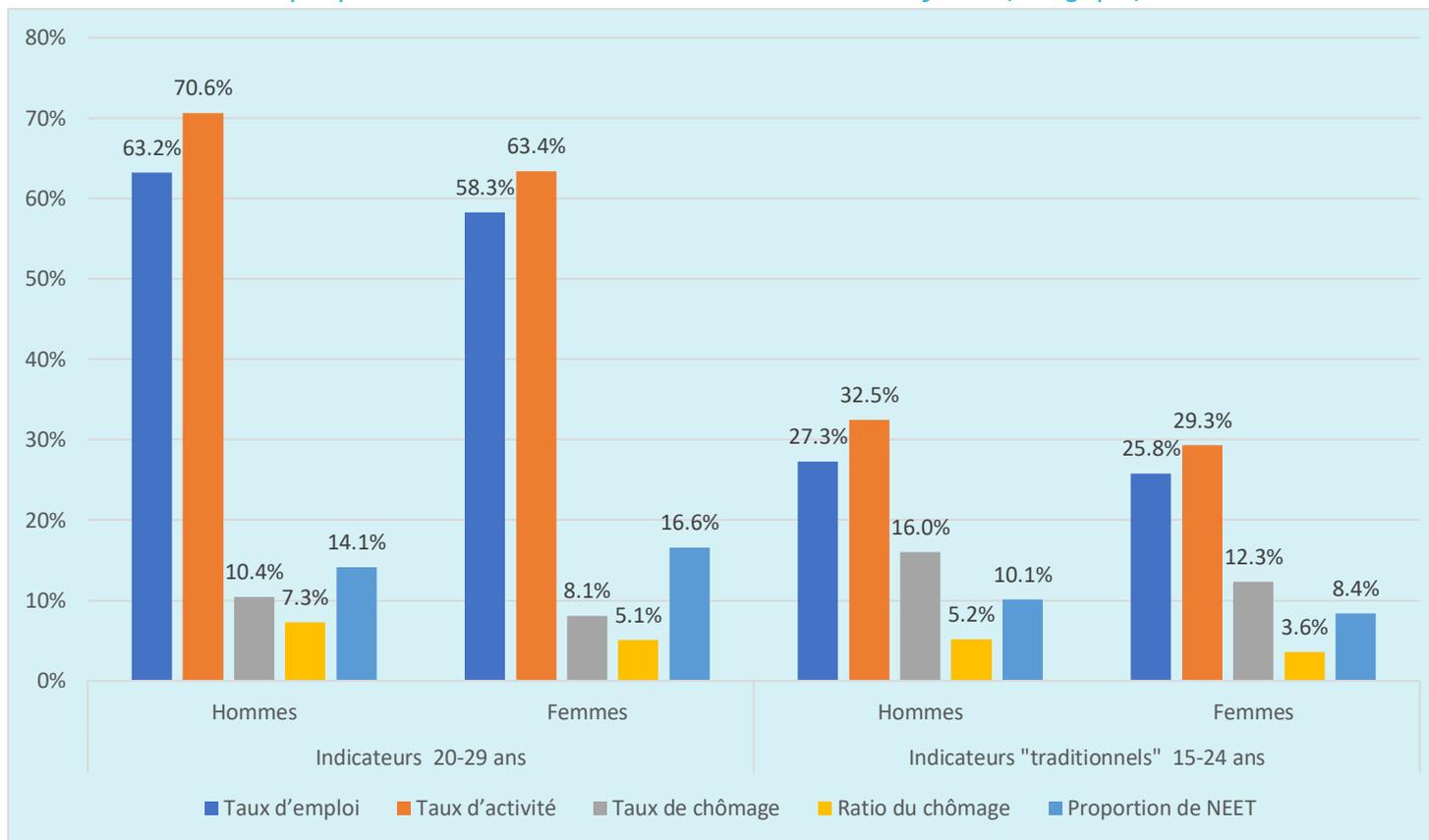
Graphique 46 – Évolution 2015-2019 du ratio du chômage (proportion de chômeurs) des 20-29 ans



Source : LFS (Eurostat)

Les graphique 47 rassemblent le taux d'emploi, le taux d'activité, le taux de chômage et le ratio du chômage des jeunes de 20-29 ans. Il les met en parallèle avec les indicateurs « traditionnels » du marché du travail des jeunes (15-24 ans).

Graphique 47 – Indicateurs du marché du travail des jeunes, Belgique, 2019



Source : pour les 20-29 ans, LFS (Eurostat), calculs CTU-UCL ; pour les 15-24 ans, LFS (Statbel)

La représentation des conditions d'emploi des jeunes est très différente selon qu'on se réfère aux indicateurs « traditionnels » des 15-24 ans ou aux indicateurs des 20-29 ans développés dans ce chapitre. Les taux de chômage élevés, que l'on attribue habituellement à la jeunesse, doivent être nuancés. Les taux d'emploi des 20-29 ans reflètent l'insertion des jeunes sur le marché du travail, tandis que les taux d'emploi des 15-24

ans ne veulent pas dire grand-chose, pas plus que les taux de chômage. Alors que le taux de chômage des 20-29 ans est plus bas que celui des 15-24 ans, la proportion de chômeurs est plus élevée parmi les 20-29 ans que parmi les 15-24 ans ; c'est aussi le cas de la proportion de ceux qui ne sont ni en emploi, ni dans l'éducation, ni dans un parcours de formation.

# CONCLUSION

---

En guise de conclusion, on peut reprendre les questions abordées au début concernant les explications possibles de l'augmentation de l'emploi entre 2015 et 2019 et faire une synthèse des réponses.

L'augmentation de l'emploi est-elle plus importante dans certains secteurs que dans d'autres ? S'agit-il de secteurs où les emplois atypiques représentent une part importante des emplois ?

Les augmentations les plus importantes en volume concernent les services aux entreprises (parmi lesquels les agences d'intérim), la santé et l'action sociale, l'Horeca, le commerce, le transport et la logistique ; ces cinq secteurs représentent, à eux seuls, plus de 200 000 emplois supplémentaires. Or, trois d'entre eux (l'intérim, l'Horeca et le commerce) sont ceux où on rencontre le plus de contrats temporaires courts et de contrats d'étudiant. Toutefois, l'emploi a également augmenté dans des secteurs qui offrent de meilleures conditions d'emploi, comme l'informatique et les communications ou l'enseignement.

L'augmentation touche-t-elle certains métiers davantage que d'autres ? S'agit-il de métiers qualifiés ou peu qualifiés ?

L'emploi salarié a surtout augmenté dans les professions supérieures (cadres, professions intellectuelles et scientifiques). L'emploi a également augmenté dans les métiers moyennement qualifiés du secteur des services (employés administratifs, de la vente et des services aux particuliers). Dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que dans les métiers peu qualifiés, l'emploi a diminué.

L'hypothèse de la polarisation des qualifications (augmentation à la fois dans les métiers les plus qualifiés et les moins qualifiés, au détriment des métiers moyennement qualifiés) n'est pas confirmée par les tendances au cours des quatre dernières années. Certes, l'emploi dans les métiers les plus qualifiés augmente, mais celui des métiers moins qualifiés n'augmente plus et celui des catégories intermédiaires ne diminue plus, au contraire.

Les créations et destructions d'emplois : peut-on expliquer l'augmentation par un solde de plus en plus positif du processus de création et destruction d'emplois ?

Oui. Les créations d'emplois l'ont emporté sur les destructions au cours des dernières années. Cependant, chaque année, les nouveaux employeurs ont créé moins d'emplois que n'en ont détruit les employeurs « sortants » ; c'est donc la balance favorable des emplois créés par les employeurs en expansion et des emplois détruits par les employeurs en contraction qui explique le solde positif depuis 2014.

Le vieillissement de la population en emploi : dans quelle mesure l'augmentation de l'emploi salarié total est-elle liée à un allongement du maintien en emploi des salariés âgés ?

Oui, très clairement. De 2015 à 2019, l'augmentation du nombre de salariés de 50 ans et plus représente environ 54% des emplois additionnels enregistrés au cours de cette période. C'est le résultat de la combinaison de deux effets : d'une part, un « effet de cohorte » : les 45-49 ans d'il y a cinq ans ont aujourd'hui rejoint les 50+ ; d'autre part, la conséquence du recul constant de l'âge moyen de départ à la retraite : l'arrivée de « nouveaux quinquagénaires » est de moins en moins compensée par la sortie de sexagénaires. L'âge effectif moyen du départ à la retraite, qui est bien inférieur à l'âge légal de 65 ans, a reculé au cours des quatre dernières années. Le recul est de presque un an et demi pour les hommes et près d'un an pour les femmes.

Par ailleurs, au cours de cette période, le nombre de jeunes salariés de 20-29 ans a augmenté dans des proportions moindres que l'augmentation de l'emploi salarié total, et bien moindre que chez les 50 ans et plus.

Quelle est la part de l'expansion de certaines formes d'emploi atypiques ou plus précaires, notamment l'emploi à durée déterminée, le travail des étudiants, les flexi-jobs et autres emplois occasionnels ?

Cette part est importante. L'augmentation du nombre d'emplois temporaires constitue environ un tiers de l'augmentation de l'emploi total pendant la période 2015-2019. La moitié de cette augmentation se situe chez les jeunes travailleurs. Près de la moitié des nouveaux recrutements sont effectués sous la forme de contrats temporaires (CDD ou intérim). La proportion de contrats temporaire courts est en augmentation.

Le travail des étudiants a connu une expansion considérable au cours des quatre dernières années, suite à l'assouplissement progressif de la législation sur le contrat d'étudiant. En moyenne, les étudiants travaillent 11% d'un temps plein, mais plus des trois quarts des étudiants exercent aujourd'hui un job au cours de l'année. Le volume total du travail sous contrat d'étudiant est d'environ 59 000 équivalents temps plein.

Les flexi-jobs et autres formes d'emploi occasionnel ont également connu une expansion importante, surtout dans l'Horeca et le commerce de détail. Ils concernent environ 63 000 personnes, pour un total de 11 000 équivalents temps plein.

Avec les contrats d'étudiant, les flexi-jobs et d'autres formes difficiles à quantifier comme le travail pour les plateformes digitales et le travail associatif, on voit se développer un volume significatif de travail qui n'est pas de l'emploi. C'est une des leçons importantes de l'évolution 2015-2019.

# DÉFINITIONS, SOURCES STATISTIQUES ET GLOSSAIRE DES ABRÉVIATIONS

## DÉFINITION DES BRANCHES D'ACTIVITÉS (CLASSIFICATION NACE-08)

Classe NACE	Dénomination	Détails
A	Agriculture	Agriculture, sylviculture, pêche
B-C	Industries	Agroalimentaire, métallurgie, sidérurgie, chimie, pharmacie, matières plastiques, pierre, verre, papier, textile et habillement, bois et ameublement, machines, équipements électriques et électroniques, construction automobile et aérospatiale
D-E	Énergie, environnement	Électricité, gaz, eau, déchets, recyclage
F	Construction	Bâtiment, génie civil
G	Commerce	Commerce de gros et de détail, garages
H	Transport et logistique	Transports publics et privés, manutention, entreposage, logistique
I	Horeca	Hôtels, restaurants, cafés, services de restauration
J	Info et communication	Informatique, information et médias, édition, télécommunications
K-L	Finance et immobilier	Banque, assurances, intermédiaires financiers, immobilier, gestion de logements
M-N	Autres services aux entreprises	Services juridiques, comptables ou techniques, secrétariats sociaux, consultance, marketing, ingénierie, R&D, leasing, voyage, agences de travail temporaire (intérim et autres), sécurité, nettoyage
O	Administration publique	Administrations à tous les niveaux de pouvoir, y compris justice et police
P	Enseignement	Tous niveaux, y compris la formation professionnelle
Q	Santé et action sociale	Hôpitaux, services de soins, aide sociale avec ou sans hébergement
R	Arts et loisirs	Arts et spectacles, musées, sports, attractions touristiques
S-T-U	Autres services	Associations, services personnels (coiffure etc.), services domestiques ; organisations extraterritoriales implantées en Belgique

## DÉFINITION DES PROFESSIONS (CLASSIFICATION ISCO-08)

Classe ISCO	Dénomination	Exemples <i>(tous les noms sont au masculin)</i>
1	Cadres de direction et gérants	Y compris les hauts fonctionnaires et les mandataires politiques
2	Professions intellectuelles et scientifiques	Professions supérieures de l'ingénierie, architecture, recherche, gestion, marketing, informatique, justice, sciences sociales, culture, médias. Médecins, cadres infirmiers, pharmaciens, dentistes, professions paramédicales. Enseignants (tous niveaux, y compris la formation non scolaire).
3	Techniciens, assistants et superviseurs (professions intermédiaires)	Techniciens de la comptabilité, finance, immobilier, services commerciaux. Secrétariat spécialisé. Travailleurs sociaux. Inspecteurs. Métiers du sport, des arts et des loisirs. Techniciens de l'industrie, des laboratoires, des transports. Superviseurs, contrôleurs. Techniciens des TIC et médias. Techniciens et assistants de la médecine et du paramédical. Infirmiers.
4	Employés administratifs	Employés de bureau, accueil, guichet, agences (secteur public ou privé).
5	Vendeurs et services aux particuliers	Personnel de la restauration ou intendance. Accompagnants des transports publics. Coiffeurs, esthéticiens. Agents des services de protection et de sécurité. Vendeurs, caissiers. Aides-soignants, gardes d'enfants, personnel des soins à domicile ou en institution.
6-7	Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	Métiers de la mécanique, menuiserie, électrotechnique, métallurgie, imprimerie, agroalimentaire, bois et ameublement. Métiers du bâtiment. Métiers qualifiés de l'agriculture, horticulture, sylviculture.
8	Opérateurs et conducteurs	Opérateurs d'installations industrielles, ouvriers de chaînes d'assemblage. Conducteurs de transports publics et privés, d'engins de chantier.
9	Métiers peu qualifiés	Manœuvres (industrie ou construction). Manutentionnaires, livreurs. Aides de cuisine. Agents de collecte ou recyclage des déchets. Aides de ménage, agents de nettoyage.

## SOURCES STATISTIQUES ET GLOSSAIRE DES ABRÉVIATIONS

Abréviation	Description et lien web	Commentaires
ACTIRIS	Service public de l'emploi de la Région bruxelloise <a href="http://www.actiris.be">www.actiris.be</a>	Observatoire bruxellois de l'emploi. Statistiques et études sur le marché du travail dans la Région de Bruxelles Capitale.
BFP	Bureau fédéral du plan <a href="http://www.plan.be">www.plan.be</a>	Section "marché du travail" dans la base de données en ligne. Le BFP utilise ses propres définitions des branches d'activité, des professions, du taux de chômage, pas toujours compatibles avec les enquêtes internationales.
DGSIE - Statbel	Direction générale des statistiques et de l'information économique (DGSIE), SPF Économie – Statbel <a href="http://www.statbel.fgov.be">www.statbel.fgov.be</a>	Nombreux résultats d'enquête accessibles en ligne. Ce baromètre a utilisé les résultats de l'enquête européenne sur les forces de travail (LFS) et de l'enquête européenne sur la société de l'information (ISOC).
EWCS	Enquête européenne sur les conditions de travail ( <i>European Working Conditions Survey</i> ) <a href="http://www.eurofound.europa.eu">www.eurofound.europa.eu</a>	Enquête quinquennale réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). En 2010 et 2015, le SPF Emploi et concertation sociale a financé un échantillon plus important de manière à disposer d'une enquête "belge" sur les conditions de travail.
FEDRIS	Agence fédérale des risques professionnels <a href="http://www.fedris.be">www.fedris.be</a>	Rapport statistique annuel sur les maladies professionnelles et les accidents du travail.
FOREM	Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie <a href="http://www.leforem.be">www.leforem.be</a>	Rapport annuel sur l'état du marché de l'emploi en Wallonie. Rapport annuel "État des lieux socioéconomique de la Wallonie", avec une annexe statistique détaillée. Bulletin mensuel "Marché de l'emploi : chiffres et commentaires".
ICN	Institut des comptes nationaux <a href="http://www.inr-icn.fgov.be">www.inr-icn.fgov.be</a>	Institut lié à la Banque nationale. Les "comptes nationaux et régionaux" de l'ICN mesurent l'emploi intérieur au niveau national et régional, selon une méthodologie propre à la BNB.
IWEPS	Institut wallon d'études prospectives et statistiques <a href="http://www.iweps.be">www.iweps.be</a>	Séries statistiques mensuelles du marché du travail. Tendances économiques trimestrielles. Rapport annuel "Chiffres clés de la Wallonie"
LFS	Enquête sur les forces de travail ( <i>Labour Force Survey</i> )	Enquête européenne par vagues trimestrielles, réalisée en Belgique par la DGSIE, auprès des salariés et des indépendants. Résultats disponibles sur le site Statbel ; base de données accessible via le site Eurostat. Les tableaux Stabel ne distinguent pas toujours salariés et indépendants, mais distinguent les trois Régions. Les requêtes dans la base de données Eurostat permettent d'isoler les salariés, mais pas d'extraire des données par Région.
ONSS	Office national de sécurité sociale des travailleurs salariés <a href="http://www.onss.be/fr/statistiques">www.onss.be/fr/statistiques</a>	Statistiques administratives de l'emploi salarié par poste de travail (selon la localisation des établissements) ou par travailleur occupé (selon le lieu de résidence). Statistiques relatives à l'enregistrement des travailleurs détachés. Statistiques sur le travail étudiant et sur les flexi-jobs.
SPF Emploi	SPF Emploi, travail et concertation sociale	Indicateurs de la stratégie européenne pour l'emploi

# AUTRES SOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

---

Conseil supérieur de l'emploi (2019), *État des lieux du marché du travail en Belgique et dans ses Régions*, SPF Emploi, Bruxelles, juin 2019.

De Moortel D., Vanroelen C. (2017), *Classifying self-employment and creating an empirical typology*, Technical report related to Eurofound report *Exploring self-employment in the European Union*, WPEF17002, Eurofound.

De Wispelaere F., Chakkar S., Struyven L. (2020), *Détachement entrant et sortant dans les statistiques belges sur le marché du travail, avec un focus sur la Région de Bruxelles-Capitale*, rapport KULeuven pour Actiris.

Defeyt Ph. (2013), *L'état des statistiques en Belgique : constats et recommandations*, Institut pour un développement durable, août 2013.

Defeyt Ph. (2019), *Taux d'emploi des 20-64 ans et emplois temporaires : une analyse critique des données*, Institut pour un développement durable (IDD), juin 2019.

Duprez C., Nautet M. (2019), *Economic flows between Regions in Belgium*, NBB Economic Review, December 2019.

Eurofound (2016), *Sixth European Working Conditions Survey : overview report*, Publications Office of the EU, Luxembourg.

Eurofound (2018), *Overview of new forms of employment – Update 2018*, Publications Office of the EU, Luxembourg.

Eurofound and ILO (2017), *Working anytime, anywhere: the effects on the world of work*, Joint ILO-Eurofound report, Publications Office of the EU, Luxembourg.

Eurostat metadata (2015), *ICT specialists in employment (isoc\_skslf)*, update September 2016.

Eurostat metadata (2019), *Individuals who have basic or above basic overall digital skills*, tepsr\_sp410 indicator profile, update March 2019.

FOREM (2020), *Situation du marché de l'emploi wallon*, janvier 2020.

Grumelli A. (2019), *Le véritable bilan emploi du Gouvernement Michel*, Étude publiée sur analyses-sociales.org, mai 2019.

Institut Solidaris (2019), *Stress et travail – enquête Solidaris-Sudpresse*, décembre 2019.

IWEPS (2019), *Chiffres clés de la Wallonie*, Namur.

Lens D., Mussche N. (2019), *Détachement en Belgique – portrait de nouveaux modèles migratoires et de mobilité*, Contribution au rapport annuel 2019 sur les migrations, MYRIA, pp. 93-98.

Liagre P. (2017), *Het studentenstatuut onder de loep*, Analyse 2017-22, Denktank Minerva, September 2017.

Mussche N., Lens D. (2018), *The EU free movement of services and the growing mobility of third-country nationals as posted workers*, Centrum voor Sociaal Beleid (CSB), Universiteit Antwerpen, WP 2018-03, July 2018.

Mussche N., Lens D., Marx I. (2020), *Arbeidsmigratie en mobiliteit in België – diverse stromen en uitdagingen*, Centrum voor Sociaal Beleid (CSB), Universiteit Antwerpen, CSB-Bericht 2020/01, Februari 2020.

Nautet M., Piton C. (2019), *An analysis of non-standard forms of employment in Belgium*, Economic Review of the National Bank of Belgium, June 2019.

OECD (2015), *Proposal for an Eurostat-OECD definition of ICT specialists*, DSTI/ICCP/IIS(2015)7/Rev1.

Quintelier E. (2020), *Qui a un emploi temporaire ? Étude du profil et de l'évolution des salariés ayant un emploi temporaire 199-2018*, Analyse n°9, Statbel, mars 2020. Annexe statistique mise à jour selon les résultats de la LFS 2019 : Statbel, *Tendances du travail temporaire : publication avec séries temporelles 1999-2019*, 12 mars 2020.

Statbel (2019), *Les spécialistes des TIC sur le marché belge du travail*, Chiffres en images, 11/02/2019.

Statbel (2020), *Un salarié sur cinq a travaillé à domicile en 2019*, Statbel News 27/03/2020.

Termote A., Depickere A. (2018), *Réforme de l'enquête sur les forces de travail en 2017*, Statbel, Analyse n°4, 12/2018.

Valenduc G. (2011), *Cycles de vie et carrières dans les métiers des TIC : une perspective de genre*, dans *TIC&société* [en ligne], vol 5 n°1.

Valenduc G. (2012), *Les femmes et l'emploi atypique*, FTU-CSC.

Valenduc G. (2014), *Baromètre 2013 de la qualité de l'emploi et du travail*, CSC et Fondation Travail-Université.

Valenduc G. (2015), *Une analyse critique des indicateurs de référence des politiques de l'emploi*, Rapport FTU-CSC pour la CSC dans le cadre du mécénat BNB, juin 2015.

Valenduc G. (2017), *Baromètre 2016 de la qualité de l'emploi et du travail*, CSC et Chaire Travail-Université (UCLouvain).

Valenduc G. (2017), *Les travailleurs indépendants économiquement dépendants*, Rapport de la Chaire Travail-Université pour la CSC dans le cadre du mécénat BNB, août 2017.

Vendramin P. (2018), *Jeunes et travail en Belgique – Enquête auprès des jeunes de 18 à 30 ans*, CSC-Jeunes et UCL-CIRTES, décembre 2018.

Vendramin P., Valenduc G. (2014), *Perspective de genre sur l'emploi et les conditions de travail des seniors*, ETUI Working Paper 2014.03, Institut syndical européen, Bruxelles.

Vuorikari R., Punie Y., Carretero S., Van den Brande L. (2016), *DigComp 2.0: the digital competence framework for citizens*, JRC Science for policy report, European Commission (EUR 27948 EN).

# LISTE DES GRAPHIQUES

---

GRAPHIQUE 1 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ 2010-2019, BELGIQUE, SELON LFS ET ICN .....	8
GRAPHIQUE 2 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ, 2015-2019.....	9
GRAPHIQUE 3 – EMPLOI SALARIÉ PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, BELGIQUE, 2015 ET 2019 .....	9
GRAPHIQUE 4 – STRUCTURE DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR SECTEUR DANS CHAQUE RÉGION DE RÉSIDENCE DES TRAVAILLEURS, BELGIQUE, 2019, EN % .....	11
GRAPHIQUE 5 – STRUCTURE DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR SECTEUR SELON LA RÉGION DE LOCALISATION DES ÉTABLISSEMENTS, BELGIQUE, 2018, EN % .....	11
GRAPHIQUE 6 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ PAR CATÉGORIE DE MÉTIERS (ISCO-08), BELGIQUE, 2009-2019, EN MILLIERS.....	12
GRAPHIQUE 7 – CRÉATIONS ET DESTRUCTIONS D'EMPLOIS SALARIÉS, BELGIQUE, 2010-2018 .....	14
GRAPHIQUE 8 – CRÉATIONS ET DESTRUCTIONS ANNUELLES D'EMPLOIS SALARIÉS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, BELGIQUE, 2015-2018.....	15
GRAPHIQUE 9 – CRÉATIONS ET DESTRUCTIONS D'EMPLOIS SALARIÉS PAR RÉGION, 2017-2018.....	16
GRAPHIQUE 10 – PYRAMIDE DES ÂGES DE L'EMPLOI SALARIÉ, BELGIQUE, 2019.....	16
GRAPHIQUE 11 – SALARIÉS DE 50 ANS ET PLUS PAR SECTEUR, BELGIQUE, 2015-2019.....	17
GRAPHIQUE 12 – POURCENTAGE DE TEMPS PARTIELS PARMIS LES SALARIÉS DE 50 ANS ET PLUS, BELGIQUE, ÉVOLUTION 2000-2015.....	17
GRAPHIQUE 13 – RÉPARTITION DES STATUTS D'ACTIVITÉ OU D'INACTIVITÉ DANS LA POPULATION DE 50 À 59 ANS, BELGIQUE, 2019 .....	19
GRAPHIQUE 14 – PROPORTION DES NIVEAUX D'INSTRUCTION PARMIS LA POPULATION, LES SALARIÉS ET LES CHÔMEURS DE 25-64 ANS, BELGIQUE, 2019.....	20

GRAPHIQUE 15 – PARTICIPATION À LA FORMATION CONTINUE, BELGIQUE, 2016 (EN % DE LA POPULATION DE 25-64 ANS) .....	21
GRAPHIQUE 16 – DÉFINITION DES INDICATEURS DE CHÔMAGE.....	22
GRAPHIQUE 17 – TAUX DE CHÔMAGE BIT (2019) ET TAUX DE CHÔMAGE ADMINISTRATIF (2018), 15-64 ANS, BELGIQUE .....	23
GRAPHIQUE 318– TAUX DE CHÔMAGE BIT DES JEUNES DE 20 À 24 ANS, DE 25 À 29 ANS ET DE 30 À 34 ANS, 2019 .....	24
GRAPHIQUE 19 – RÉPARTITION DU CHÔMAGE SELON LA DURÉE D’INOCCUPATION, PAR RÉGION (CHÔMAGE ADMINISTRATIF, 2018).....	25
GRAPHIQUE 29 – ÉVOLUTION DE LA PROPORTION DE SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ET D’EMPLOIS TEMPORAIRES, EN % DE L’EMPLOI TOTAL DES FEMMES OU DES HOMMES, BELGIQUE, 2002-2019.....	27
GRAPHIQUE 21 – RAISONS DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL DES FEMMES ET DES HOMMES, BELGIQUE, 2019 (EN % DE L’EMPLOI À TEMPS PARTIEL DES FEMMES OU DES HOMMES) .....	28
GRAPHIQUE 22 – ÉVOLUTION DE LA PROPORTION D’EMPLOIS TEMPORAIRES, EN % DE L’EMPLOI TOTAL DES FEMMES OU DES HOMMES, SELON LA RÉGION, 2109.....	29
GRAPHIQUE 23 – PROPORTION RELATIVE DES DIFFÉRENTES FORMES D’EMPLOI TEMPORAIRE CHEZ LES FEMMES ET CHEZ LES HOMMES, BELGIQUE, 2019.....	30
GRAPHIQUE 24 – PROPORTION RELATIVE DES DIFFÉRENTES FORMES D’EMPLOI TEMPORAIRE SELON LA RÉGION DE RÉSIDENCE, 2019 .....	30
GRAPHIQUE 25 – L’ÉVOLUTION DES CONTRATS D’ÉTUDIANT SELON L’ONSS, BELGIQUE .....	32
GRAPHIQUE 26 – NOMBRE D’HEURES TRAVAILLÉES SOUS CONTRAT D’ÉTUDIANT PAR SECTEUR D’ACTIVITÉ, 2 <sup>ÈME</sup> TRIMESTRE 2019, EN MILLIERS D’HEURES PAR TRIMESTRE .....	33
GRAPHIQUE 27 – DONNÉES SUR LES FLEXI-JOBS TOUS SECTEURS (FLEXI-JOBS + EXTRAS HORECA), BELGIQUE, 2019, TRIMESTRE 3 .....	34
GRAPHIQUE 28 – NOMBRE DE TRAVAILLEURS DÉTACHÉS (SALARIÉS ET INDÉPENDANTS) SELON LEUR PAYS DE PROVENANCE, 2010-2018.....	35
GRAPHIQUE 29 – ÉVOLUTION 2015-2019 DE L’EMPLOI DES INDÉPENDANTS SOLOS, PAR SECTEUR NACE, BELGIQUE, EN MILLIERS.....	37
GRAPHIQUE 30 – PROPORTION DE SALARIÉS DE 20-65 ANS QUI TRAVAILLENT PARFOIS OU HABITUELLEMENT À DOMICILE, BELGIQUE, 2010-2019 .....	38
GRAPHIQUE 31 – PROPORTION DE TÉLÉTRAVAILLEURS DANS L’EMPLOI SALARIÉ PAR CATÉGORIE DE MÉTIERS (ISCO-08), BELGIQUE, 2015-2019 .....	39
GRAPHIQUE 32 – POURCENTAGE DE SALARIÉS UTILISATEURS DES TIC DANS LE CADRE DE LEUR TRAVAIL, SELON LE TYPE D’ENTREPRISE, BELGIQUE, 2019.....	41

GRAPHIQUE 33 – RÉPARTITION DES NIVEAUX DE COMPÉTENCES NUMÉRIQUES AU SEIN DE DIFFÉRENTS GROUPES DE LA POPULATION, BELGIQUE, 2019.....	42
GRAPHIQUE 34 – RÉPARTITION DES NIVEAUX DE COMPÉTENCES NUMÉRIQUES PARMIS LES SALARIÉS, 16-74 ANS, BELGIQUE, 2019.....	44
GRAPHIQUE 35 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI (SALARIÉ ET INDÉPENDANT) DANS LES PROFESSIONS DES TIC, PAR SEXE, EN MILLIERS DE TRAVAILLEURS, BELGIQUE, 2009-2019 .....	45
GRAPHIQUE 36 – RÉPARTITION DES PROFESSIONNELS DES TIC (SALARIÉS ET INDÉPENDANTS) PAR MÉTIER (ISCO-08), BELGIQUE, 2017 .....	46
GRAPHIQUE 37 – NOMBRE D'EMPLOIS SALARIÉS DANS DIVERSES BRANCHES DU SECTEUR DES TIC, BELGIQUE, 2011-2015-2019 .....	47
GRAPHIQUE 38 – ÉVOLUTION 2015-2019 DE L'EMPLOI DES 20-29 ANS, BELGIQUE, EN MILLIERS .....	49
GRAPHIQUE 39 – EMPLOI SALARIÉ DES 20-29 ANS (HORMIS CONTRATS D'ÉTUDIANTS) PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ, BELGIQUE, 2019.....	50
GRAPHIQUE 40 – EMPLOI SALARIÉ DES 20-29 ANS PAR CATÉGORIE DE MÉTIERS, BELGIQUE, 2019.....	51
GRAPHIQUE 41 – ÉVOLUTION 2015-2019 DE L'EMPLOI DES JEUNES DE 20-29 ANS (SALARIÉS ET INDÉPENDANTS) SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION, BELGIQUE.....	51
GRAPHIQUE 42 – TAUX D'EMPLOI DES JEUNES DE 25-34 ANS SELON LE NIVEAU D'INSTRUCTION, 2019 .....	52
GRAPHIQUE 43 – ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ TEMPORAIRE DES 20-29 ANS, 2015-2019, BELGIQUE, EN MILLIERS.....	53
GRAPHIQUE 44 – ÉVOLUTION 2015-2019 DU NOMBRE DE CHÔMEURS BIT PARMIS LES 20-29 ANS, BELGIQUE, EN MILLIERS .....	54
GRAPHIQUE 45 – RÉPARTITION DES STATUTS D'ACTIVITÉ OU D'INACTIVITÉ DANS LA POPULATION DE 20 À 29 ANS, BELGIQUE, 2019 .....	55
GRAPHIQUE 46 – ÉVOLUTION 2015-2019 DU RATIO DU CHÔMAGE (PROPORTION DE CHÔMEURS) DES 20-29 ANS.....	56
GRAPHIQUE 47 – INDICATEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES JEUNES, BELGIQUE, 2019 .....	57