



Baromètre 2013

de la qualité de l'emploi et du travail

Gérard Valenduc

Baromètre de la qualité de l'emploi et du travail

Gérard Valenduc

FTU – Fondation Travail–Université

CSC – Confédération des Syndicats Chrétiens

Décembre 2013

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Le Baromètre de la qualité de l'emploi et du travail est mis à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).
Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

Cette étude a été réalisée pour la CSC par la Fondation Travail-Université, dans le cadre du mécénat de la Banque nationale.

Dépôt légal : D/2014/0780/05

CSC - Confédération des syndicats chrétiens

Chaussée de Haecht, 579, B-1030 Bruxelles

Contacts : thierry.dock@acv-csc.be; muriel.ruol@acv-csc.be

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

FTU - Fondation Travail-Université asbl

Rue de l'Arsenal, 5, B-5000 Namur

Site web : www.ftu-namur.org

Contact : Gérard Valenduc, gvalenduc@ftu-namur.org

Sommaire

Introduction.....	4
Première partie - Le marché du travail	
1.1 La structure de l'emploi	8
1.2 L'emploi atypique et la sécurité d'emploi	15
1.3 La formation	21
1.4 La structure du chômage	26
Deuxième partie - La qualité du travail	
2.1 Les conditions de travail	32
2.2 L'organisation du travail	36
2.3 La satisfaction et la reconnaissance dans le travail	40
Troisième partie - Écarts salariaux et inégalités	
3.1 Les inégalités salariales	44
3.2 Les inégalités de genre	48
Conclusions	51
Glossaire : définitions et sources statistiques	55

Introduction

Lors de son Congrès d'avril 2013, la CSC wallonne et bruxelloise a mis à l'ordre du jour l'enjeu de la qualité de l'emploi et du travail. Les lignes de force du Congrès concernent les emplois précaires, la sécurité d'emploi, le revenu, la pénibilité du travail, la gestion des carrières en fonction de l'âge, l'autonomie et le développement personnel, la satisfaction au travail et le sens du travail, les horaires de travail, la mobilité, les infrastructures collectives. L'objectif de la CSC est de "faire le choix de la dignité et de l'inclusion contre celui de la stigmatisation et de l'exclusion".

Les résolutions de ce Congrès balisent une série de chantiers à ouvrir dans ces domaines. La mise en œuvre de ces chantiers nécessite de développer et de maintenir à jour une bonne connaissance de l'état actuel et de l'évolution future de la qualité de l'emploi et du travail, en particulier

pour les travailleurs wallons et bruxellois.

C'est dans cette optique que ce baromètre a été conçu. Son objectif est de fournir une synthèse des principaux aspects de la qualité de l'emploi et du travail, afin de constituer une référence qui permettra d'évaluer les progrès dans le sens des améliorations souhaitées et revendiquées par la CSC.

Construire un baromètre, c'est d'abord sélectionner une série d'indicateurs et s'assurer qu'ils sont à la fois mesurables, dans l'état actuel des données statistiques disponibles, et pertinents par rapport aux objectifs fixés. La CSC a confié cette mission au Centre de recherche de la Fondation Travail-Université (FTU).

Le baromètre de la qualité de l'emploi et du travail constitue un outil d'éducation permanente. Il doit per-

mettre à des militants syndicaux de s'approprier une série d'éléments d'analyse, étayés par des indicateurs mesurables. Les sources de données sont citées à la fin du document. Quand des données relatives à la Wallonie et à Bruxelles sont disponibles, elles sont utilisées ; sinon, il s'agit de données nationales.

La lecture du baromètre ne conduit pas à une vision systématiquement négative des conditions d'emploi et de travail en Belgique. Elle dresse un tableau assez contrasté. Elle souligne toutefois de nombreux aspects problématiques, qui sont des terrains d'intervention potentiels pour les organisations syndicales. Les conclusions du baromètre soulignent ces aspects. De plus, il faut rappeler que si les conditions de travail sont meilleures en Belgique que dans beaucoup d'autres pays, c'est notamment grâce à l'action syndicale, à la fois dans les

comités pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et dans divers conseils consultatifs où les syndicats veillent à une amélioration constante de la législation du travail. La qualité de l'emploi et du travail est une des dimensions de notre modèle social, qui résulte d'une négociation permanente.

Note : la version grand public du baromètre est complétée par un rapport de recherche plus technique, qui expose les raisons du choix des différents indicateurs et les problèmes méthodologiques qui ont été rencontrés, qui fournit les données détaillées et donne des indications sur leur mise à jour future ; ce rapport de recherche, remis à la FEC-CSC, s'adresse plutôt aux conseillers des services d'étude, aux formateurs et aux permanents qui ont des responsabilités dans des instances de consultation des partenaires sociaux.

Première partie

Le marché du travail

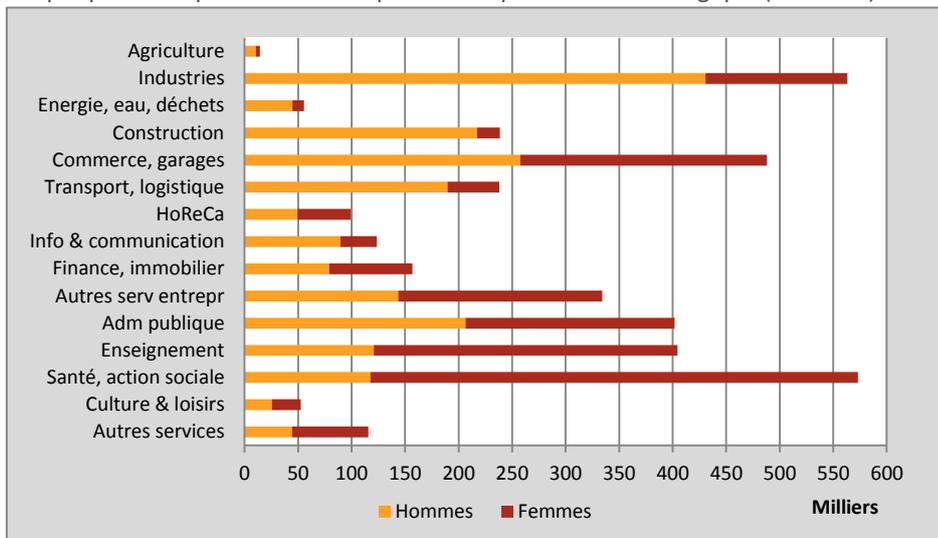
1.1 La structure de l'emploi

Au cours des dix dernières années, la structure de l'emploi a continué son évolution vers un modèle "post-industriel", où les services occupent une place croissante. De 2002 à 2012, la part de l'emploi industriel dans l'emploi total a reculé de 22% à 16%, celle du secteur de la construction est restée stable (6%), tandis que celle des services non marchands (administration publique, enseignement, santé et action sociale) est passée de 33% à 36% et celle des autres services, de 39% à 42%. Cette tendance est commune aux trois Régions du pays.

La répartition sectorielle de l'emploi

Le graphique 1 montre la répartition nationale de l'emploi par secteur d'activité, en 2012, en milliers de salariés (définition des secteurs : voir glossaire). Il indique aussi la proportion de femmes et d'hommes dans

Graphique 1 – Répartition de l'emploi salarié par secteur en Belgique (LFS 2012)



chaque secteur, ce qui révèle une prépondérance masculine dans l'industrie et la construction, ainsi que dans le transport et la logistique et dans l'informatique et la communication. La prépondérance féminine est très nette dans la santé et l'action

sociale, dans l'enseignement et dans les autres services aux particuliers. Les secteurs où l'augmentation relative de l'emploi a été la plus forte au cours des dix dernières années (2002-2012) sont les suivants: culture, loisirs et autres services aux particuliers

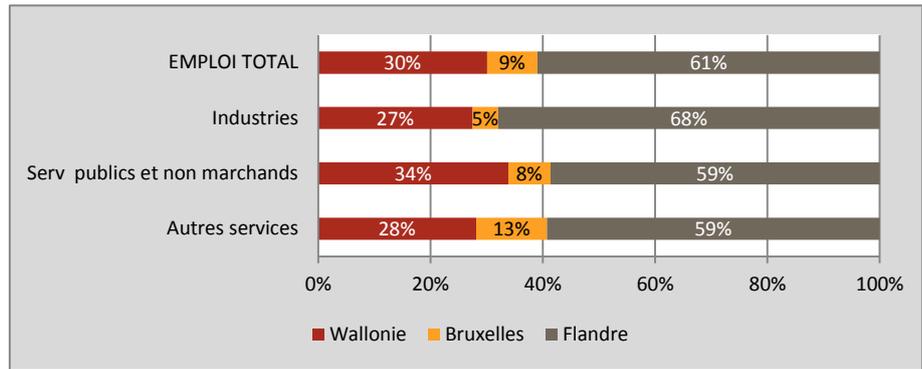
(+56%), finance et services aux entreprises (+40%), santé et action sociale(+36%). Le recul de l'emploi industriel est dû à deux causes. D'une part, certaines branches industrielles ont connu des restructurations importantes, qui ont conduit à des pertes d'emplois. D'autre part, le développement de la sous-traitance entraîne des déplacements d'emplois des entreprises industrielles vers les entreprises de services, notamment vers la logistique, l'ingénierie, l'intérim, le nettoyage.

Sur la période 2002-2012, l'emploi salarié a augmenté de 13%, mais la population active a elle aussi augmenté dans des proportions semblables (+11%), si bien que le chômage n'a pas significativement diminué.

La répartition régionale

Une question récurrente en matière de structure de l'emploi est celle des

Graphique 2 – Répartition des salariés selon leur région de résidence (LFS 2012)



disparités entre la Flandre, Bruxelles et la Wallonie. Comme le montre le graphique 2, les Wallons représentent 30% de l'emploi salarié total en Belgique, les Bruxellois 9% et les Flamands 61%.

L'emploi industriel est plus important pour les Flamands, tandis que l'emploi public ou non marchand (administration, enseignement, santé et action sociale) est plus important

pour les Wallons. Ce sont les travailleurs bruxellois qui présentent le profil le plus singulier, avec une faible proportion d'emplois industriels et une proportion plus élevée d'emplois dans les services marchands.

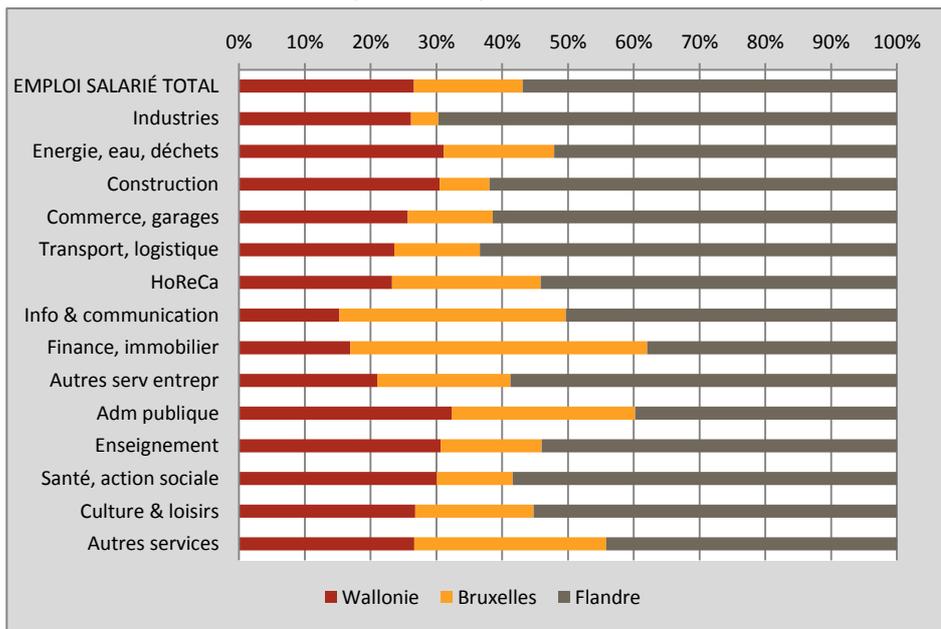
Les données du graphique 2 se basent sur la résidence des travailleurs et non pas la localisation des emplois. Si on s'intéresse à la structure de l'emploi selon la localisation des établisse-

ments, la singularité de la Région bruxelloise saute aux yeux. Le graphique 3 représente, dans chaque

secteur d'activité, la proportion d'emplois localisés en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre. Chaque

secteur doit être comparé avec la répartition de l'emploi total, toujours selon la localisation des établissements : 26.5% en Wallonie, 16.5% à Bruxelles, 57% en Flandre. Alors que Bruxelles accueille 16.5% du total des emplois, on y trouve 45% des emplois du secteur financier, 34% des emplois de l'information, informatique et communication, 29% des emplois des services divers aux particuliers, 28% des emplois de l'administration publique, 23% du secteur HoReCa.

Graphique 3 – Répartition des postes de travail dans chaque secteur selon la localisation des établissements (ONSS 2011)



La mobilité géographique

C'est la question de la mobilité des travailleurs entre les Régions qui relie la distribution régionale de la population active occupée (selon la résidence du travailleur) et la notion d'emploi intérieur à une Région. Deux études du Forem sur la mobilité interrégionale des salariés permettent de préciser les flux entre les lieux de résidence et les lieux de travail (Forem, 2012 et

2013). La Wallonie est caractérisée par une proportion importante d'emplois "locaux". En 2010, seulement 18% des travailleurs résidant en Wallonie occupent un emploi localisé en dehors de la Wallonie : 11% à Bruxelles, 3% en Flandre et 4% à l'étranger ; le Grand-Duché de Luxembourg occupe, à lui seul, plus de 34000 travailleurs wallons. Parmi les emplois situés en Wallonie, 9% sont occupés par des travailleurs venant d'autres Régions : 2% par des Bruxellois, 3% par des Flamands et 4% par des frontaliers étrangers.

La situation bruxelloise est très différente. Parmi les emplois situés à Bruxelles, 61% sont occupés par des travailleurs provenant d'autres Régions : 39% par des Flamands, 21% par des Wallons et 1% par des résidents d'autres pays. Parmi les travailleurs résidant à Bruxelles, 13% occupent un emploi en Flandre (notam-

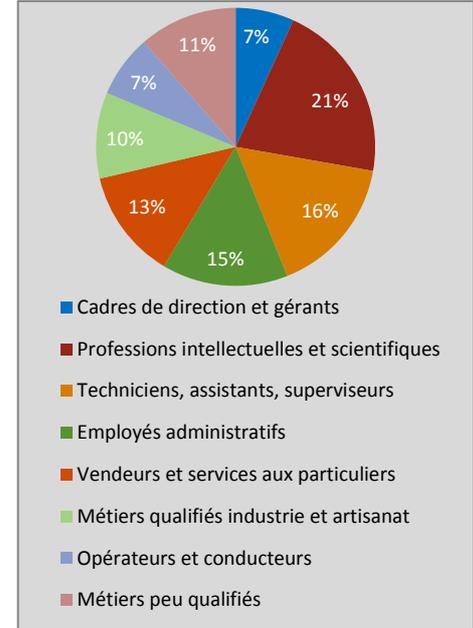
ment dans le Brabant flamand) et 6% en Wallonie.

La répartition selon les métiers

Une autre dimension importante de l'évolution de la structure de l'emploi concerne les métiers. Le graphique 4 se réfère à la classification internationale des professions (ISCO, voir glossaire). Il s'agit ici de données nationales.

Les trois premières catégories, c'est-à-dire les cadres et gérants, les professions "supérieures" (professions intellectuelles ou scientifiques, y compris les enseignants) et les professions "intermédiaires" (techniciens, assistants, superviseurs, y compris les infirmiers et travailleurs sociaux) représentent ensemble, en 2012, 44% des emplois. Cette proportion s'est accrue au cours des dix dernières années (37% en 2002). À l'autre extrémité de l'échelle, les métiers peu

Graphique 4 – Répartition de l'emploi par catégorie de métiers (Belgique, LFS 2012)



qualifiés représentent 11% des emplois. Au milieu de l'échelle, les métiers manuels (métiers qualifiés de

l'industrie et de l'artisanat, opérateurs de machines et conducteurs d'engins ou véhicules) sont moins nombreux que les métiers non manuels, comme les employés de bureau, les vendeurs, les employés des services aux particuliers (soins aux personnes, garde d'enfants, cuisine, sécurité) : 28% de "non manuels" contre 17% de "manuels".

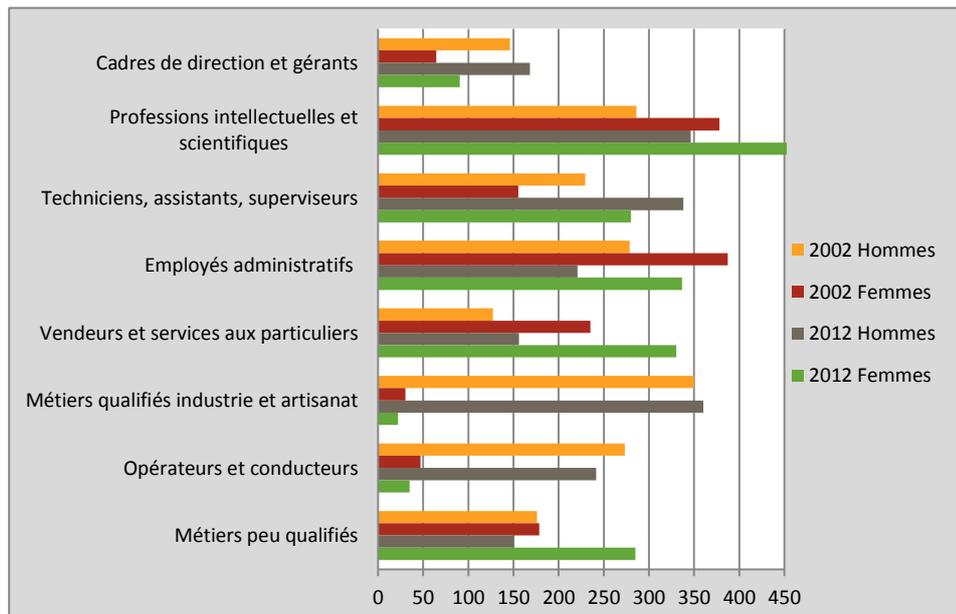
Le graphique 5 montre l'évolution, de 2002 à 2012, de la répartition des hommes et des femmes selon les catégories de métiers, au niveau national.

Une lecture de ce graphique du point de vue du genre met en évidence des catégories de métiers à prédominance masculine ou féminine. Du côté des hommes, outre les métiers manuels, on trouve les cadres supérieurs et gérants, ainsi que les professions intermédiaires. Si les femmes sont plus nombreuses dans les professions

intellectuelles et scientifiques, c'est grâce à la présence de tous les enseignants dans cette catégorie. Au cours des dix dernières années, le nombre

de femmes a nettement plus augmenté que le nombre d'hommes parmi les professions supérieures et intermédiaires, de même que dans les métiers

Graphique 5 – Évolution de l'emploi salarié par catégorie de métiers (Belgique, LFS 2002-2012, en milliers)



de la vente et des services aux particuliers. La légère diminution dans les métiers administratifs s'explique par une augmentation de la qualification de certains emplois de bureau (comptables, secrétaires), qui place désormais ceux-ci dans la catégorie des professions intermédiaires. Parmi les métiers peu qualifiés, le nombre d'hommes a diminué tandis que le nombre de femmes a augmenté, si bien que ces métiers sont aujourd'hui majoritairement féminins. Ils comprennent les livreurs, serveurs, manoeuvres, aides de ménage, agents de nettoyage, y compris les emplois en titres services, parmi lesquels il y a plus de 90% de femmes.

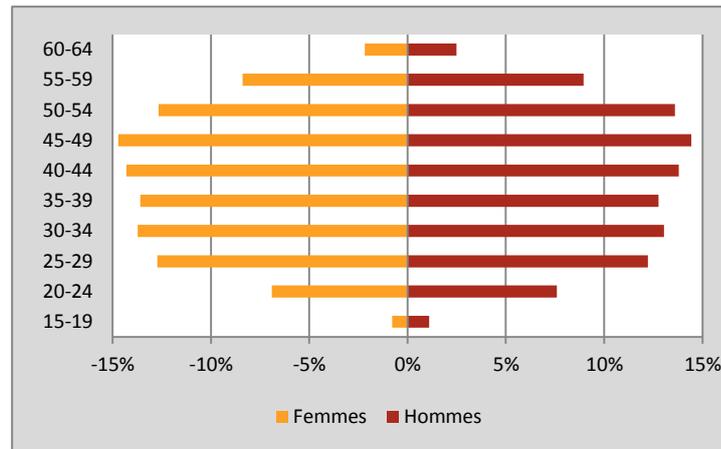
Le vieillissement de la population en emploi

Le vieillissement constitue autre trait marquant de la structure de l'emploi, comme le montre la pyramide des âges du graphique 6. En 2012, les

salariés de 50 ans et plus représentent 25% des hommes et 23% des femmes, contre respectivement 18% et 14% dix ans plus tôt. Dans les années à venir, un salarié sur quatre aura plus de 50 ans. Par ailleurs, les sexagénaires encore en emploi sont actuellement peu nombreux mais la tendance est à la hausse, à la fois sous l'effet de

l'évolution démographique et des mesures gouvernementales visant à décourager les départs précoces. Quant aux moins de 25 ans, ils ne représentent actuellement que 9% des hommes et 8% des femmes en emploi. Il faut y voir un double effet de l'augmentation du nombre de jeunes qui font des études supérieures, plus

Graphique 6 – Pyramide des âges de l'emploi salarié (Belgique, LFS 2012)

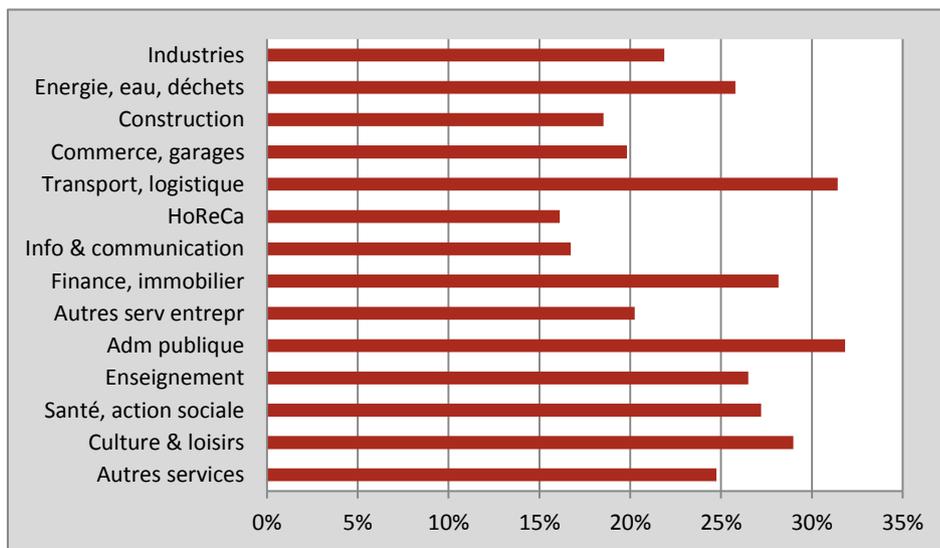


longues qu'auparavant, et des difficultés d'insertion professionnelle que connaissent de nombreux jeunes.

Le vieillissement ne touche pas de la même manière les différentes branches d'activité, comme l'indique le graphique 7. La proportion de travailleurs de 50 ans et plus varie du simple au double entre les branches les plus "jeunes" (HoReCa, informatique et communication) et les plus "vieillissantes" (administration publique, transports et logistique). Le graphique donne une certaine mesure du défi qui attend prochainement les secteurs les plus vieillissants.

La proportion de travailleurs de 50 ans et plus dans chaque secteur varie peu d'une Région à l'autre : les écarts entre les Flamands d'une part, les Wallons et Bruxellois d'autre part se situent dans une fourchette de $\pm 1\%$ autour de la moyenne nationale.

Graphique 7 – Proportion de salariés de 50 ans et plus par secteur (Belgique, LFS 2012)



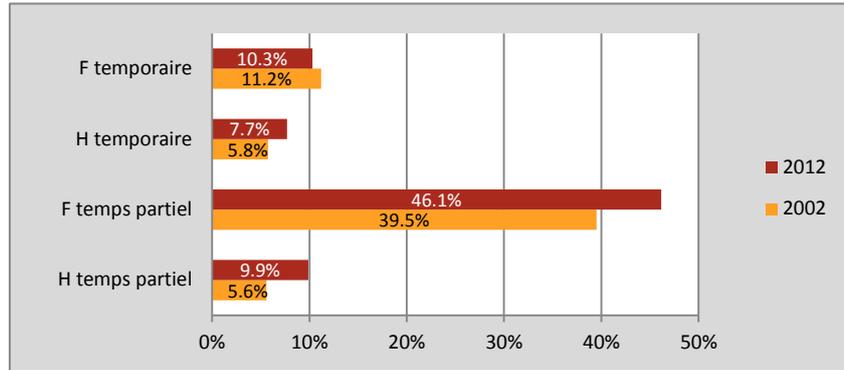
1.2 L'emploi atypique et la sécurité d'emploi

Sous le terme "emploi atypique", on regroupe une série de formes d'emploi qui s'écartent du modèle standard de l'emploi à temps plein et à durée indéterminée, tantôt sous l'angle du contrat de travail, ou du temps de travail, ou de la localisation du travail, ou encore du lien de subordination auquel le travailleur est soumis. Les principales formes d'emploi atypique sont les emplois à temps partiel, les emplois temporaires, parmi lesquels l'intérim occupe une place singulière, les emplois d'insertion, le travail en détachement et le travail sous contrat commercial.

L'emploi à temps partiel

Au cours des dix dernières années, l'emploi à temps partiel a significativement augmenté, aussi bien pour les femmes que pour les hommes, alors que l'emploi temporaire a connu une évolution plus contrastée (graphique 8). Le temps partiel est essen-

Graphique 8 – Évolution de l'emploi temporaire et de l'emploi à temps partiel, en % de l'emploi total des femmes ou des hommes (Belgique, LFS 2002-2012)



tiellement féminin: aujourd'hui, 46% des femmes salariées travaillent à temps partiel et 10% des hommes. À titre de comparaison, ces pourcentages sont semblables à ceux de l'Allemagne et de la Grande-Bretagne, mais supérieurs à ceux de la France (30% des femmes et 6% des hommes) et inférieurs à ceux des Pays-Bas (75% et 25%). De 2001 à 2011, c'est le temps partiel en fin de carrière (50 ans et

plus) qui a le plus augmenté: il est passé de 7 à 17% des hommes, de 47 à 57% des femmes. Le temps partiel en tout début de carrière (chez les moins de 25 ans) a également augmenté au cours de ces dix années, passant de 26% à 39% chez les femmes, 11% à 15% chez les hommes. Le temps partiel de fin de carrière n'est pas de même nature que le temps partiel de début de carrière: le premier reflète

souvent une volonté de réduire son temps de travail, tandis que le second est lié au fait qu'une proportion croissante d'emplois ouverts aux jeunes ne le sont qu'à temps partiel.

Les raisons du temps partiel sont différentes pour les femmes et pour les hommes (tableau 1). Le temps partiel n'est librement choisi que par 11% des femmes et 7% des hommes. Les différentes formes de temps partiel contraint (par le marché du travail, par l'insuffisance des services aux familles ou en raison de statuts particuliers) concernent plus de la moitié des temps partiels (57%) mais elles touchent différemment les femmes et les hommes. Quant au temps partiel "de compromis", c'est-à-dire pour des raisons personnelles ou familiales (autres que celles déjà citées) qui sont fortement influencées par les rapports de genre, il concerne

Tableau 1 – Raisons du travail à temps partiel des femmes et des hommes (LFS 2012), en % de l'emploi à temps partiel des femmes ou des hommes

	Total	Femmes	Hommes
Temps partiel choisi	10.0	10.8	6.7
Choix volontaire de ne pas souhaiter de temps plein	10.0	10.8	6.7
Temps partiel contraint : raisons liées au marché du travail	28.0	26.4	34.1
Pas trouvé d'emploi à temps plein	9.3	8.3	13.7
Emploi souhaité uniquement offert à temps partiel	13.6	14.0	11.8
Pour compléter un autre temps partiel	3.4	2.6	6.4
Suite à la situation économique	0.7	0.6	1.1
Mauvaises conditions de travail	1.0	0.9	1.1
Temps partiel contraint : raisons liées aux services aux familles	18.7	22.0	5.1
Services de soins (garderie, aide aux personnes) non disponibles	18.7	22.0	5.1
Temps partiel contraint : raisons liées à des statuts particuliers	10.5	8.3	20.1
Pré pensionné	2.0	1.3	5.1
Temps partiel lié à une incapacité de travail	5.2	4.6	8.1
Combinaison formation / emploi	3.3	2.4	6.9
Temps partiel de compromis	26.7	27.5	23.7
Autres raisons personnelles ou familiales	26.7	27.5	23.7
Autres raisons ou pas de réponse	6.1	5.0	10.3
<i>Total</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

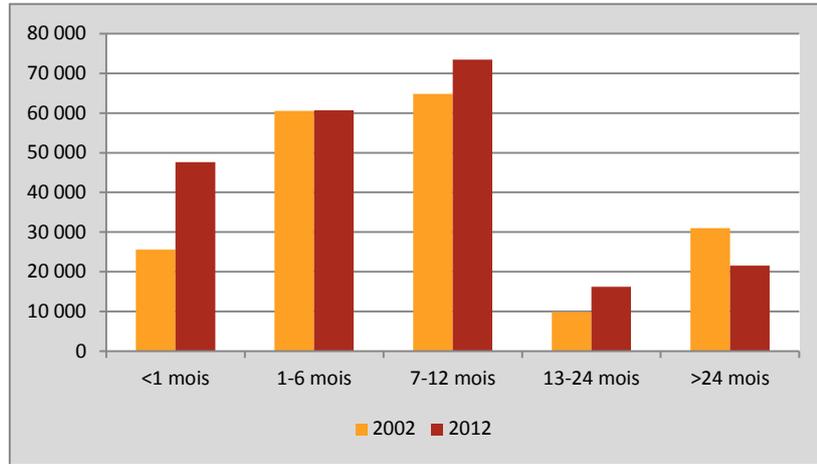
28% des femmes et 24% des hommes à temps partiel.

Les raisons du temps partiel diffèrent quelque peu selon la Région. Le temps partiel contraint par le marché du travail est plus fréquent chez les salariés wallons et bruxellois, tandis que le temps partiel choisi et le temps partiel contraint par l'insuffisance de services aux familles est plus fréquent en Flandre.

L'emploi temporaire

Selon l'enquête LFS, l'emploi temporaire occupe, en Belgique, une place plus limitée que dans les pays voisins : 9%, contre 18% aux Pays-Bas et 15% en France et en Allemagne. Il concerne surtout les jeunes: parmi les moins de 25 ans, 31% des hommes et 38% des femmes ont des contrats temporaires; dans l'intérim, 37% des salariés ont moins de 25 ans. L'augmentation de la précarité des

Graphique 9 – Évolution du nombre de contrats temporaires parmi les 20-39 ans, selon la durée des contrats (Belgique, LFS 2002-2012)



contrats temporaires chez les plus jeunes est visible dans le graphique 9, qui concerne la tranche d'âge 20-39 ans. Sur les dix dernières années, le nombre de contrats courts (jusque 6 mois) a augmenté et le nombre de contrats plus longs (>24 mois) a diminué.

La forme la plus répandue d'emploi temporaire est le contrat à durée déterminée (56% des contrats temporaires chez les femmes, 46% chez les hommes), suivi par l'intérim (28% des contrats temporaires chez les hommes, 17% chez les femmes); quoique sensibles aux variations de la

conjoncture économique, tous deux sont en augmentation sur les dix dernières années. En revanche, la part des contrats d'insertion ou de formation, des emplois temporaires subventionnés et des ALE a diminué au cours des dix dernières années, ce qui est dû en partie à une "régularisation" en CDI de certains emplois subventionnés à durée déterminée.

Les formes d'emploi temporaire diffèrent quelque peu d'une Région à l'autre. L'intérim représente 28% des emplois temporaires en Flandre, contre 17% en Wallonie et 15% à Bruxelles. Le CDD est moins répandu en Flandre (47%) qu'en Wallonie (55%) et à Bruxelles (57%). Les contrats d'étudiant sont plus fréquents en Flandre (8%) qu'en Wallonie et à Bruxelles (4%). En revanche, les contrats de formation/insertion sont plus fréquents en Wallonie (8%, contre 4% en Flandre).

Les autres formes d'emploi atypique

On dispose de peu de données sur les autres formes d'emploi atypique, notamment sur l'expansion de divers types de contrat qui sont à mi-chemin entre le salariat et le travail indépendant: les contrats free-lance, par exemple dans les médias et l'informatique, les contrats intermittents payés au cachet, qui se répandent en dehors des milieux artistiques (organisation de foires ou d'événements, dépannage, formation), les temps partiels complémentaires rémunérés sous forme d'honoraires, etc.

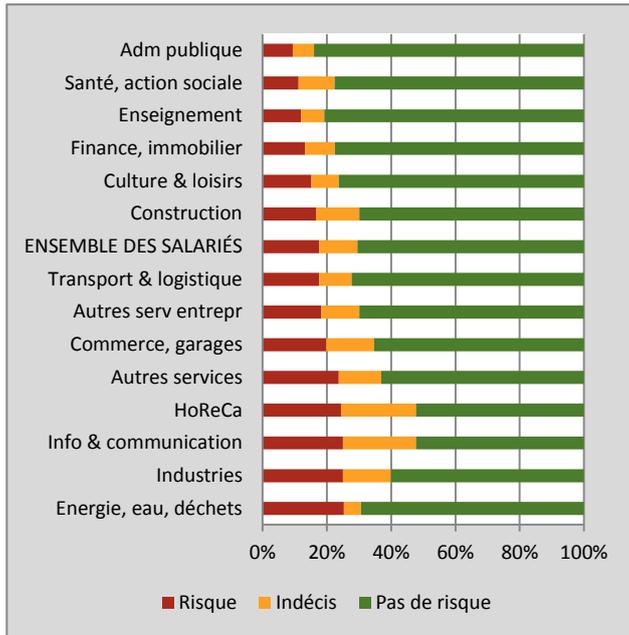
Ces emplois sont atypiques à la fois du point de vue du lien de subordination, du lieu de travail et du temps de travail. Selon l'enquête Eurofound sur les profils de flexibilité des entreprises en Europe (2009), 14% des entreprises belges recourent régulièrement à des contrats free-lance.

Par ailleurs, le travail en détachement, quoique réglementé de manière assez stricte en Belgique, se répand dans de nombreux secteurs (informatique, maintenance technique, services aux entreprises), à travers une conception de plus en plus élargie de la notion de "mission" et à travers le détachement provenant d'employeurs localisés hors de Belgique. Le secteur de l'intérim s'est lui aussi lancé, depuis 2007, dans le "project sourcing".

L'insécurité d'emploi

Le sentiment d'insécurité dans l'emploi ne concerne pas seulement les emplois atypiques, il peut aussi concerner des travailleurs qui ont des contrats "standard", mais dans des entreprises ou des secteurs où l'emploi est menacé. En revanche, certaines formes d'emploi atypique, notamment dans le temps partiel, ne génèrent pas nécessairement de sentiment d'insécurité.

Graphique 10 – Perception du risque de perdre son emploi dans les six prochains mois (EWCS 2010)



L'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) permet de mesurer le sentiment d'insécurité

(moins de 30 ans) que la crainte de perdre son emploi est la plus répandue (24%) mais c'est aussi chez eux

dans l'emploi. En 2010, 18% des salariés belges déclaraient craindre de perdre leur emploi dans les six mois. Ce pourcentage a presque doublé par rapport à l'enquête de 2005 (9.5%). Le pourcentage est plus élevé (21%) parmi ceux qui ont connu, au cours des trois années antérieures, une restructuration importante qui a affecté leur environnement de travail. Il est nettement plus élevé parmi ceux qui n'ont pas de contrat à durée indéterminée (46%). C'est parmi les jeunes

qu'on trouve le plus de contrats temporaires. Il y a peu de différence entre les femmes et les hommes.

Le risque de perdre son emploi ou l'incertitude par rapport à la possibilité de le garder sont inégalement répartis selon les branches d'activité (graphique 9). Les emplois dans l'administration, l'enseignement, la santé et l'action sociale, la finance ou la culture donnent le meilleur sentiment de sécurité. Le sentiment d'insécurité est plus marqué dans les industries, l'HoReCa, l'informatique et la communication.

L'enquête EWCS permet de croiser ce sentiment d'insécurité avec une autre source d'incertitude : la crainte de ne pas pouvoir retrouver un emploi dans des conditions similaires si on venait à perdre le sien. Cette crainte concerne 40% des salariés et elle est plus répandue chez les plus âgés (62% des 50 ans et plus).

Tableau 2 – Situation par rapport à l'insécurité d'emploi (Belgique, EWCS 2010)

		Perdre son emploi au cours des six prochains mois		
		Risque	Indécis	Sans risque
Ne pas pouvoir retrouver un emploi aux mêmes conditions	Risque	En insécurité 12%	Dans l'incertitude 8%	Sur la défensive 37%
	Indécis			
	Sans risque	Mobilité favorable 10%		En sécurité 33%

Les résultats de ce croisement se trouvent dans le tableau 2. Ils permettent de caractériser cinq situations face au risque d'insécurité.

Tout d'abord, 12% des salariés se perçoivent fortement en insécurité : ils disent risquer de perdre leur emploi dans les six mois à venir et sont sceptiques sur leurs chances de pouvoir en retrouver un autre aux mêmes conditions. À côté d'eux, 8% sont dans une situation d'incertitude : ils ne savent pas si leur emploi est menacé ou non à court terme mais ils sont

sceptiques sur leurs chances de pouvoir retrouver un emploi équivalent. À l'opposé, 33% se sentent plutôt en sécurité : ils ne craignent pas de perdre leur emploi et pensent de toute façon pouvoir en retrouver un autre, avec des conditions semblables. Dans une position moins favorable, on trouve 37% des salariés qui sont sur la défensive : ils ne pensent pas perdre leur emploi mais, si cela devait arriver, ils pourraient difficilement retrouver un emploi équivalent ; ces travailleurs ne sont donc pas prêts à changer d'employeur de leur propre

initiative. En revanche, 10% sont dans une situation favorable du point de vue de leur mobilité professionnelle : ils ont des craintes pour leur emploi mais sont confiants dans le fait de pouvoir en retrouver un autre dans de bonnes conditions.

La proportion de travailleurs en insécurité ou dans l'incertitude varie peu selon l'âge. Les différences entre groupes d'âge concernent d'autres profils : les jeunes (moins de 30 ans) sont plus nombreux à être dans une situation de mobilité favorable (18%), tandis que les plus âgés (50 ans et plus) sont plus nombreux à être sur la défensive (55%).

1.3 La formation

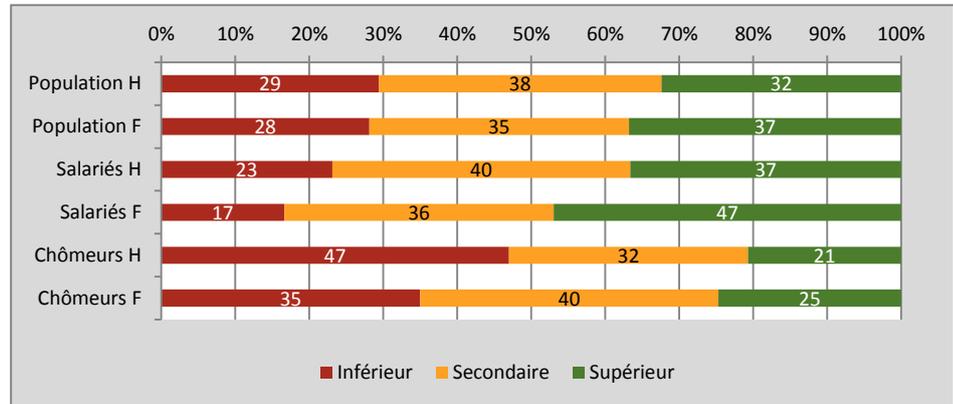
En Belgique, au cours des dix dernières années, le niveau d'instruction s'est significativement élevé : en 2012, 37% des femmes et 32% des hommes de 25 à 64 ans ont un diplôme d'enseignement supérieur court ou long, soit 6 points de pourcentage de plus qu'il y a dix ans.

Les niveaux d'instruction

Parmi les salariés belges de 25 à 64 ans, 47% des femmes et 37% des hommes possèdent un diplôme de niveau supérieur, tandis que seulement 23% des hommes et 17% des femmes n'ont pas de diplôme de fin du secondaire (ni général, ni technique ni professionnel). Les écarts entre la Wallonie et la moyenne belge sont faibles (moins de 2% en défaveur des Wallons) et ils se sont réduits au cours des dix dernières années. Cette élévation du niveau d'instruction est à mettre en relation avec l'évolution des métiers (graphique 3), qui révèle une

Graphique 11 – Proportion des différents niveaux d'instruction parmi la population, parmi les salariés et parmi les chômeurs – 25 à 64 ans (Belgique, LFS 2012)

Supérieur = enseignement supérieur court ou long. Secondaire = secondaire supérieur général, technique ou professionnel. Inférieur = secondaire inférieur, primaire ou aucun diplôme.



part croissante d'emplois plus qualifiés. Parmi les demandeurs d'emploi de 25 à 64 ans, la situation est opposée : 47% des hommes et 35% des femmes n'ont pas de diplôme du secondaire supérieur (graphique 11). L'IWEPS fournit une estimation plus détaillée du lien entre le niveau d'instruction et l'insertion profession-

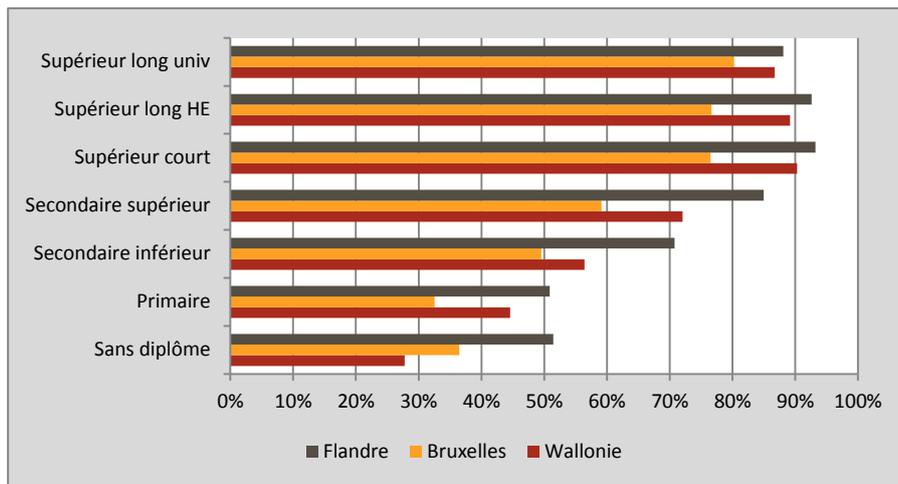
nelle parmi la population wallonne de 25 à 49 ans. Parmi ceux qui n'ont pas de diplôme ou seulement un diplôme primaire, 38% sont en emploi (salarié ou indépendant), 17% sont au chômage et 45% en inactivité économique ; parmi ceux qui n'ont qu'un diplôme du secondaire inférieur, les chiffres sont respectivement 63%, 13%

et 24%. À l'opposé, parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, 89% sont en emploi, 5% au chômage et 6% en inactivité (IWEPS, 2012).

Le niveau d'instruction exerce donc une influence importante sur l'insertion professionnelle.

Ce constat est particulièrement important pour les jeunes – et ici les différences entre Régions sont significatives. Le graphique 12 compare le taux d'emploi des 25-34 ans selon le niveau de diplôme, en Flandre, à Bruxelles et en Wallonie. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, les taux d'emploi des jeunes flamands et des jeunes wallons sont assez semblables (près de 90%), celui des jeunes bruxellois est moins favorable (près de 80%). Pour les diplômés du secondaire supérieur, les écarts se creusent : 85% en Flandre, 72% en Wallonie, 59% à Bruxelles. Pour les jeunes qui n'ont qu'un certificat du

Graphique 12 – Taux d'emploi des jeunes de 25 à 34 ans selon le niveau de diplôme et la Région de résidence (LFS 2012)



secondaire inférieur, le marché du travail offre bien moins de perspectives d'emploi en Wallonie et à Bruxelles (taux d'emploi de 56% et 50% respectivement) qu'en Flandre (71%). Enfin, les jeunes sans aucun diplôme secondaire se retrouvent majoritairement exclus de l'emploi,

plus lourdement en Wallonie et à Bruxelles qu'en Flandre. Un des facteurs explicatifs de la situation critique des jeunes peu qualifiés sur le marché du travail wallon et bruxellois réside dans l'abandon scolaire précoce. Celui-ci se mesure par la proportion de jeunes de 18 à 24 ans qui ont

interrompu prématurément leur scolarité, ont quitté l'école sans diplôme et n'ont pas repris de formation par la suite.

Cette proportion est de 12% en moyenne en Belgique, mais de 20% à Bruxelles, 15% en Wallonie et 9% en Flandre. Les pourcentages sont plus élevés chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes : 24% contre 16% d'abandons prématurés à Bruxelles, 18% contre 12% en Wallonie (LFS, 2012). Entre 2005 et 2012, le phénomène s'est aggravé pour les hommes (sauf en Flandre), il s'est réduit pour les femmes.

La formation professionnelle continue

Le niveau de qualification de la main-d'œuvre ne dépend pas seulement de la formation initiale, il dépend aussi de la possibilité de continuer à se former tout au long de la vie. Les différentes sources de données sur

l'accès des travailleurs à la formation professionnelle continue fournissent des estimations assez divergentes.

Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS, 2010), qui interroge les travailleurs, 39% des salariés belges ont suivi, au cours de l'année écoulée, une formation organisée ou payée par leur employeur et 40% ont suivi une formation sur le tas (formation informelle). Selon l'enquête européenne sur la formation professionnelle continue (CVTS, 2010), qui interroge les entreprises, 52% des salariés belges ont suivi dans l'année une formation interne ou externe et 17% une formation informelle.

Selon le Conseil central de l'économie, qui analyse les données des bilans sociaux des entreprises, le taux de participation des salariés à la formation professionnelle est de 34% en 2011, en-deçà de l'objectif de 50% fixé par les partenaires sociaux. Les inves-

tissements des entreprises belges dans la formation de leurs salariés ont reculé depuis la crise, passant de 1.15% de la masse salariale en 2008 à 1.04% en 2011, loin de l'objectif de 1.9% négocié dans le Pacte des générations et confirmé par la loi-programme de 2012.

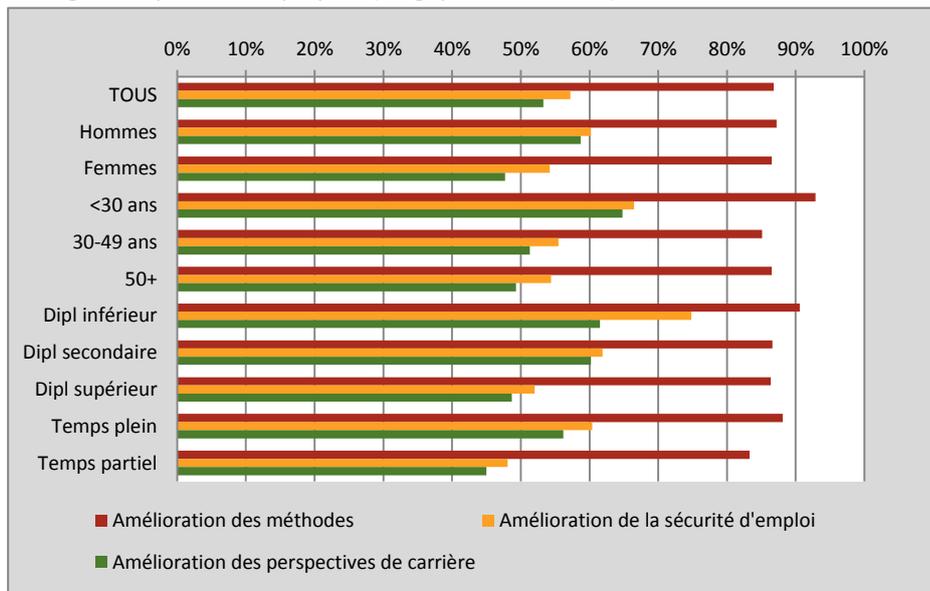
Les enquêtes EWCS et CVTS divergent également sur l'évolution récente : selon EWCS, le taux de participation des salariés belges à la formation professionnelle aurait reculé entre 2005 et 2010 (de 44% à 39%), selon CVTS il aurait augmenté (de 39% à 52%).

L'enquête EWCS révèle des inégalités en matière d'accès à la formation payée ou organisée par l'employeur : les salariés de 30 à 49 ans y ont davantage accès que les plus jeunes ou les plus âgés, les temps pleins davantage que les temps partiels, les femmes un peu plus que les hommes, mais c'est

surtout le niveau de formation initiale qui est discriminant : parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, 51% ont suivi une formation dans l'année, contre 30% parmi les diplômés du secondaire et 27% parmi ceux qui n'ont aucun diplôme secondaire. Ceci confirme l'existence d'un "effet Matthieu" dans la formation : plus on en a déjà, plus on en reçoit encore.

L'enquête EWCS s'est également intéressée à la manière dont les travailleurs perçoivent les bénéfices de la formation professionnelle continue, dans trois domaines : l'amélioration de leurs méthodes de travail, l'amélioration de leur sécurité d'emploi, l'amélioration de leur perspectives de carrière. Les résultats (graphique 13) montrent une appréciation positive, mais qui se différencie selon l'âge, le sexe et le niveau de formation initiale. Les hommes estiment retirer davantage de bénéfices

Graphique 13 – Estimation des bénéfices de la formation professionnelle continue, en % de l'ensemble des travailleurs qui ont suivi dans l'année une formation payée ou organisée par leur employeur (Belgique, EWCS 2010)



que les femmes en matière de sécurité d'emploi et de carrière, les jeunes (moins de 30 ans) davantage que les

plus âgés, les temps pleins davantage que les temps partiels. Les diplômés de l'enseignement supérieur, qui sont

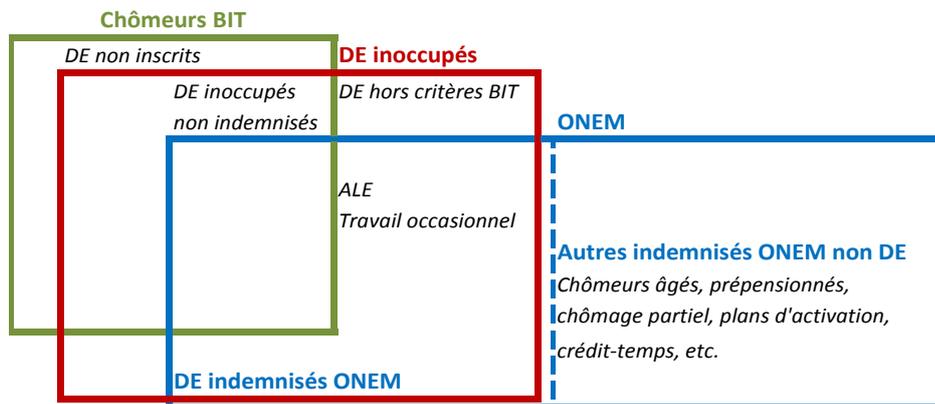
favorisés en termes d'accès à la formation continue, ont des scores inférieurs à la moyenne pour les bénéfices qu'ils en retirent. À l'opposé, les moins diplômés, qui sont nettement défavorisés dans l'accès à la formation, estiment en retirer davantage de bénéfices que les autres, surtout en termes de sécurité d'emploi et de perspectives de carrière.

1.4 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 schéma ci-contre 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 entre pays, et le *taux de chômage administratif*, qui reflète mieux le contexte institutionnel national ou régional.

Le *taux de chômage BIT harmonisé* est calculé à partir de l'enquête sur les forces de travail (LFS). 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.

Graphique 14 – Définition des indicateurs de chômage



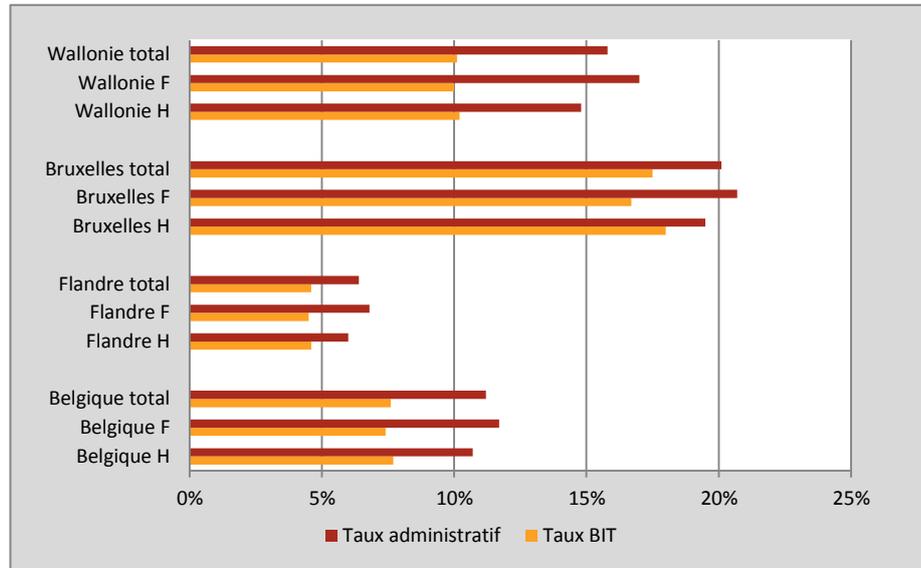
Le *taux de chômage administratif* est calculé à partir des moyennes mensuelles des inscriptions des demandeurs d'emploi (DE) auprès des agences de l'emploi (Forem, Actiris, VDAB, ADG). Les "demandeurs d'emploi inoccupés" (périmètre rouge) comprennent, outre les demandeurs d'emploi indemnisés, les jeunes 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. L'écart entre ces deux manières de mesurer le chômage est important, comme le montre le graphique 15. Au niveau national, en 2012, le taux de chômage BIT harmonisé est de 7.6%, alors que le taux de chômage administratif est de 11.2%. C'est en Wallonie que l'écart est le plus important. Ne sont

pas comptabilisés parmi les chômeurs BIT les demandeurs d'emploi qui sont momentanément indisponibles (par exemple pour raison médicale), qui travaillent dans des ALE, ou encore ceux qui, par découragement ou par négligence, n'ont pas fait de démarche active de recherche d'emploi au cours du mois écoulé. Sont par ailleurs comptabilisés dans le chômage administratif des travailleurs qui occupent certaines formes d'emploi précaire : intérim court, travail occasionnel, temps partiel involontaire donnant droit à une allocation de garantie de revenu. L'écart entre le taux de chômage BIT harmonisé et le taux de chômage administratif donne, d'une certaine manière, une idée de la "zone trouble" entre l'emploi et le non-emploi.

Les taux de chômage ont peu varié au cours des dernières années. Entre 2005 et 2012, le taux de chômage adminis-

Graphique 15 – Taux de chômage BIT harmonisé et taux de chômage administratif selon le genre, par Région, en 2012 (DGSIE et SPF Emploi)



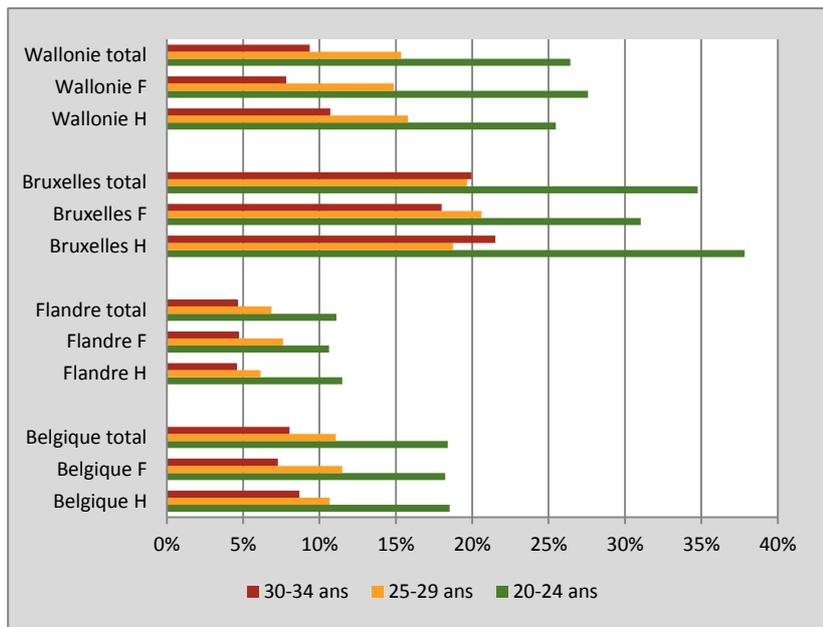
tratif est passé de 12.5% à 11.2% au niveau national, de 20.5% à 20.1% à Bruxelles et de 17.9% à 15.8% en Wallonie, sans que les fluctuations annuelles ne dépassent $\pm 1.5\%$. Au cours

de la même période, le taux de chômage harmonisé est passé de 8.5% à 7.6% au niveau national, de 16.5% à 17.5% à Bruxelles et de 11.9% à 10.1% en Wallonie.

Quatre facteurs importants caractérisent la structure du chômage : son inégale répartition entre Régions et sous-régions, l'importance du chômage des jeunes, les écarts entre niveaux d'instruction et la durée d'inoccupation.

Les inégalités entre Régions ont été mises en évidence dans le graphique 15, pour les deux types de taux de chômage. Elles peuvent recouvrir d'importantes disparités sous-régionales. Ainsi, selon l'IWEPS (2011), le taux de chômage administratif est de 11% dans les provinces du Brabant wallon et du Luxembourg, 14% dans la province de Namur, 17% dans celle de Liège et 19% dans le Hainaut. Le taux le plus bas se trouve dans l'arrondissement de Bastogne (10.1%), le plus élevé à Charleroi (22.5%). En Flandre, le taux de chômage administratif varie de 6% (Brabant flamand et Flandre occidentale) à 9% (Anvers).

Graphique 16 – Taux de chômage BIT harmonisé des jeunes de 20 à 35 ans, selon le genre, par tranche d'âge de 5 ans, en 2012 (LFS-DGSIE)



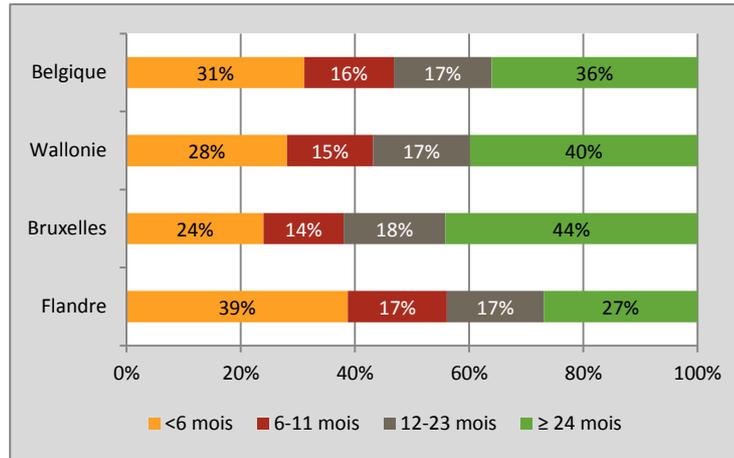
Le graphique 16 illustre l'importance du chômage des jeunes et de leurs difficultés d'insertion dans la vie pro-

fessionnelle. Jusqu'à l'âge de 30 ans en Wallonie et en Flandre, et jusqu'à 35 ans à Bruxelles, le taux de chômage

harmonisé est nettement plus élevé que la moyenne régionale du graphique 15. La situation des jeunes bruxellois paraît particulièrement défavorable – mais on se souviendra aussi que c’est à Bruxelles que le pourcentage d’abandons de scolarité est le plus élevé. Selon Actiris (2010), parmi les jeunes demandeurs d’emploi bruxellois de 25 à 29 ans, 28% n’ont pas de diplôme secondaire, 29% ont un diplôme du secondaire supérieur, 19% un diplôme de niveau supérieur et 24% un diplôme sans équivalence en Belgique – il s’agit ici de migrants hors-UE de première génération.

Le niveau d’instruction est, de manière générale, un facteur discriminant en matière de chômage. Le graphique 11 a déjà montré que les diplômés de niveau inférieur sont proportionnellement plus nombreux parmi les chômeurs que dans la

Graphique 17 – Répartition des demandeurs d’emploi (chômage administratif) selon la durée d’inoccupation, en 2011 (SPF Emploi)



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 14.2% parmi les peu diplômés (maximum secondaire inférieur), contre 4% parmi les diplômés du supérieur. Ces chiffres sont

respectivement 29.3% contre 9% à Bruxelles et 17.7% contre 4.5% en Wallonie.

Enfin, la durée d’inoccupation (graphique 17) diffère également d’une Région à l’autre. En Wallonie et à Bruxelles, la majorité des chômeurs

sont inoccupés depuis un an et plus (57% en Wallonie et 62% à Bruxelles), tandis qu'en Flandre, la majorité des chômeurs sont inoccupés depuis moins d'un an (56%). C'est là où le chômage de longue durée est le plus important qu'on observe les plus grands écarts entre le taux de chômage BIT harmonisé et le taux de chômage administratif.

Deuxième partie

La qualité du travail

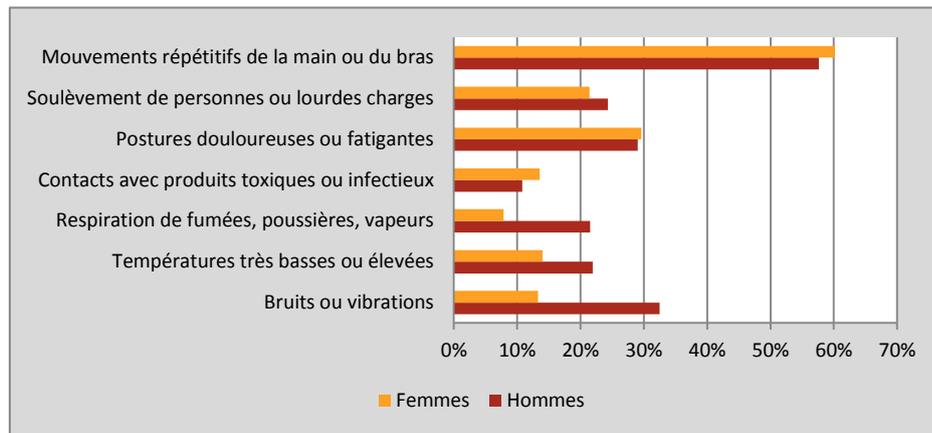
2.1 Les conditions de travail

Le volet belge de la cinquième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2010) permet d'évaluer comment les salariés belges perçoivent l'exposition à des risques dans leur milieu travail, ainsi que les conséquences de cette exposition sur leur santé et sur leur satisfaction au travail.

L'exposition aux risques

À partir du questionnaire de cette enquête, les facteurs de risque ont été regroupés en sept catégories : les bruits ou vibrations, les températures très basses ou très élevées, la respiration de fumées, vapeurs ou poussières, le contact avec des produits toxiques ou infectieux, le soulèvement de personnes ou de lourdes charges, les mouvements répétitifs de la main ou du bras. Le graphique 18 indique le pourcentage d'hommes et de femmes qui déclarent être exposés à ces facteurs de risque pendant au moins

Graphique 18 – Proportion de femmes ou d'hommes qui déclarent être exposés à des facteurs de risque au moins la moitié de leur temps de travail (Belgique, EWCS 2010)



la moitié du temps de travail. Outre quelques différences d'exposition significatives entre les femmes et les hommes, ce graphique met surtout en évidence la prépondérance des facteurs de risque qui se rapportent aux troubles musculo-squelettiques (mouvements répétitifs, soulèvement de charges, postures difficiles) : ce

sont eux qui obtiennent les scores les plus élevés, hormis le facteur bruit chez les hommes. Par ailleurs, 45% des femmes et des hommes déclarent avoir souffert de maux de dos au cours des douze derniers mois, 40% des hommes et 47% des femmes de douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou les bras.

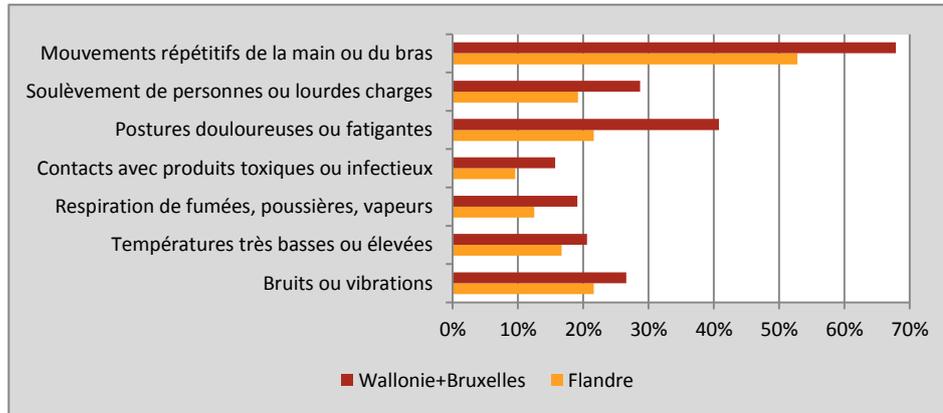
Le graphique 19 reprend les mêmes catégories de facteurs de risque, mais distingue les salariés flamands et les salariés wallons ou bruxellois. Il met en évidence des différences étonnantes dans la perception des risques. Les salariés wallons ou bruxellois déclarent systématiquement être davantage exposés que les salariés

flamands. De même, les salariés wallons ou bruxellois sont plus nombreux à déclarer avoir souffert de maux de dos (48%, contre 43% en Flandre) ou de douleurs dans les épaules ou les membres supérieurs (44%, contre 39% en Flandre). Les facteurs de risque peuvent se cumuler. À l'échelle nationale, 29%

des salariés cumulent au moins trois facteurs, 18% cumulent au moins quatre facteurs et 10% en cumulent au moins cinq. Ici aussi, les différences régionales sont importantes. Les salariés wallons ou bruxellois sont 37% à cumuler au moins trois facteurs, contre 23% en Flandre, ils sont 24% à cumuler au moins quatre facteurs, contre 13% en Flandre, ils sont 14% à cumuler au moins cinq facteurs, contre 7% en Flandre. De même, 20% des salariés wallons et bruxellois ne déclarent être exposés à aucun des facteurs de risque du graphique 19, contre 31% des salariés flamands.

Ces écarts s'expliquent difficilement par les différences dans la structure des emplois occupés, dont on a vu qu'elles n'étaient pas d'une telle importance. Elles reflètent ou bien de meilleures pratiques en matière de conditions de travail au nord du pays,

Graphique 19 – Proportion de salariés qui déclarent être exposés à des facteurs de risque au moins la moitié de leur temps de travail, selon leur résidence (EWCS, 2010)



ou bien une perception différenciée des risques au nord et au sud du pays – ces deux hypothèses ne s'excluant pas l'une l'autre.

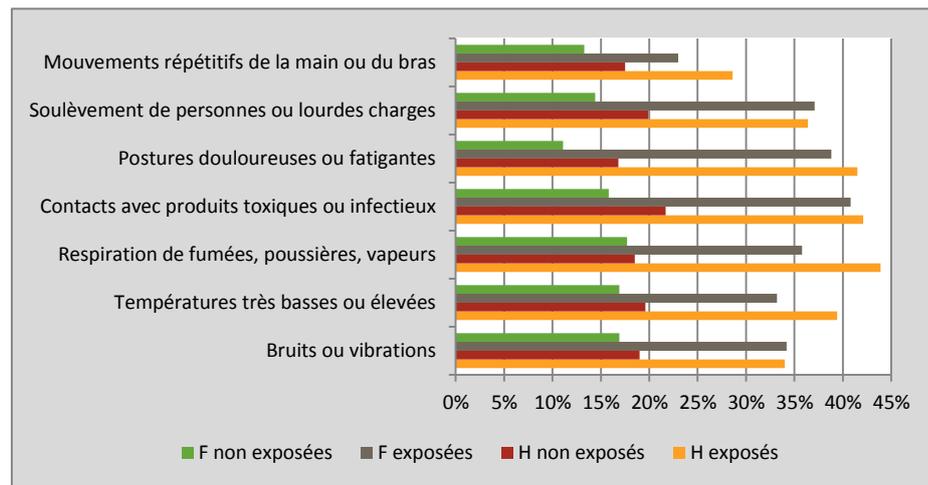
Les impacts sur la santé

L'enquête EWCS demande également aux répondants s'ils estiment que leur travail a un impact positif ou négatif sur leur santé, ou aucun impact. Le graphique 20 indique la proportion de femmes et d'hommes qui estiment que leur travail a un impact négatif sur leur santé, selon qu'ils sont exposés ou non à des facteurs de risque. Les résultats montrent une très nette différence d'appréciation selon que l'on est exposé ou non à des risques, ce qui confirme l'impact négatif de cette exposition sur la santé. C'est pour les postures pénibles que l'écart entre exposés et non exposés est le plus élevé. L'écart entre exposés et non exposés est généralement plus grand chez les femmes que chez les

hommes. Il est en revanche assez semblable chez les salariés flamands et les salariés wallons ou bruxellois. L'exposition aux risques exerce également une influence sur la satisfaction générale à l'égard des conditions de travail. Le pourcentage de travail-

leurs qui, selon l'enquête EWCS, sont insatisfaits de leurs conditions de travail, est en moyenne de 16%, mais il est environ deux fois plus élevé parmi les "exposés" que parmi les "non-exposés", pour la plupart des facteurs de risque du graphique 20.

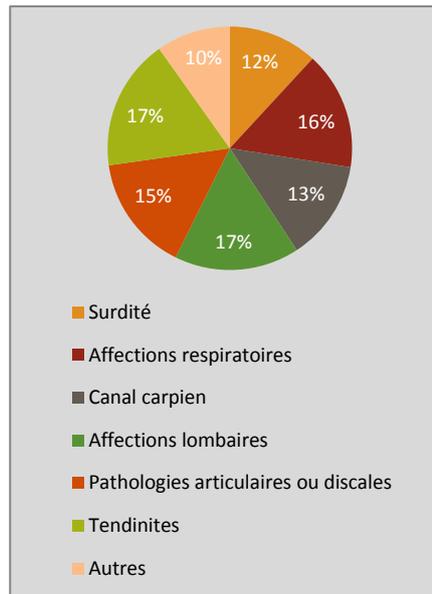
Graphique 20 – Proportion de salariés qui estiment que leur travail a un impact négatif sur leur santé, selon qu'ils sont exposés ou non à des facteurs de risque (EWCS 2010)



L'importance des facteurs de troubles musculo-squelettiques est confirmée par les statistiques du Fonds des maladies professionnelles. Parmi les demandes de première indemnisation qui étaient en cours de traitement fin 2012, les affections du canal carpien, les affections lombaires, les pathologies articulaires ou discales et les tendinites représentaient, ensemble, 63% des dossiers (graphique 21).

Un constat semblable peut être dressé à partir des statistiques d'invalidité de l'INAMI. Fin 2011, les maladies ostéo-articulaires ou musculaires représentaient 27.5% du total des salariés en invalidité, c'est-à-dire en incapacité de travail depuis au moins un an. C'est la seconde cause d'invalidité, après les troubles mentaux (34.5%). L'augmentation a été de +34% entre 2006 et 2011. Certes, le travail n'est pas la seule cause d'invalidité, mais ces chiffres de l'INAMI

Graphique 21 – Demandes de première indemnisation au Fonds des maladies professionnelles (Belgique, FMP 2012)



donnent néanmoins une idée de l'importance de ces maladies parmi les salariés.

Enfin, on notera que l'émergence de nouveaux facteurs de risque n'élimine pas les facteurs plus anciens. Cela se voit particulièrement dans les statistiques du Fonds des accidents du travail. Selon les données 2011 relatives au seul secteur privé, les branches d'activité les plus concernées par les accidents graves, ayant entraîné une incapacité permanente ou un décès, sont la construction et le génie civil, les entreprises d'intérim, les transports et la logistique, les fabrications métalliques. Les accidents du travail constituent un indicateur important pour mettre le doigt sur les problèmes récurrents de sécurité au travail, en complément des autres indicateurs présentés ci-dessus.

2.2 L'organisation du travail

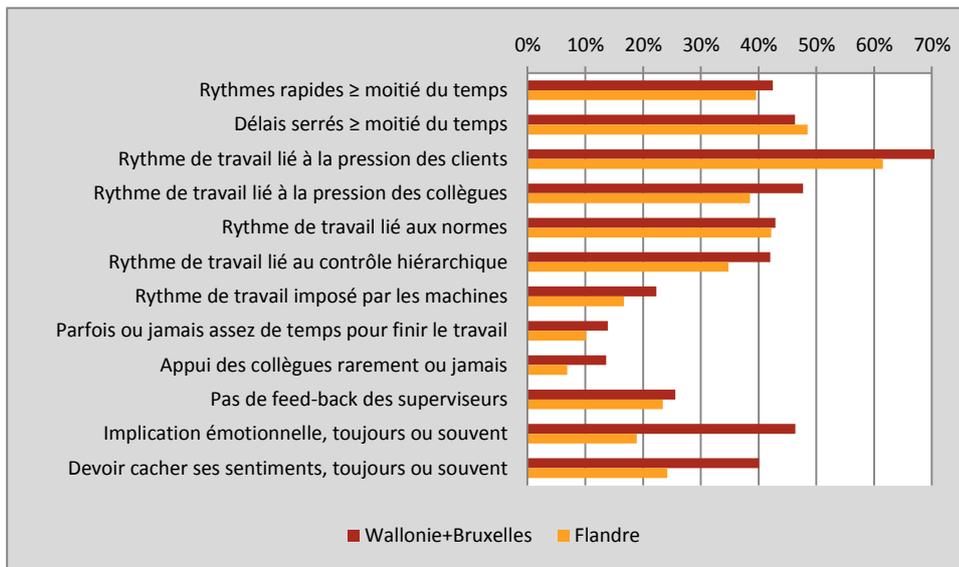
Comment les salariés perçoivent-ils les nouvelles formes d'organisation du travail ? Une série d'indicateurs ont été sélectionnés dans l'enquête EWCS 2010. Ils concernent les facteurs de pression sur le travail, le degré d'autonomie dans le travail et les formes de flexibilité du temps de travail.

Les facteurs de pression sur le travail

Le graphique 22 représente dans quelle mesure les salariés sont exposés à divers facteurs de pression dans le cadre de leur travail : en premier lieu les rythmes rapides et les délais serrés, mais aussi l'isolement dans le travail, le manque de feed-back des superviseurs, l'exposition à une charge émotionnelle dans le travail.

Les délais serrés ou les rythmes rapides pendant au moins la moitié du temps concernent plus de quatre salariés belges sur dix. C'est la pres-

Graphique 22 – Facteurs de pression sur le travail, en % des salariés concernés (Belgique, EWCS 2010)



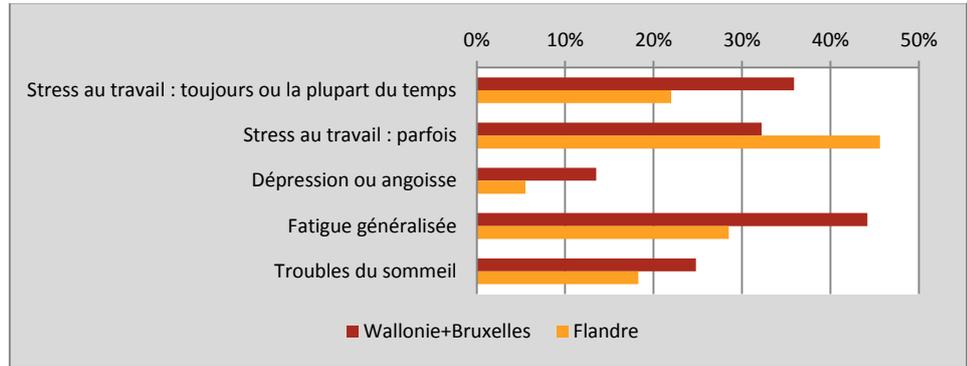
sion des clients ou usagers qui influence le plus les rythmes de travail, devant la pression des collègues et celle des normes de productivité. Un salarié sur dix n'a pas assez de temps

pour terminer son travail ou manque d'appui de ses collègues. Les différences de perception entre salariés wallons ou bruxellois et flamands sont souvent importantes, notamment

par rapport à la charge émotionnelle dans le travail (être impliqué émotionnellement, devoir cacher ses sentiments), la perception de la pression des clients et la perception du rôle des collègues (facteur de pression, sentiment de ne pas être soutenu).

Ces différences de perception se retrouvent quand on s'intéresse aux effets sur la santé psychologique, c'est-à-dire le stress, la dépression, la fatigue généralisée ou les troubles du sommeil (graphique 23). Le cas de la perception du stress est révélateur : c'est la réponse "toujours ou la plupart du temps" qui prédomine chez les Wallons ou Bruxellois et la réponse "parfois" qui prédomine chez les Flamands, mais quand on additionne les deux, on obtient des scores semblables (68%). D'une manière générale, le graphique montre une prévalence élevée des troubles attri-

Graphique 23 – Effets perçus sur la santé au cours deux derniers mois, en % des salariés concernés (EWCS, 2010)



bués aux risques psychosociaux dans le travail. Les troubles du sommeil, qui sont considérés par de nombreux ergonomes comme révélateurs d'une charge psychologique excessive, concernent un salarié belge sur cinq.

Autonomie et contrôle

Les salariés belges disposent d'un degré d'autonomie certain dans l'organisation de leurs tâches : plus

des deux tiers ont la possibilité de choisir leur cadence de travail, l'ordre des tâches à effectuer ou leurs méthodes de travail. En revanche ils ne sont que 26% à pouvoir choisir leur horaire de travail ou à pouvoir l'adapter de manière flexible selon leurs besoins, tandis que 63% n'ont aucune autonomie dans le choix de leurs horaires. En matière de contrôle, 79% des salariés doivent respecter des

normes de qualité et 41% font l'objet d'une évaluation formelle de leur performance, au moins une fois par an. Pour tous ces indicateurs d'autonomie ou de contrôle, il n'y a pas de différence statistiquement significative entre les salariés wallons ou bruxellois et les salariés flamands.

Les horaires flexibles

Le tableau 3 présente la fréquence de diverses formes d'horaires flexibles pour les salariés belges, classées par ordre de fréquence au niveau national. Les différences significatives entre salariés wallons et bruxellois ou flamands sont peu nombreuses : elles concernent les changements d'horaire imprévus et le travail du samedi, plus répandus chez les francophones, le travail en roulements, les longues journées et les diverses formes de variabilité des horaires, plus répandus en Flandre. Les différences entre les femmes et les hommes sont plus

Tableau 3 – Fréquence des horaires atypiques ou flexibles
(% des salariés dans chaque catégorie, EWCS 2010)

	Total	W+B	Flandre	Hommes	Femmes
Ne pas travailler le même nombre d'heures chaque jour	46%	43%	48%	44%	48%
Ne pas avoir les mêmes horaires chaque jour	35%	33%	36%	38%	32%
Travailler en soirée (au moins 2 heures après 18h) au moins 4 fois / mois	31%	28%	33%	33%	29%
Travailler le samedi au moins 2 fois par mois	28%	32%	26%	28%	28%
Ne pas travailler le même nombre d'heures chaque semaine	27%	26%	28%	30%	24%
Ne pas travailler le même nombre de jours chaque semaine	20%	20%	19%	19%	20%
Travailler sur appel ou sous astreinte (gardes, etc.)	19%	20%	18%	21%	16%
Travailler le dimanche au moins 2 fois par mois	17%	18%	16%	17%	17%
Faire des journées de plus de 10 heures, au moins 4 fois par mois	17%	15%	18%	20%	12%
Devoir faire face à des changements d'horaires annoncés la veille ou le jour même	16%	21%	12%	18%	13%
Travailler en roulements (pauses, horaires coupés)	16%	13%	18%	18%	14%
Travailler la nuit (au moins 2 heures entre 22h et 5h) au moins 4 fois /mois	14%	14%	14%	18%	9%

importantes. Les hommes sont plus fréquemment exposés que les femmes à la plupart des formes d'horaires flexibles.

Cependant, en matière de flexibilité, il faut aussi tenir compte de l'expansion de l'emploi à temps partiel, qui concerne aujourd'hui 46% des femmes contre 10% des hommes.

La conciliation entre travail et hors-travail

La flexibilité du temps de travail ne rend pas nécessairement plus facile la conciliation entre le travail et la vie privée. Dans l'expérience quotidienne de nombreux salariés, surtout des femmes mais aussi des hommes, l'agenda quotidien ou hebdomadaire prend des allures de casse-tête.

Selon l'enquête EWCS, 15% des salariés (17% des hommes contre 13% des femmes, 17% des Wallons ou Bruxellois contre 14% des Flamands)

estiment que leurs horaires de travail ne s'accordent pas très bien ou pas bien du tout avec leurs engagements familiaux ou sociaux hors du travail. De plus, 35% des salariés (33% des hommes contre 37% des femmes) éprouvent des difficultés à prendre une heure ou deux sur leur temps de travail pour des problèmes personnels ou familiaux ; ici les écarts régionaux sont importants : 44% des salariés wallons ou bruxellois contre 30% des salariés flamands.

Par ailleurs, il arrive aussi que le travail empiète sur la vie privée : 17% des salariés (autant d'hommes que de femmes) travaillent au moins une ou deux fois par semaine sur leur temps libre pour répondre aux exigences de leur travail. Ce pourcentage est plus élevé en Wallonie ou à Bruxelles (22%) qu'en Flandre (13%).

2.3 La satisfaction et la reconnaissance dans le travail

Les salariés sont-ils impliqués dans l'organisation de leur travail ? Obtiennent-ils des signes de reconnaissance ? Comment entrevoient-ils leurs perspectives de développement professionnel ? Une série d'indicateurs ont été sélectionnés dans l'enquête EWCS 2010 pour apporter des réponses à ces questions.

L'implication dans le travail

Près de la moitié des salariés belges (48%) sont toujours ou la plupart du temps consultés avant que les objectifs de leur travail ne soient fixés, mais 31% ne le sont rarement ou jamais (37% parmi les Wallons ou Bruxellois, 27% parmi les Flamands). De même, 46% sont toujours ou la plupart du temps impliqués dans l'amélioration de l'organisation ou des procédures sur leur lieu de travail, tandis que 32% ne le sont jamais ou rarement, ici sans grande différence entre les Régions. Ils sont plus nombreux (60%)

à pouvoir appliquer leurs propres idées dans leur travail, mais 19% ne se voient jamais ou rarement offrir cette possibilité. Enfin, le sentiment de faire le plus souvent un travail utile est largement répandu : 87% des salariés, quelle que soit la Région.

Le métier est la variable explicative la plus discriminante en matière d'implication dans le travail. En se référant aux catégories de métiers des graphiques 4 ou 24, c'est parmi les cadres de direction et gérants, les techniciens, assistants et superviseurs, ainsi que parmi les professions intellectuelles et scientifiques, que l'on trouve les proportions les plus élevées de salariés qui sont consultés sur les objectifs et sur l'organisation de leur travail, tandis que c'est parmi les opérateurs de machines et conducteurs d'engins, ainsi que dans les emplois peu qualifiés, que les proportions sont les plus faibles.

La reconnaissance dans le travail

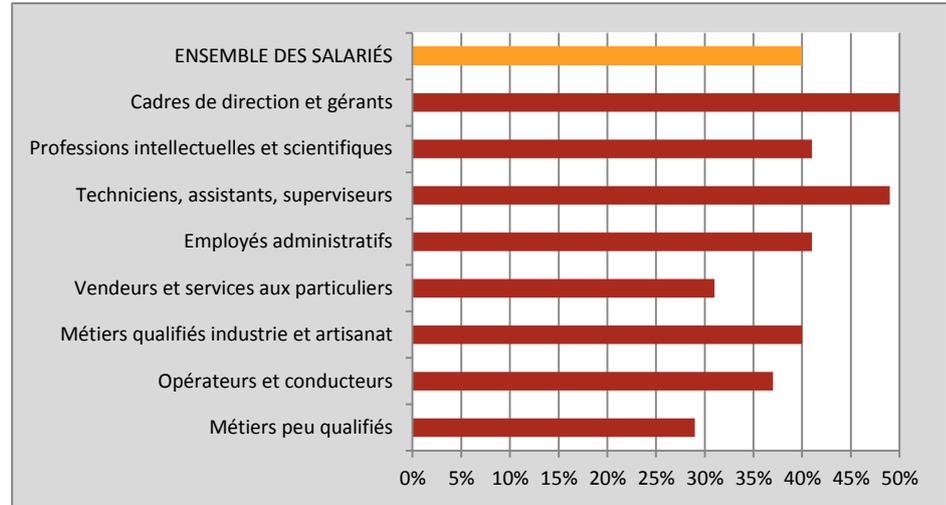
Toujours selon l'enquête EWCS, 58% des salariés (61% des Flamands, 52% des Wallons ou Bruxellois) estiment être bien payés par rapport au travail qu'ils font, tandis que 56% disent bénéficier, toujours ou la plupart du temps, de l'appui de leur supérieur hiérarchique direct ; en revanche, 20% des salariés flamands et 25% des salariés wallons ou bruxellois ne bénéficient que rarement ou jamais de l'appui de leur supérieur hiérarchique direct.

La reconnaissance dans le travail ne se manifeste pas seulement à travers la rémunération ou l'appui de la hiérarchie mais aussi à travers les perspectives de développement professionnel que les employeurs ouvrent à leurs salariés, notamment en matière de carrières, d'apprentissage et de formation.

Le développement professionnel

L'appréciation des perspectives de carrière divise les salariés. Quand on leur demande leur avis sur l'affirmation "Mon travail m'offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière", 40% des salariés belges sont d'accord et 37% ne sont pas d'accord, 23% étant indécis ou n'ayant pas d'avis. Les différences régionales sont significatives : les opinions négatives sont majoritaires chez les Flamands (41% pas d'accord, 37% d'accord), c'est l'inverse chez les Wallons ou Bruxellois (45% d'accord, 31% pas d'accord). L'appréciation des perspectives de carrière dépend fortement du genre et des métiers exercés. Les femmes sont moins nombreuses que les hommes à percevoir de bonnes perspectives de carrière : 35% contre 44%. Les femmes flamandes sont les plus pessimistes (30%), les hommes wallons les plus optimistes (49%). Du point de vue des catégories de mé-

Graphique 24 – Proportion de salariés estimant que leur travail leur offre de bonnes perspectives de carrière, selon les métiers (Belgique, EWCS 2010)



tiers, le graphique 24 révèle des écarts importants, en faveur des professions les plus qualifiées, mais le score le plus élevé n'atteint que 50% (cadres de direction et gérants).

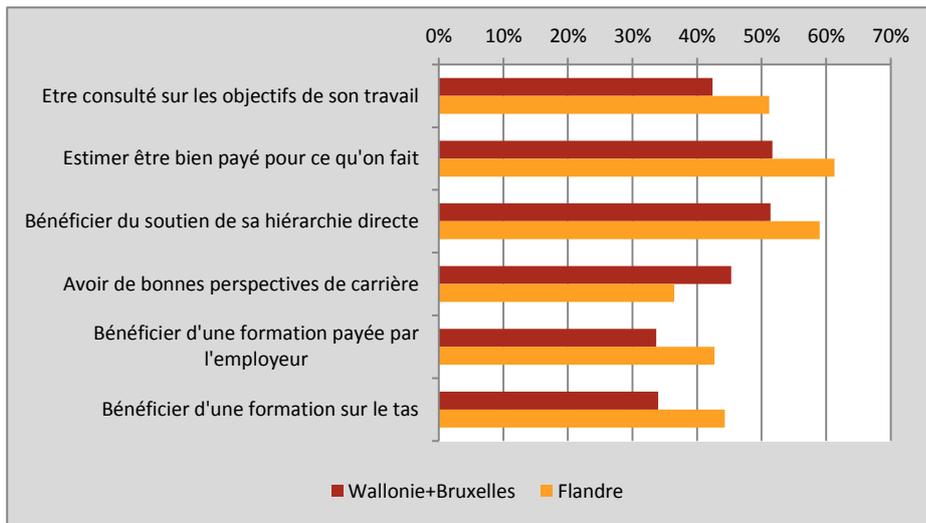
L'accès à la formation, qui a déjà à déjà été traité plus haut, constitue une

autre composante importante du développement professionnel. On rappellera que seulement 39% des salariés belges ont pu bénéficier d'une formation payée par l'employeur au cours de l'année écoulée (EWCS, 2010). Les écarts régionaux sont

significatifs : 34% des salariés wallons ou bruxellois, 43% des salariés flamands. On trouve un écart semblable en matière de formation sur le terrain : 34% contre 44% (40% en moyenne nationale). En guise de synthèse des différences régionales concernant l'implication et la reconnaissance dans le travail, le graphique 25 rassemble les indicateurs pour lesquels des écarts importants entre Régions ont été observés.

En conclusion, le tableau se révèle contrasté. D'une part, une large majorité de salariés (89%) sont très satisfaits ou assez satisfaits de leurs conditions de travail en général, 80% se sentent bien dans l'organisation où ils sont employés et 72% estiment qu'ils apprennent de nouvelles choses à travers leur travail (sans différence régionale significative pour ces trois chiffres). D'autre part, les pourcentages peu élevés en matière de pers-

Graphique 25 – Indicateurs de satisfaction et de reconnaissance dans le travail pour lesquels les différences entre Wallonie-Bruxelles et Flandre sont importantes (% des salariés concernés, EWCS 2010)



pectives de carrière et d'accès à la formation jettent un doute sur la capacité des entreprises belges à investir dans une gestion prospective de leurs ressources humaines.

Troisième partie

Écart salariaux et inégalités

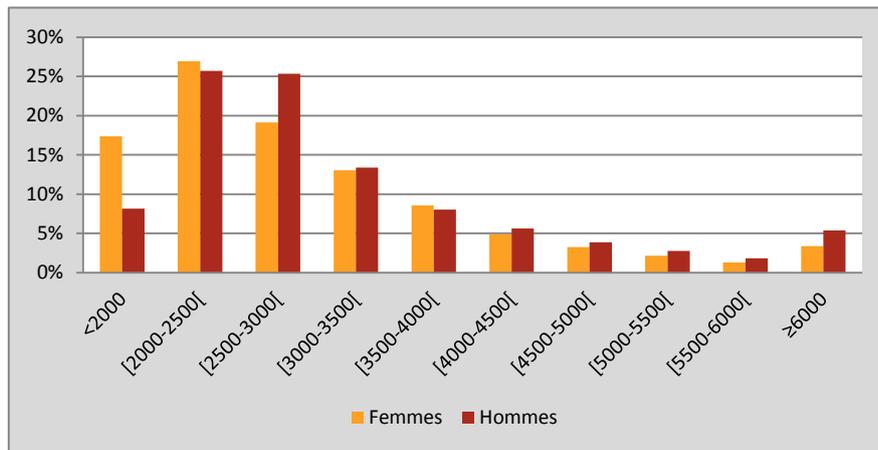
3.1 Les inégalités salariales

La répartition des revenus du travail révèle de nombreuses inégalités entre les salariés. Les principaux facteurs d'inégalité sont le genre, le diplôme obtenu, le métier exercé, la branche d'activité et la localisation régionale.

Le salaire de base

Alors que la mesure des inégalités dans la répartition des revenus en général peut se baser sur les données fiscales, la mesure des inégalités salariales est assez complexe en Belgique. Il existe une enquête nationale sur les salaires (DGSIE), mais elle ne concerne que les salariés à temps plein dans le secteur marchand. On peut aussi utiliser les données de l'ONSS mais il faut alors faire des approximations pour tenir compte des proportions de temps pleins et temps partiels. Le graphique 26 illustre la répartition des salaires des salariés à temps plein du secteur

Graphique 26 – Répartition des salariés à temps plein hommes et femmes par tranche de 500 € de salaire mensuel brut – secteur marchand (DGSIE, 2011)



marchand. Il montre que 44% des femmes et 34% des hommes ont des salaires bruts inférieurs à 2500 € par mois, tandis que 7% des femmes et 10% des hommes ont des salaires bruts supérieurs à 5000 € par mois. Toujours selon l'enquête DGSIE, le salaire brut moyen à temps plein

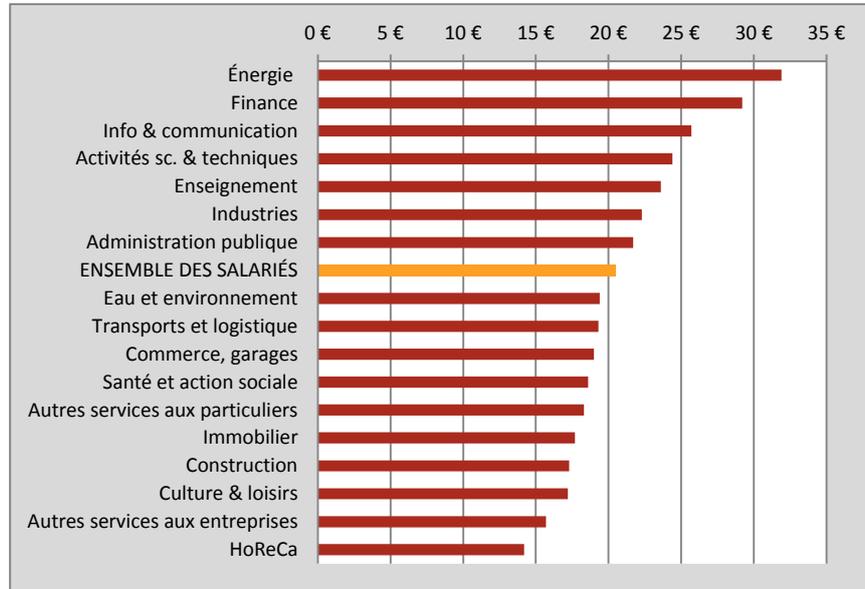
s'élève, en 2011, à 3192 € par mois. Il est de 3258 € pour les hommes et 2995 € pour les femmes. Il est le plus élevé pour les emplois localisés à Bruxelles (3694 €), devant les emplois en Flandre (3129 €) et en Wallonie (2989 €). Sans surprise, le salaire s'élève avec le niveau de diplôme

obtenu : le salaire mensuel brut moyen des diplômés de l'enseignement supérieur long est le double de celui des salariés qui n'ont qu'un diplôme primaire ou aucun diplôme : 4944 € contre 2517 €. Il est également lié à la hiérarchie des professions.

Une autre manière de représenter les écarts salariaux consiste à calculer le rapport entre le brut mensuel moyen des 10% des salariés les mieux payés avec celui des 10% de salariés les moins bien payés : ce rapport est d'environ deux fois et demi (précisément 2.45).

L'utilisation des données salariales déclarées à l'ONSS permet de corriger deux biais importants de l'enquête DGSIE, en prenant en compte le secteur non marchand (administrations, enseignement, santé et action sociale) et les salariés à temps partiel. On doit alors comparer les salaires par heure de travail prestée, au lieu

Graphique 27 – Salaire horaire brut moyen selon la branche d'activité (estimation IDD 2013, données ONSS 2012)



des salaires mensuels. Une estimation a été calculée par l'Institut du développement durable. En 2012, le salaire horaire brut moyen est de 20,5 €, avec

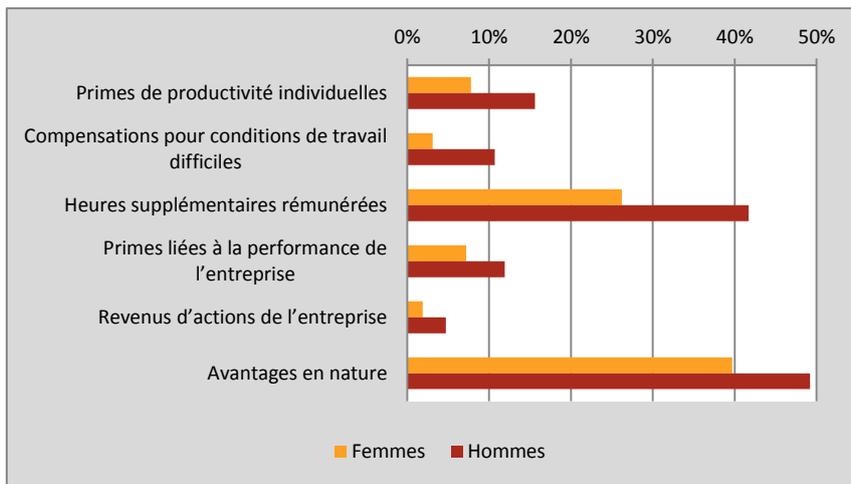
des écarts importants selon les statuts : 25,8 € pour les employés masculins, 20,5 € pour les employées, 16,3 € pour les ouvriers et 12,7 € pour les

ouvrières – soit un écart du simple au double entre les ouvrières et les employés. Selon les branches d'activité (graphique 27), on trouve des écarts importants, de l'ordre du simple au double entre d'une part, l'énergie et la finance, et d'autre part, l'HoReCa et les services divers aux entreprises (qui comprennent notamment le nettoyage, le gardiennage, etc.).

Les autres composantes de la rémunération

Les écarts salariaux peuvent également être amplifiés par des inégalités dans les autres composantes de la rémunération. L'enquête EWCS 2010 fournit quelques données sur la fréquence de ces rémunérations extra-salariales, mais pas sur leur montant. Les avantages en nature constituent la forme la plus répandue, ils concernent 45% des salariés ; les heures supplémentaires rémunérées, 34% ; les primes de productivité individuelles, 12% ; les primes liées à la performance de l'entreprise, 10% ; les compensations financières liées à des conditions de travail pénibles, 7%.

Graphique 28 – Proportion de salariés qui bénéficient de composantes extra-salariales de la rémunération (Belgique, EWCS 2010)



Les disparités entre les femmes et les hommes sont systématiques. Pour certaines de ces composantes extra-

salariales, les écarts entre salariés flamands et salariés wallons ou bruxellois sont importants : c'est le cas des heures supplémentaires rémunérées (40% des salariés wallons ou bruxellois contre 31% des flamands), des compensations pour conditions de travail difficiles (11% contre 5%),

des primes de productivité individuelles (10% contre 14%).

Les composantes extra-salariales de la rémunération dépendent également du métier exercé. Les avantages en nature, de même que les primes liées à la performance de l'entreprise, sont plus fréquents que la moyenne chez les cadres supérieurs et gérants (62%), les techniciens, assistants et superviseurs (53%) et les employés administratifs (52%). Les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, ainsi que les opérateurs et conducteurs, sont les plus nombreux à bénéficier d'heures supplémentaires rémunérées. Ils sont aussi, avec les cadres supérieurs et les gérants, les plus nombreux à percevoir des primes de productivité individuelles. Les professions intellectuelles et scientifiques (parmi lesquelles les enseignants) bénéficient nettement moins souvent d'avantages extra-salariaux.

Le risque de pauvreté malgré le travail

Les salaires peu élevés peuvent entraîner le risque de devenir un "travailleur pauvre". L'enquête européenne sur les revenus et les conditions de vie (SILC) utilise deux indicateurs de pauvreté : le pourcentage d'individus dont le revenu est inférieur au seuil de pauvreté - celui-ci étant défini au niveau européen comme 60% du salaire médian ; le pourcentage d'individus qui déclarent avoir des difficultés à boucler les fins de mois.

Les résultats 2011 de l'enquête SILC révèlent que la proportion de travailleurs vivant sous le seuil de pauvreté est de 4.2% au niveau national (3.1% en Flandre, 4.3% en Wallonie). La proportion de travailleurs ayant des difficultés à boucler le mois est de 13% au niveau national (10% en Flandre, 18% en Wallonie).

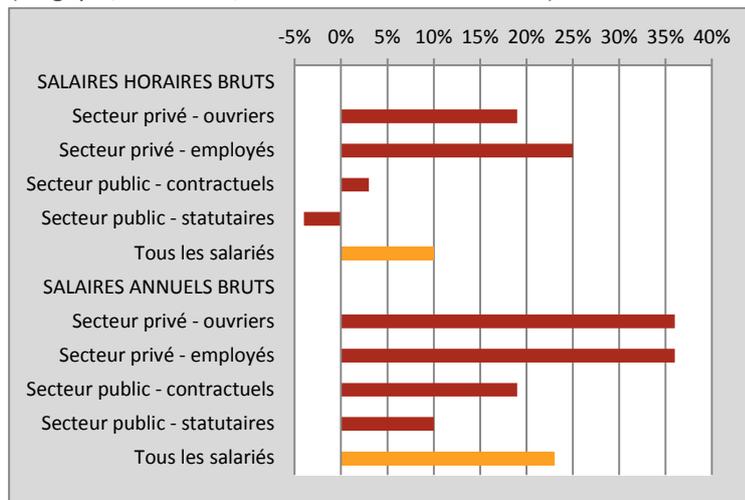
En Belgique, le travail protège incontestablement de la pauvreté. À titre de comparaison, parmi les chômeurs, le pourcentage de travailleurs pauvres est de 38% au niveau national (23% en Flandre et 46% en Wallonie) ; les demandeurs d'emploi sont 38% à avoir des difficultés à boucler les fins de mois (29% en Flandre, 45% en Wallonie).

3.2 Les inégalités de genre

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est un indicateur clé des inégalités de genre dans le travail. L'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes (IEFH) publie chaque année un rapport sur l'écart salarial de genre, à partir de données de la DGSIE et du Bureau fédéral du plan. L'écart salarial de genre est défini comme d'écart relatif entre le salaire brut des femmes et celui des hommes ; un écart de 10% signifie que le salaire brut moyen des femmes est inférieur de 10% à celui des hommes.

Le salaire brut peut être mesuré en termes de salaire horaire ou de salaire annuel. Le salaire horaire permet de comparer les salaires des femmes et des hommes indépendamment du fait qu'ils travaillent à temps plein ou à temps partiel. Le salaire annuel, en revanche, tient compte du fait que les femmes et les hommes ne travaillent pas le même nombre d'heures : 80%

Graphique 29 – Écart salarial de genre, selon le statut (Belgique, IEFH 2013, données DGSIE et BFP 2010)



des salariés à temps partiel sont des femmes et les temps partiels féminins sont en moyenne plus courts que les temps partiels masculins. Ces précisions permettent de faire une lecture du graphique 29. On observe d'abord que l'écart salarial de genre est de

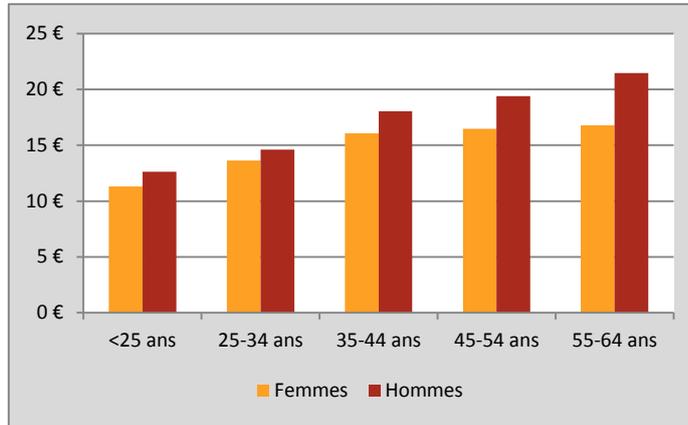
10% en termes de salaires horaires bruts, mais de 23% en termes de salaires annuels bruts. On voit très clairement l'effet de l'inégale répartition des emplois à temps partiel sur l'inégale répartition des revenus du travail. Ensuite, l'écart salarial de

genre est beaucoup plus grand dans le secteur privé que dans le secteur public. Si on ne tient pas compte du temps partiel, l'écart salarial de genre est de 3% pour les contractuels et -4% pour les statutaires du secteur public, contre 25% pour les employés et 19% pour les ouvriers du secteur privé.

Par ailleurs, l'écart salarial de genre augmente avec le niveau de diplôme : en termes de salaires horaires bruts, il est 15% parmi les diplômés de l'enseignement supérieur court et 20% parmi ceux de l'enseignement supérieur long, contre 10% pour l'ensemble des salariés.

Il varie également très fort selon la branche d'activité. Il est maximal dans le secteur de l'énergie et dans l'industrie électronique (29%). Il se situe dans une fourchette de 18% à 22% dans les services administratifs aux entreprises, les banques et assurances, la santé, les télécommunica-

Graphique 30 – Salaires horaires bruts moyens selon l'âge (Belgique, tous les secteurs sauf les administrations publiques, IEFH 2013, données DGSIE et BFP 2010)



tions, l'industrie pharmaceutique et les organisations associatives. En dessous de la moyenne de 10% pour l'ensemble des salariés, on trouve l'enseignement (9%), l'administration publique (2%) et quelques branches où les femmes sont peu nombreuses (garages, transports ferroviaires et routiers, fabrications métalliques).

L'évolution de l'écart salarial en fonction de l'âge (graphique 30) permet de dresser quelques constats au sujet des inégalités de genre dans les carrières. L'écart salarial de genre augmente nettement au-delà de 45 ans, il est maximal chez les 55-64 ans (22%). La progression salariale en fonction de l'âge, depuis moins de 25

ans jusqu'à 55 ans et plus, est de +70% chez les hommes, contre +49% chez les femmes. Ceci est un indicateur du "plafond de verre" qui bloque la progression des femmes dans leur carrière professionnelle.

De plus, si on revient au graphique 29, on se rappellera que les hommes sont systématiquement plus nombreux que les femmes à bénéficier d'avantages extra-salariaux.

À l'aide d'une analyse factorielle, l'IEFH a décomposé les facteurs explicatifs des inégalités salariales de genre. Seulement 48% de l'écart salarial de genre peuvent être attribués à des variables statistiquement mesurables : 26% aux caractéristiques des emplois (métier, branche d'activité, type de contrat, localisation de l'entreprise), 12% à des caractéristiques des individus (niveau de formation, expérience, ancienneté dans l'entreprise) et 10% à la situation

personnelle (type de ménage, nationalité). Les 52% restants ne peuvent pas être attribués à des causes mesurables à travers les statistiques. Cela signifie qu'ils sont liés à des situations particulières : les pratiques de recrutement et la gestion des carrières dans les entreprises, l'accès à la formation continuée, l'inégale répartition des rôles masculins et féminins, etc.

L'écart salarial n'est pas la seule source d'inégalités de genre liées au travail. La plupart des graphiques présentés dans ce baromètre peuvent faire l'objet d'une lecture selon le genre. C'est le cas, notamment, de la structure de l'emploi selon les branches d'activité (graphique 1) ou selon les métiers (graphiques 4 et 5), de la pyramide des âges (graphique 6), de l'évolution de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire (graphique 8) ainsi que des raisons du temps partiel (tableau 1), de

la répartition des niveaux d'instruction (graphique 11), du taux de chômage (graphiques 15 et 16), de l'exposition aux risques dans le travail (graphiques 18 et 20), de la fréquence des horaires atypiques ou flexibles (tableau 2).

Ce baromètre de la qualité de l'emploi et du travail peut donc être également utilisé comme un recueil d'indicateurs sur les disparités de genre et les inégalités entre les femmes et les hommes dans le travail.

Conclusions

Ce baromètre a permis de mettre en évidence quelques tendances importantes en matière d'évolution de la qualité de l'emploi et du travail. En voici une synthèse *a capella*, c'est-à-dire sans l'accompagnement des instruments statistiques.

Une structure des emplois et des métiers plus contrastée

La structure des emplois et des métiers a connu des transformations importantes au cours des dix dernières années et elles sont appelées à se poursuivre. L'expansion du secteur des services s'effectue désormais dans deux directions : d'une part, les services aux entreprises (consultance, gestion, informatique, logistique maintenance, restauration, nettoyage, intérim) et les services aux particuliers (santé, aide sociale, soins, assistance ménagère, loisirs et bien-être). Cette expansion s'accompagne d'une augmentation de l'emploi atypique. Ce ne

sont plus les services « moteurs » des années 1990 (banque, assurance, immobilier, télécommunication) qui créent aujourd'hui des emplois.

Ce ne sont pas seulement les emplois qui changent, mais aussi les métiers. La tendance est à l'expansion simultanée des métiers les plus qualifiés et les moins qualifiés : d'un côté les professions scientifiques, techniques et pédagogiques, les techniciens, assistants et superviseurs, de l'autre côté des métiers peu qualifiés dans les services, où les femmes sont devenues plus nombreuses que les hommes.

Cette évolution est parallèle à un double phénomène dans le domaine de l'éducation : une élévation considérable du niveau de diplôme, surtout parmi les femmes, et un problème récurrent d'abandon de la scolarité, qui conduit souvent au sous-emploi ou au chômage.

Une main-d'œuvre vieillissante

Le vieillissement de la main-d'œuvre va se poursuivre. Il demandera non seulement des changements en termes d'adaptation de l'organisation du travail et des conditions de travail, mais aussi une prise en compte des besoins de reconnaissance et d'épanouissement des travailleurs âgés.

La banalisation des emplois atypiques et de l'insécurité d'emploi

Les tendances en termes de banalisation des emplois atypiques et de l'insécurité d'emploi restent dominantes. L'insécurité ne touche plus seulement les emplois précaires, elle s'étend à d'autres salariés qui se sentent potentiellement menacés par la dégradation de la situation économique et qui craignent de ne pas pouvoir retrouver un emploi s'ils venaient à perdre le leur – ce qui peut

pousser à faire des concessions en matière de conditions de travail.

Des difficultés d'insertion sur le marché du travail

Sur le marché du travail, l'insertion ou la reconversion deviennent des enjeux de plus en plus critiques. Le chômage des jeunes est un symptôme des dysfonctionnements du marché du travail : trop peu d'emplois réellement nouveaux et trop d'offres d'emploi à (très) court terme, des attentes mal calibrées de la part des employeurs, une difficulté à traiter simultanément le chômage d'insertion des jeunes diplômés et le chômage de longue durée.

Une charge de travail qui prend de nouvelles formes

Les facteurs de pression sur le travail se diversifient. La charge de travail prend de plus en plus souvent la forme de postures pénibles, pression

émotionnelle, pression des clients, délais serrés – ce qu'on appelle aujourd'hui la charge psychosociale, mais l'exposition aux risques physiques reste aussi importante. La pression sur le travail, qui trouve sa source dans les exigences sans cesse croissante de rentabilité et de performance, a un impact négatif à la fois sur la perception de l'état de santé et sur l'état de santé lui-même (déclarations de maladie professionnelle). Certes, les salariés belges restent globalement satisfaits de leurs conditions de travail, mais ils multiplient les signaux d'alarme.

Un besoin de sens dans le travail

Pour une proportion croissante de salariés, et pas seulement parmi les jeunes, le travail est en quête de sens. Les enquêtes récentes mettent en évidence un besoin d'autonomie dans le travail, des attentes croissantes en

termes de développement personnel et professionnel, un besoin d'être mieux reconnu dans son travail – des attentes auxquelles les méthodes actuelles de gestion des ressources humaines dans les entreprises et les institutions répondent peu ou mal. Les difficultés à trouver un équilibre dynamique entre les exigences de la vie professionnelle et la qualité de vie dans la sphère privée – à toutes les étapes de la vie – constituent un révélateur de ces attentes « expressives » par rapport au travail.

La réduction des inégalités liées au travail

Le travail reste une source importante d'inégalités. Les inégalités salariales en sont la manifestation la plus claire. Il s'agit non seulement de l'écart entre les salaires les plus faibles et les salaires les plus élevés, mais aussi de l'écart salarial entre les branches d'activité et des faibles rémunérations

liées à l'expansion du temps partiel. Le risque de voir se développer une catégorie de "travailleurs pauvres", c'est-à-dire dont le salaire ne permet pas de dépasser le seuil de pauvreté, n'est pas à écarter si les tendances à la précarisation des emplois se poursuivent.

Le baromètre contient aussi de nombreux indicateurs qui mettent en évidence les inégalités de genre. Il ne s'agit pas seulement de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, mais aussi de l'inégale répartition du temps de travail, des rapports de genre dans les raisons du temps partiel, de la structure du chômage, de l'exposition aux risques dans le travail.

Le besoin d'une approche dynamique

La qualité du travail et de l'emploi est une problématique dynamique, qui évolue avec le temps et avec les rapports de forces dans les relations

sociales. Ce baromètre est une première photo de la situation. Il donne les clés pour une actualisation d'ici deux ou trois ans, afin de mesurer les changements et d'évaluer les priorités de l'agenda syndical dans ce domaine.

Glossaire et sources statistiques

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, intérim, 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

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. 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.
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 www.actiris.be	Observatoire bruxellois de l'emploi. Statistiques et études sur le marché du travail dans la Région de Bruxelles Capitale.
BFP	Bureau fédéral du plan www.plan.be	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 notamment.
DGSIE	Direction générale des statistiques et de l'information économique (SPF Économie) – Statbel www.statbel.fgov.be	Anciennement INS. Nombreux résultats d'enquête accessibles en ligne. Ce baromètre a utilisé les résultats de l'enquête sur les forces de travail (LFS), de l'enquête nationale sur les salaires, de l'enquête européenne sur les revenus et conditions de vie (SILC), de l'enquête européenne sur la formation continue (CVTS).
EWCS	Enquête européenne sur les conditions de travail (<i>European Working Conditions Survey</i>) www.eurofound.europa.eu	Enquête quinquennale réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. En 2010, 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.
FMP	Fonds des maladies professionnelles www.fmp-fbz.fgov.be	Rapport statistique annuel sur les maladies professionnelles.
FOREM	Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie www.leforem.be	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 www.inr-icn.fgov.be	Institut créé par la Banque nationale. Les “comptes régionaux” de l’ICN mesurent l’emploi intérieur de chaque Région, selon une méthodologie propre. Le rapport est téléchargeable, mais pas les données.
IEFH	Institut pour l’égalité entre les femmes et les hommes www.iefh.fgov.be	Institut créé par le SPF Emploi et concertation sociale. Rapport annuel sur l’écart salarial entre les femmes et les hommes, avec version web interactive sur www.ecartsalarial.be .
IWEPS	Institut wallon d’études prospectives et statistiques www.iweps.be	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 www.onss.be/fr/statistiques	Statistiques administratives de l’emploi salarié par poste de travail (selon la localisation des établissements) ou par travailleur occupé (selon le lieu de résidence).

Autres sources bibliographiques

Conseil central de l'économie, *Avis sur la formation continue dans le cadre d'une stratégie globale*, n°1691, mai 2009.

Conseil économique et social de la Wallonie, *Regards sur la Wallonie 2013*, juin 2013.

CSC, "Dossier accidents du travail : analyse des chiffres belges", *Syndicaliste CSC*, n° spécial 738, avril 2011.

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

Defeyt Ph., *Les salaires en Belgique : quelques données*, Institut pour un développement durable, janvier 2013.

FOREM, "La mobilité des travailleurs wallons", *Marché de l'emploi*, août 2011.

FOREM, "La mobilité entre le domicile et le lieu de travail des Wallons", *Marché de l'emploi*, janvier 2013.

FOREM, *État des lieux socioéconomique de la Wallonie*, Annexe statistique, 2011.

FOREM, *Situation du marché de l'emploi wallon*, Notice méthodologique, juin 2013.

IEFH, *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*, juin 2013.

IWEPS, *Chiffres clés de la Wallonie*, 2012.

IWEPS, *Égalité entre les femmes et les hommes en Wallonie*, mai 2010.

IWEPS et Commission consultative francophone Formation Emploi Enseignement, Documents du séminaire thématique "Formation professionnelle et éducation des adultes", Liège, juin 2010.

Monville M., *Note méthodologique formation continue*, Conseil central de l'économie, CCE 2009-1491, octobre 2009.

Valenduc G., *Les femmes et l'emploi atypique*, Dossier Femmes CSC, 2012.

Vander Stricht V., Vanden Dooren L., "Les comptes de l'emploi wallon : méthodologie d'estimation", *Working paper IWEPS*, n°13, avril 2013.

Vendramin P., Valenduc G., "Le vieillissement au travail", *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2185, août 2013.

Zimmer H., "Inadéquations sur le marché du travail", *Revue économique de la Banque nationale de Belgique*, septembre 2012, p. 59-73.

Liste des graphiques

Graphique 1 – Répartition de l'emploi salarié par secteur en Belgique (LFS 2012).....	2
Graphique 2 – Répartition des salariés selon leur région de résidence (LFS 2012)	2
Graphique 3 – Répartition des postes de travail dans chaque secteur selon la localisation des établissements (ONSS 2011).....	2
Graphique 4 – Répartition de l'emploi par catégorie de métiers (Belgique, LFS 2012)	2
Graphique 5 – Évolution de l'emploi salarié par catégorie de métiers (Belgique, LFS 2002-2012, en milliers)	2
Graphique 6 – Pyramide des âges de l'emploi salarié (Belgique, LFS 2012)	2
Graphique 7 – Proportion de salariés de 50 ans et plus par secteur (Belgique, LFS 2012)	2
Graphique 8 – Évolution de l'emploi temporaire et de l'emploi à temps partiel, en % de l'emploi total des femmes ou des hommes (Belgique, LFS 2002-2012)	2
Graphique 9 – Évolution du nombre de contrats temporaires parmi les 20-39 ans, selon la durée des contrats (Belgique, LFS 2002-2012)	2
Graphique 10 – Perception du risque de perdre son emploi dans les six prochains mois (EWCS 2010)	2
Graphique 11 – Proportion des différents niveaux d'instruction parmi la population, parmi les salariés et parmi les chômeurs – 25 à 64 ans (Belgique, LFS 2012).....	2
Graphique 12 – Taux d'emploi des jeunes de 25 à 34 ans selon le niveau de diplôme et la Région de résidence (LFS 2012)	2
Graphique 13 – Estimation des bénéficiaires de la formation professionnelle continue, en % de l'ensemble des travailleurs qui ont suivi dans l'année une formation payée ou organisée par leur employeur (Belgique, EWCS 2010).....	2
Graphique 14 – Définition des indicateurs de chômage	2
Graphique 15 – Taux de chômage BIT harmonisé et taux de chômage administratif selon le genre, par Région, en 2012 (DGSIE et SPF Emploi)	2

Graphique 16 – Taux de chômage BIT harmonisé des jeunes de 20 à 35 ans, selon le genre, par tranche d’âge de 5 ans, en 2012 (LFS-DGSIE).....	2
Graphique 17 – Répartition des demandeurs d’emploi (chômage administratif) selon la durée d’inoccupation, en 2011 (SPF Emploi)	2
Graphique 18 – Proportion de femmes ou d’hommes qui déclarent être exposés à des facteurs de risque au moins la moitié de leur temps de travail (Belgique, EWCS 2010).....	2
Graphique 19 – Proportion de salariés qui déclarent être exposés à des facteurs de risque au moins la moitié de leur temps de travail, selon leur résidence (EWCS, 2010)	2
Graphique 20 – Proportion de salariés qui estiment que leur travail a un impact négatif sur leur santé, selon qu’ils sont exposés ou non à des facteurs de risque (EWCS 2010)	2
Graphique 21 – Demandes de première indemnisation au Fonds des maladies professionnelles (Belgique, FMP 2012)	2
Graphique 22 – Facteurs de pression sur le travail, en % des salariés concernés (Belgique, EWCS 2010).....	2
Graphique 23 – Effets perçus sur la santé au cours deux derniers mois, en % des salariés concernés (EWCS, 2010)	2
Graphique 24 – Proportion de salariés estimant que leur travail leur offre de bonnes perspectives de carrière, selon les métiers (Belgique, EWCS 2010)	2
Graphique 25 – Indicateurs de satisfaction et de reconnaissance dans le travail pour lesquels les différences entre Wallonie-Bruxelles et Flandre sont importantes (% des salariés concernés, EWCS 2010).....	2
Graphique 26 – Répartition des salariés à temps plein hommes et femmes par tranche de 500 € de salaire mensuel brut – secteur marchand (DGSIE, 2011).....	2
Graphique 27 – Salaire horaire brut moyen selon la branche d’activité (estimation IDD 2013, données ONSS 2012).....	2
Graphique 28 – Proportion de salariés qui bénéficient de composantes extra-salariales de la rémunération (Belgique, EWCS 2010).....	2
Graphique 29 – Écart salarial de genre, selon le statut (Belgique, IEFH 2013, données DGSIE et BFP 2010)	2
Graphique 30 – Salaires horaires bruts moyens selon l’âge (Belgique, tous les secteurs sauf les administrations publiques, IEFH 2013, données DGSIE et BFP 2010)	2

