

Baromètre de la qualité de l'emploi de la Région de Bruxelles-Capitale

1^{ère} version

ACTIRIS

view.brussels

Mars 2023

Table des matières

Introduction	4
1.1 Objectifs de l'étude.....	5
1.2 Structure du rapport.....	6
2. Contextualisation de l'étude	7
2.1 Cadrage conceptuel.....	7
2.1.1 Une multitude de définitions utilisées au niveau international.....	7
2.1.2 La difficulté de trouver une définition qui fasse consensus.....	10
2.1.3 Le choix du modèle WES pour mesurer la qualité de l'emploi en RBC.....	12
2.2 Contexte socio-économique.....	15
2.2.1 Emploi intérieur.....	15
2.2.2 Emploi salarié.....	20
2.2.3 Emploi indépendant.....	23
2.2.4 Demandeurs d'emploi inoccupés.....	25
3. Les bases de données mobilisées pour le développement du baromètre	28
3.1 Les données de la dimension « Travail » (W).....	29
3.1.1 Les données nationales sur les conditions de travail des salariés et des indépendants (enquête européenne sur les conditions de travail – EWCS).....	29
3.1.2 Les données régionales liées aux risques professionnels des travailleurs salariés (Fedris)..	30
3.1.3 Tableau récapitulatif.....	32
3.2 Les données de la dimension « Emploi » (E).....	33
3.2.1 L'enquête sur les Forces de travail (Statbel).....	33
3.2.2 Les statistiques décentralisées sur les postes de travail salarié (ONSS).....	34
3.2.3 L'enquête sur la structure des salaires (Statbel).....	34
3.2.4 Les données relatives aux sorties des CCI-DE vers l'emploi (ONEM).....	35
3.2.5 Les données sur le chômage temporaire pour force majeure de crise (ONEM).....	37
3.2.6 Les données bruxelloises pour les indicateurs extraordinaires de crise (Actiris).....	38
3.2.7 Tableau récapitulatif.....	39
3.3 Les données régionales liées aux indépendants et aux aides ciblées durant la crise (INASTI)...	40
4. La dimension Emploi (E) pour les salariés	41

4.1 Le caractère permanent (ou non) du contrat de travail (1 ^{er} indicateur E)	41
4.1.1 Contrats permanents/temporaires (EFT - Statbel).....	41
4.1.2 Les taux de sortie vers l'emploi et les taux de sortie positive (Actiris)	45
4.1.3 La qualité des sorties du chômage indemnisé vers l'emploi (ONEM)	49
4.2 La possibilité de travailler à temps plein (2 ^e indicateur E).....	51
4.3 Les revenus de l'emploi (3 ^e indicateur E)	53
4.4 Les revenus ou avantages complémentaires (4 ^e indicateur E)	61
4.5 Les heures de travail « atypiques » (5 ^e indicateur E).....	64
4.6 La flexibilité (6 ^e indicateur E)	66
4.7 L'autonomie dans la planification de son travail (7 ^e indicateur E)	70
4.8 Les opportunités de carrière (8 ^e indicateur E).....	71
4.9 Les possibilités de formation (9 ^e indicateur E).....	72
4.9.1 Contextualisation : Niveau de formation initiale (EFT)	73
4.9.2 Formation professionnelle continue.....	76
5. La dimension Travail (W) pour les salariés et les indépendants	79
5.1 L'autonomie des tâches (1 ^{er} indicateur W).....	79
5.2 Le travail en équipe autonome (2 ^e indicateur W).....	80
5.3 la complexité des tâches (3 ^e indicateur W)	81
5.4 La pression relative à l'exécution des tâches (4 ^e indicateur W)	82
5.5 Les charges émotionnelles du travail (5 ^e indicateur W)	83
5.6 La répétitivité des tâches (6 ^e indicateur W).....	84
5.7 Les risques physiques : musculosquelettiques, ambiants et biochimiques (7 ^e indicateur W) ...	85
5.7.1 Les maladies professionnelles (Fedris)	85
5.7.2 Les accidents du travail (Fedris)	88
6. Les indicateurs régionaux complémentaires pour les indépendants	92
6.1. Revenus des indépendants (Dimension « Emploi » E).....	92
6.2 Assimilation maladie des indépendants (Dimension « Travail » W).....	93
Conclusion et prochaines étapes	96
Références bibliographiques	98

Introduction

Au cours des trois dernières décennies, un nombre croissant de politiques publiques, d'institutions internationales et d'universitaires ont analysé la qualité de l'emploi et du travail (*au sens large du terme*) selon différentes approches (économiques, sociologiques ou institutionnelles). Ces analyses ont notamment conduit à envisager la question du plein emploi sous l'angle de la qualité (*dimension qualitative de l'emploi*), et non plus uniquement sous un angle de poursuite de taux d'emploi élevés (*dimension quantitative de l'emploi*). Elles ont également mis en évidence le postulat que « *le simple fait d'avoir un emploi peut dans certains cas ne pas suffire à assurer un niveau de vie de base et de qualité* » (L'Horty, 2008 ; OCDE, 2019 ; Freyssinet, 2020a). Ajoutons également à cela que la combinaison des processus de mondialisation et de libéralisation aux appels accrus à la flexibilisation a profondément modifié le marché du travail au cours de ces dernières années, mais aussi les attentes et jugements portés par les travailleurs envers celui-ci.

Des recherches et des tentatives de conceptualisation de la qualité de l'emploi ont dans un premier temps été réalisées à différents niveaux (individuel, organisationnel et marché du travail), sans utilisation d'un cadrage global conceptuel et méthodologique de référence, limitant dès lors leurs impacts et rendant difficile l'élaboration de politiques cohérentes et efficaces à tous les niveaux (Lenaerts et al, 2018). Ces premiers exercices avaient surtout pour but principal d'établir un *cadre conceptuel comparatif entre les pays* en tenant compte des multiples réalités sociales, institutionnelles et économiques.

Depuis lors, le débat sur la qualité de l'emploi et du travail s'articule principalement autour de la définition de dimensions et d'indicateurs quantifiables et comparables ainsi que sur les moyens statistiques de les mesurer (Davoine & Erhel, 2007). Les recherches sur le sujet se sont fortement diversifiées et dualisées. D'une part, les *publications académiques* se sont davantage focalisées sur les aspects subjectifs de la qualité de l'emploi. Elles pointent aussi l'importance de ce type de données, notamment la satisfaction du travail et le développement au travail. D'autre part, les *publications institutionnelles* ont plutôt mis l'accent sur des données objectives pour pouvoir procéder à des comparaisons transnationales basées sur des données comparables ou nécessitant le développement de celles-ci. Au-delà des dimensions objective et subjective de la qualité de l'emploi, la littérature oppose également la dimension individuelle et collective du travail.

Même si des débats méthodologiques et discussions conceptuelles sont toujours en cours, certaines autorités ou institutions transnationales¹, nationales², régionales³, voire provinciales⁴ ont mis en place leur propre baromètre (permanent) de la qualité de l'emploi. Ce type d'instrument se profile quasi-exclusivement à l'échelle (trans-)nationale (ou fédérale).

Or, au vu de la structure spécifique de son marché de l'emploi par rapport aux deux autres Régions⁵, la Région de Bruxelles-Capitale (RBC) mérite son propre baromètre plus ciblé.

1.1 Objectifs de l'étude

Pour ce faire, complémentarément aux politiques d'activation qui figurent parmi les axes structurants des politiques d'emploi fédérales et régionales dans la lutte contre le chômage (de longue durée) et à l'objectif d'augmenter le taux d'emploi (65,8% en RBC au 3^e trimestre 2022⁶) pour répondre à l'objectif européen pour la Belgique à l'horizon 2030 (soit 80%, contre 72,1% actuellement)⁷, le Gouvernement bruxellois a, dans sa Déclaration de politique générale 2019-2024⁸, souhaité la mise en place d'un « *monitoring permanent de la qualité du travail [...] en concertation avec les interlocuteurs sociaux* ». Par ailleurs, le Gouvernement précisait que « *ce monitoring impliquera de définir la qualité d'un emploi avant de déterminer les indicateurs à mesurer et à analyser* ».

Dans cette optique, il a été demandé à view.brussels de réaliser, dans un premier temps, une note de cadrage conceptuel (non publiée)⁹ pour permettre une meilleure compréhension de la notion multidimensionnelle de la qualité de l'emploi dans le cadre et le contexte institutionnel de la RBC (***cadrage qualitatif de la qualité d'un emploi en RBC***), mais aussi pour étudier

¹ Voir la méthodologie de l'UNECE : https://unece.org/DAM/stats/publications/Measuring_quality_of_employment.pdf.

² Par exemple, le baromètre de la qualité de l'emploi allemand (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/inhalt.html>) ou suisse (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/actifs-occupes/conditions-travail/qualite-emploi.html>) mais aussi le baromètre de la qualité de l'emploi commandité par la CSC : http://www.ftu-namur.org/fichiers/Barometre_emploi_travail_2019-web.pdf.

³ A titre d'exemple, le baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi de la FGTB : <http://www.fgtbbruxelles.be/barometre-bruxellois-de-qualite-de-lemploi/>.

⁴ À titre d'exemple, le baromètre de la qualité de l'emploi du Québec : <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/la-qualite-de-lemploi-au-quebec-developpements-conceptuels-et-creation-dune-typologie-edition-revisee.pdf>.

⁵ view.brussels, État des lieux. Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2021, décembre 2022. https://www.actiris.brussels/media/3gkphpmu/2022-11-view-brussels-etat-des-lieux_compressed-h-FD18E273.pdf.

⁶ <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage>.

⁷ La Brève de l'Institut pour un Développement Durable (IDD) n°49 (<http://www.iddweb.eu/docs/breven49.pdf>) discute de la capacité et/ou possibilité de la Belgique à atteindre cet objectif d'un taux d'emploi de 80%, en questionnant les limites de la méthode de calcul de cet « indicateur de référence » par l'enquête sur les Forces de travail (EFT) et par le Bureau fédéral du Plan (BfP).

⁸ Présentée le 18 juillet 2019, la Déclaration est disponible au lien suivant : <http://www.parlement.brussels/texte-de-la-declaration-de-politique-generale-du-gouvernement-bruxellois/>.

⁹ View.brussels (2022), Baromètre de la qualité de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale (RBC) : cadrage conceptuel en vue d'une approche régionale, février 2022.

la possibilité de la quantifier à partir d'indicateurs statistiques (***cadrage quantitatif de la qualité d'un emploi en RBC***).

Cette première proposition fut concertée avec les partenaires sociaux, réunis au sein de Brupartners. Ce chantier fut repris dans le cadre des priorités partagées de la Stratégie 2030 (2.2.3. Monitorer l'emploi de qualité). Pour ce faire, des groupes de travail ont été mis en place durant les mois de mai et juin 2022 et ont donné lieu à une contribution écrite de Brupartners¹⁰ proposant toute une série de suggestions, de demandes de modification, mais aussi de points d'attention.

Faisant suite à ces discussions et tentant d'en faire la jonction, ce baromètre, dans sa version intermédiaire, propose une première analyse de la qualité de l'emploi en RBC.

1.2 Structure du rapport

Outre cette partie introductive en guise de premier chapitre, ce rapport se structure comme suit.

Le deuxième chapitre **contextualise l'étude** et se subdivise **en deux parties**. La **première** partie présente le **cadre conceptuel** dans lequel s'inscrit ce baromètre. Il entend mettre en lumière la relative complexité de trouver une définition de la qualité de l'emploi qui fasse pleinement consensus. Elle **présente également le modèle conceptuel WES** (Work, Employment and Social relations, en français : Travail, Emploi et Relations Sociales) retenu comme fondement théorique, en concertation avec les partenaires sociaux, pour construire et développer un monitoring permanent de la qualité de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale. **La deuxième partie présente le contexte socioéconomique de la RBC** dans lequel ce baromètre est construit. Notons par ailleurs que les effets de la récente crise de l'énergie depuis le début du conflit russo-ukrainien en février 2022 ne sont pas abordés dans cette version intermédiaire, car il n'y a pas encore suffisamment de recul pour pouvoir en tirer des premières conclusions, et ce, même si le dernier rapport de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pointe déjà le risque que « *le ralentissement actuel [de l'économie] signifie que de nombreux travailleurs devront accepter des emplois de moindre qualité, souvent très mal payés, avec parfois des durées de travail insuffisantes* »¹¹.

Le troisième chapitre présente les différentes sources de données mobilisées par view.brussels pour le développement du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi et

¹⁰ Contribution C-2022-008.

¹¹ Organisation Internationale du Travail (2023), Emploi et questions sociales dans le monde – Tendances 2023 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_865339.pdf.

l'estimation des indicateurs composant les trois dimensions du modèle WES. Il **permet en outre de faire le point sur les données (pas encore) disponibles au niveau bruxellois.**

Les **chapitres 4 et 5 traitent des indicateurs régionaux (bruxellois) déjà établis par view.brussels pour les aspects de la qualité de l'emploi des salariés.** Les dimensions sont abordées dans l'ordre suivant : la dimension Emploi (E) et la dimension travail (W), la dimension relations Sociales (S) n'étant pas encore abordée dans cette version.

Comme mentionné lors de la deuxième réunion avec les partenaires sociaux, la situation des indépendants est aussi analysée en parallèle de la situation des salariés en RBC. Le **sixième chapitre présente les indicateurs bruxellois déjà disponibles pour les indépendants.**

En guise de conclusion, le dernier chapitre résume les actions entreprises par view.brussels dans cette première version du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi. Il **évoque également les prochaines étapes de développement.**

2. Contextualisation de l'étude

2.1 Cadrage conceptuel

Bien qu'il existe une littérature abondante en sciences sociales sur l'importance d'avoir des emplois de haute qualité, la fragmentation prédomine dans la recherche sur la qualité de l'emploi tant dans la théorie et la conceptualisation que dans les données, les méthodes et les conseils pour l'élaboration des politiques. Cette section discute de cette fragmentation et essaie de dégager des points et/ou des propositions pouvant conduire à la définition d'un cadre harmonisé dans lequel un baromètre spécifiquement bruxellois pourrait être développé.

2.1.1 Une multitude de définitions utilisées au niveau international

La qualité de l'emploi attire l'intérêt d'un certain nombre d'organisations internationales depuis la fin des années 1990. Ces dernières ont fortement contribué à structurer le débat autour de la définition des cadres conceptuels. Celles-ci mobilisent chacune leur propre définition, mettant tantôt l'accent sur certaines dimensions de la qualité de l'emploi plutôt que sur d'autres et inversement. Si les définitions qu'elles ont finalement choisies ne sont pas les mêmes, la démarche adoptée pour y parvenir est proche dans la mesure où ces organisations poursuivent un objectif partagé d'« opérationnalisation ». Plusieurs de ces réflexions sont utilisées pour définir un cadre normatif pour le futur baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi. Précisons néanmoins que les définitions à l'international mobilisées dans la suite de cette section ne constituent qu'une mince partie des nombreuses définitions qui existent, les autres restent bien entendu tout aussi pertinentes même si elles ne changent rien à l'analyse.

Elles permettent néanmoins de bien appréhender le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi.

Cette réflexion sur le caractère multidimensionnel de la qualité de l'emploi fut tout d'abord portée par le **Bureau International du Travail** (BIT) en 1999. La problématique du « **travail décent**¹² » qui y fut prônée reste encore aujourd'hui la plus englobante puisqu'elle est censée s'appliquer à tous les pays du monde et pas seulement aux pays développés. D'ailleurs, dans ses 17 objectifs de développement durable (ODD) à l'horizon 2030 (Agenda 2030 adopté en septembre 2015)¹³, l'Organisation des Nations Unies (ONU) souhaite notamment « *Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous*¹⁴ ».

Pour définir le travail décent, le BIT s'appuie sur quatre (vastes) composantes. Celles-ci sont les **principes et droits fondamentaux au travail et les normes internationales du travail**, les **possibilités d'emploi**, la **protection sociale** et le **dialogue social** (BIT, 1999). Cette notion de travail décent, telle que pensée par le BIT, a pour objectif d'atteindre un double but : permettre aux hommes et aux femmes de mener une vie individuelle et familiale digne et de construire un ordre social juste. Le point de vue retenu est ainsi clairement celui des travailleurs et travailleuses. Prieto & Serrano (2011) considèrent par ailleurs que ces deux objectifs sont inséparables car *“il n'y a pas de vie individuelle digne sans ordre social juste, ni ordre social juste sans vie individuelle des membres d'une société digne ; et le travail y joue un rôle central”* (pp. 139-140).

Parallèlement à l'approche du BIT, l'**Union européenne** (UE) et certains gouvernements européens se sont démarqués et ont plutôt porté leur attention sur la notion de qualité de l'emploi. La qualité de l'emploi est ainsi entrée formellement dans l'agenda politique de la Stratégie Européenne pour l'Emploi à l'occasion du Conseil de Lisbonne de 2000. Selon Prieto & Serrano, la qualité de l'emploi diffère du travail décent par le fait que *“la qualité de l'emploi se justifie seulement – ou se justifie avant tout – par ses effets économiques sur la productivité et la rentabilité. Dans celui de l'OIT, le « travail décent » est un point de départ qu'on ne doit jamais laisser de côté. Il est – ou peut-être - convenable que le travail décent soit aussi économiquement rentable, mais cet argument n'est qu'un argument secondaire en faveur de la décence”* (2011, p. 140).

¹² <http://ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>.

¹³ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>.

¹⁴ <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/economic-growth/>.

Cette réflexion se finalise par un compromis politique au Sommet de Laeken de décembre 2001 avec la détermination d'un système de **dix indicateurs de référence**¹⁵. Ces dix dimensions de Laeken, avec leurs indicateurs-clés et leurs indicateurs de contexte, étaient censées permettre de mesurer et de suivre, au niveau des différents États-membres de l'**Union européenne**, les progrès opérés en matière de qualité de l'emploi dans le cadre de la Stratégie de Lisbonne. Les dimensions retenues reflètent tantôt le point de vue des gouvernements (marché du travail), tantôt celui des entreprises (niveau organisationnel), tantôt celui des salariés (niveau individuel), signe des compromis qui ont été opérés pour parvenir à un accord. Ce cadre, dit de Laeken, a fait l'objet de nombreuses critiques. Prieto (2009) considère tout d'abord que, bien que proposant une avancée majeure quant à la définition de la qualité de l'emploi, ces dix indicateurs présentent aussi certaines faiblesses. Pour lui, ces dix dimensions constituent plutôt une liste de vertus que l'emploi devrait recouvrir sans qu'il n'y ait vraiment une vue d'ensemble cohérente, ni un ordre de préférence. Il met ensuite en avant la faible, voire l'absence de, prise en compte des salaires. Enfin, il considère que les définitions des conditions de travail et du dialogue social sont relativement floues. Bazillier et al. (2014) complètent cette observation en précisant qu'outre la non-prise en compte des salaires, la définition des conditions de travail est trop restrictive dans la mesure où elle ne se rapporte qu'au nombre d'accidents du travail et que la question des travailleurs pauvres (Freyssinet, 2020b ; IDD, 2021 ; Ponthieux, 2009)¹⁶ n'y est pas abordée.

Selon Charpail & Marchand (2008), la complexité des indicateurs de Laeken n'aura guère permis de vérifier si l'objectif de créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité fut atteint au cours de la décennie 2000. Ils nuancent tout de même sur le fait que, d'une part, le retournement de conjoncture du début des années 2000 a poussé certains pays à privilégier, au travers de leurs politiques d'emploi, la quantité au détriment de la qualité. D'autre part, à partir du milieu de ces mêmes années 2000, l'objectif de la qualité de l'emploi a peu à peu cédé la place en tant qu'axe principal de la stratégie prônée par la Commission à des politiques dites de flexicurité. C'est dans cette optique qu'une nouvelle stratégie européenne, tournée vers l'horizon 2020, fut mise en place durant les années de crise 2009 à 2011. Elle réaffirmait l'importance de la qualité de l'emploi, mais s'appuyait sur des lignes directrices moins nombreuses et plus intégrées. Les réflexions se sont ainsi orientées vers une focalisation de la « qualité du travail » vers ses dimensions les plus importantes de façon à

¹⁵ Ces dix indicateurs de référence sont les suivants : 1) Qualité intrinsèque de l'emploi, 2) Education, formation et développement de carrière, 3) Egalité et genre, 4) Santé et sécurité au travail, 5) Flexibilité et sécurité, 6) Insertion et accès au marché du travail, 7) Organisation du travail et conciliation vie familiale - vie professionnelle, 8) Dialogue social et participation des travailleurs, 9) Diversité et non-discrimination, 10) Performances globales du travail.

¹⁶ Freyssinet (2020b) discute du concept statistique de « pauvreté laborieuse » ou « working poor » (en anglais) et de son évolution au Royaume-Uni au cours de ces dernières années. Ponthieux (2009) questionne quant à elle la pertinence statistique de ce concept.

rendre le concept plus opérationnel. Ces réflexions, qui se réfèrent au cadre utilisé dans le Rapport sur l'emploi en Europe de 2008, reposaient notamment la question du lien entre qualité de l'emploi et flexicurité.

Outre ces deux premiers travaux présentant une définition de la qualité de l'emploi à l'échelle internationale, d'autres tentatives de définition ont également vu le jour. Dans le cadre de ce rapport, nous ne faisons que les aborder brièvement dans la mesure où ce sont principalement les deux précédentes définitions qui font encore aujourd'hui débat.

La première fut portée par la **Fondation de Dublin**. Celle-ci a notamment pour mission de « *contribuer à la conception et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail par une action visant à développer et à diffuser les connaissances permettant de faciliter cette amélioration* » (Guergoat-Larivière & Marchand, 2012). Son approche de la qualité de l'emploi est dès lors relativement comparable à celle adoptée par le BIT. Ainsi, cette Fondation promeut « la **qualité du travail et de l'emploi** », soit « *assurer la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels, maintenir et promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs, développer les compétences et enfin permettre de concilier la vie de travail et la vie hors travail* » (Marchand, 2010). Ses recommandations, réalisées à partir de l'enquête qu'elle mène tous les cinq ans sur les conditions de travail (EWCS), s'adressent à la fois aux États-membres et à leurs entreprises.

La seconde, enfin, repose sur l'approche menée entre 2007 et 2010 sous la houlette de la Commission économique des Nations-Unies pour l'Europe (**UNECE**). Ces travaux ont principalement permis la définition d'un cadre conceptuel destiné principalement à permettre aux pays volontaires de suivre les progrès de la qualité de l'emploi à leur niveau.

2.1.2 La difficulté de trouver une définition qui fasse consensus

La revue de la littérature nous enseigne que saisir le concept de la qualité de l'emploi n'est pas chose aisée, et ce, pour plusieurs raisons.

La première résulte des différentes terminologies utilisées qui, comme constaté ci-dessus, s'articulent tantôt et entre autres autour du « travail décent », de la « qualité de l'emploi », de « la qualité du travail », mais aussi dans certains cas de la « qualité de l'emploi et du travail ». Burchell *et al.* (2014) soulignent combien cette interchangeabilité des définitions mobilisées complexifie le débat dans la mesure où elles ne s'appuient pas sur des définitions claires, justifiant leurs différences.

La deuxième raison découle de la diversité des définitions utilisées dans les rapports institutionnels ou recherches académiques, principalement du point de vue des dimensions auxquelles elles font référence. En effet, chaque définition tend à se focaliser davantage sur

certaines dimensions de la qualité de l'emploi plutôt que d'autres. L'utilisation de définitions différentes peut conduire à des analyses aux conclusions différentes et difficilement comparables, même si elles peuvent parfois être complémentaires. Au niveau académique, la définition de Holman est souvent mise en avant pour son côté englobant, tentant de prendre en compte des dimensions à la fois objectives et subjectives. Selon lui, la qualité de l'emploi peut être mesurée selon le fait qu'un « *emploi comporte des facteurs liés au travail et à l'emploi qui favorisent des résultats bénéfiques pour le travailleur, notamment le bien-être psychologique, le bien-être physique et des attitudes positives telles que la satisfaction au travail* » (2012, p. 475).

La troisième concerne le choix de l'approche mobilisée pour étudier la qualité de l'emploi. En effet, tandis que certains travaux choisissent d'adopter une approche unidimensionnelle, la qualité de l'emploi pouvant ainsi se définir sur base d'un seul critère (généralement le salaire), d'autres s'appuient sur une approche multidimensionnelle, la qualité de l'emploi étant évaluée au travers de ces multiples dimensions. Cette multidimensionnalité ne permet pas en ce sens de se reposer sur un cadre théorique unifié, car ces dimensions renvoient chacune à plusieurs disciplines qui l'analysent sous différents aspects. Ce caractère multidimensionnel du concept de la qualité de l'emploi est par ailleurs difficile à objectiver, dans la mesure où il renvoie à des critères multiples et où il comporte également une dimension subjective.

L'hétérogénéité de la qualité de l'emploi en fait dès lors un concept flou et complexifie sa compréhension univoque au niveau international. Deux modèles issus de la littérature académique ont bien tenté de faciliter cette compréhension et sont souvent pris en exemple. Le premier est celui de Holman & McClelland (2011). Ceux-ci distinguent trois domaines de la qualité de l'emploi (qualité du travail, qualité de l'emploi et qualité de *l'empowerment*), subdivisés en cinq dimensions et toute une série de sous-dimensions axées à la fois sur des éléments objectifs et subjectifs. Le second modèle est celui de Munoz-Bustillo *et al.* (2009). Ces derniers ont passé en revue 19 indicateurs différents de la qualité d'un poste et sont parvenus à un modèle basé sur deux domaines (qualité du travail et qualité de l'emploi) et une liste de composants essentiels et - ce faisant - ont proposé une liste d'une vingtaine d'indicateurs sur la qualité d'un poste. Ces deux modèles furent une source d'inspiration pour de nombreux économistes du travail, sociologues et psychologues du travail à propos des multiples composants que doivent englober les évaluations de la qualité d'un emploi et ont été la base sur laquelle de nouveaux modèles ont pu émerger.

Ce chapitre présente dès lors, outre un rappel des difficultés inhérentes à l'étude de la qualité de l'emploi (en particulier en termes de définition et de mesure), un modèle qui a pour objectif de permettre d'avoir une définition la plus englobante possible de la qualité de l'emploi.

Cette première démarche de tentative de convergence rejoint celle adoptée par l'Institut sur la Qualité de l'emploi, projet porté par l'Institut de de la Statistique du Québec en 2017 qui estime que pour saisir toute l'étendue de la qualité de l'emploi, il faut élaborer un cadre conceptuel qui comprend l'essentiel des dimensions¹⁷. Par ailleurs, même si chaque définition de la qualité de l'emploi diffère selon les dimensions mobilisées, Guergoat-Larivière & Marchand (2012, p. 24) considèrent que l'on y retrouve, parfois sous des formes légèrement différentes, un "tronc commun". En effet, la littérature propose un cadre partagé définissant de grandes dimensions à considérer dans la mesure de la qualité de l'emploi. Mobiliser ce tronc commun permettrait ainsi de porter « *un regard plus complet sur la qualité de l'emploi, de mieux circonscrire l'étendue des études faites sur le sujet et d'évaluer adéquatement la portée [d'une] démarche de création d'une typologie* » (Institut de la Statistique du Québec, 2017, p. 17).

2.1.3 Le choix du modèle WES pour mesurer la qualité de l'emploi en RBC

La multitude des définitions de la qualité de l'emploi et les nombreuses dimensions que chacune d'entre elles recouvrent sont donc toute une série d'éléments qui rendent relativement complexe la mise en place d'un baromètre à l'échelle de la Région bruxelloise. Pourtant, Greenan *et al* (2017) avancent que ces différentes dimensions ne sont que des différenciations thématiques et ne reposent pas nécessairement sur une cohérence empirique. Ils avancent qu'elles peuvent être réduites et simplifiées.

Sur la base des indicateurs d'Eurofound, des études récentes ont tenté de combiner des informations provenant de modèles existants dans la littérature en un modèle global à trois dimensions (Lamberts *et al*, 2016) : le **modèle WES (Work, Employment and Social relations)**. Greenan *et al* (2017) avancent que ce modèle propose une simplicité suffisante pour qualifier et quantifier la qualité d'un emploi. Szekér, Smits & Van Gyes (2017, p. 14) considèrent que ce modèle offre l'avantage d'être plus clair et cohérent que l'approche de Holman présentée ci-dessus, bien que cette dernière constitue à leurs yeux un point de départ important. Il est en outre actuellement mobilisé par la KU Leuven dans le cadre du réseau de recherche européen INGRID¹⁸. Les recherches qui y sont menées portent notamment sur la vulnérabilité au travail, les politiques sociales liées au marché du travail, le développement de recherches ou de nouveaux projets de données dans le domaine des conditions de travail et de la qualité de l'emploi sous une approche individuelle, etc.¹⁹

¹⁷ Institut de la statistique du Québec (2017), La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie, 52 p.

¹⁸ <https://www.inclusivegrowth.eu/>.

¹⁹ <https://www.inclusivegrowth.eu/project-output>.

View.brussels, en accord avec les partenaires sociaux, a donc fait le choix de mobiliser le modèle WES dans le cadre du développement d'une approche purement bruxelloise de la qualité de l'emploi.

La première dimension du modèle est WES est la dimension **Travail (Work)**. Celle-ci combine des aspects du contenu, des conditions de travail et de l'organisation du travail. La dimension Travail reflète ainsi l'organisation des tâches spécifiques et l'environnement dans lequel le travailleur exerce son activité (Kilhoffer et al, 2018). Selon Szekér, Smits & Van Gyes (2017), cette combinaison mise en évidence dans le modèle WES est un aspect novateur qui le distingue de la plupart des autres modèles qui ne considèrent pas toujours que ces caractéristiques de l'emploi soient interdépendantes. Dans le cadre de cette première dimension, les risques physiques ou psychologiques (conditions de travail) rencontrés par un salarié ne sont pas indépendants de la tâche exécutée (contenu du poste) et de son organisation (organisation du travail). Le modèle WES les combine en une seule composante (Lamberts et al, 2016).

Sept indicateurs se rapportent à **la dimension Travail** et concernent :

- 1) L'autonomie des tâches,
- 2) Le travail en équipe autonome,
- 3) La complexité des tâches,
- 4) La pression relative à l'exécution des tâches,
- 5) Les charges émotionnelles du travail,
- 6) La répétitivité des tâches et
- 7) Les risques physiques (musculosquelettiques, ambiants et biochimiques).

Les dimensions Emploi (Employment) et relations Sociales (Social relations) ressemblent davantage aux autres modèles décrits précédemment. La dimension Emploi concerne les caractéristiques de l'emploi qui sont pour la plupart fixées dans les accords de travail formels et qui interfèrent le plus directement avec la vie privée des travailleurs, comme les salaires, le temps de travail, la flexibilité et la formation. La dimension relations Sociales implique quant à elle les relations et interactions sociales, le dialogue social et la représentation au travail par des canaux formels et informels (Lamberts et al, 2016).

Neuf indicateurs constituent **la dimension Emploi**. Il s'agit :

- 1) du caractère permanent (ou non) du contrat de travail,
- 2) de la possibilité de travailler à temps plein,

- 3) des revenus de l'emploi,
- 4) des revenus ou avantages complémentaires,
- 5) des heures de travail « atypiques »,
- 6) de la flexibilité,
- 7) de l'autonomie dans la planification de son travail,
- 8) des opportunités de carrière et
- 9) des possibilités de formation.

Enfin, **cinq indicateurs** constituent la **dimension des relations Sociales** :

- 1) le support social,
- 2) le comportement social,
- 3) le support de management,
- 4) la participation et
- 5) la représentation.

Le modèle WES permet donc, sur base de ces trois dimensions, d'avoir une analyse exhaustive de la qualité de l'emploi. **Selon nous, celui-ci présente néanmoins deux limites méthodologiques qui doivent être prises en considération.**

La première est que, pour obtenir cette vue exhaustive, ce modèle mobilise les résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS). Cette enquête permet en effet de toucher pleinement la majorité des indicateurs compris dans les trois dimensions du modèle. Pour autant, celle-ci n'est menée qu'à un niveau national, ce qui ne permet pas d'identifier le potentiel impact des spécificités du marché de l'emploi bruxellois sur les résultats. Pour pallier ce problème, cette version intermédiaire présente, outre les indicateurs pour lesquels des données régionales existent déjà, des données « alternatives » transmises par les services statistiques de diverses administrations publiques qui permettent de saisir un maximum d'indicateurs. Concrètement, la dimension Emploi (E) peut être en grande partie couverte dès cette version intermédiaire, les dimensions Travail (W) et Relations sociales (S) n'étant quant à elle que (très) partiellement approchée à l'échelle bruxelloise

La seconde est que **ce modèle est construit de telle manière qu'il permet d'englober pleinement toutes les spécificités qui peuvent découler des nombreuses formes (typiques ou atypiques) que peut prendre l'emploi salarié.** Le modèle, dans sa version « classique » nous semble cependant **moins robuste pour saisir pleinement la qualité de l'emploi indépendant** dans la mesure où certains indicateurs ne s'appliquent pas (ou peu) à

cette forme d'emploi. Plus particulièrement, la dimension des relations Sociales nous semble plus difficile à recouvrir dans le cadre de cette analyse.

Pour dépasser cette difficulté, il a été décidé de procéder, parallèlement à l'analyse de la qualité de l'emploi salarié, à **une analyse distincte pour l'emploi indépendant**. Celle-ci s'appuie sur un modèle WES « simplifié », reprenant les indicateurs que nous jugeons adaptés pour mener à bien cette analyse. Pour l'alimenter, view.brussels a réalisé une demande de données régionales détaillées sur l'activité des indépendants bruxellois auprès de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI).

2.2 Contexte socio-économique

Après avoir posé le cadre conceptuel dans lequel ce baromètre de la qualité de l'emploi s'inscrit, cette deuxième partie contextualise le cadre socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale, ceci afin de mettre en lumière les spécificités bruxelloises du marché de l'emploi en regard des deux autres régions du pays. Pour ce faire, ce chapitre se focalise sur les principaux indicateurs du marché de l'emploi²⁰.

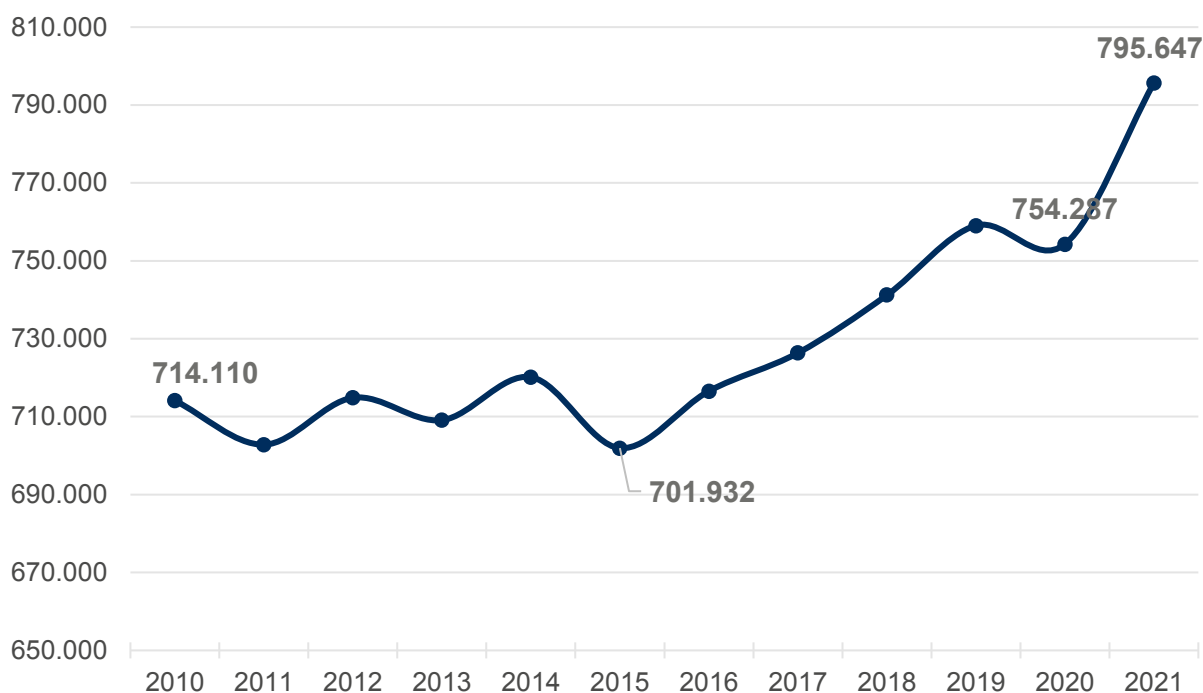
2.2.1 Emploi intérieur

En 2021, l'emploi intérieur bruxellois²¹ s'élève à 795.647 unités. L'emploi bruxellois est ainsi **surreprésenté** dans la mesure où il représente 16,9% (contre 16,1% un an plus tôt) **de l'emploi intérieur belge** alors qu'un peu plus de 10% de la population du pays habite la Région.

²⁰ Pour une analyse plus détaillée de ces indicateurs, voir le rapport : view.brussels, État des lieux. Le marché de l'emploi en Région de Bruxelles-Capitale en 2021, décembre 2022, https://www.actiris.brussels/media/3gkphpmu/2022-11-view-brussels-etat-des-lieux_compressed-h-FD18E273.pdf.

²¹ Soit le nombre d'emplois occupés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale par des travailleurs y ayant leur résidence ou non.

Graphique 1. Évolution de l'emploi intérieur en Région de Bruxelles-Capitale (2010-2021, en valeur absolue)



Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

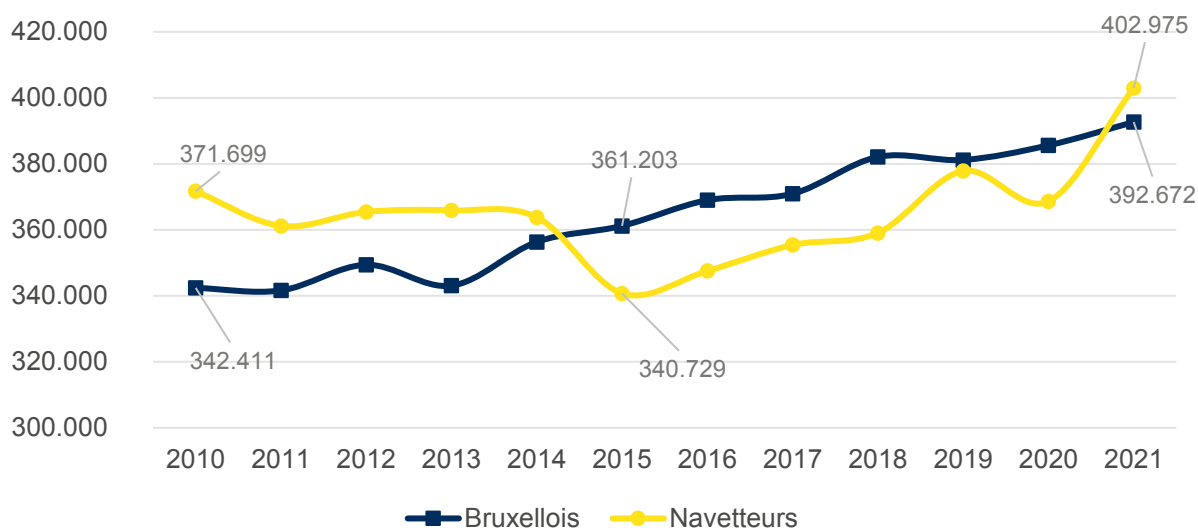
Après une année 2020 « exceptionnelle » dans la mesure où, pour la première fois depuis 2015, on observait une diminution de l'emploi intérieur bruxellois, celui-ci repart sensiblement à la hausse en 2021, avec une augmentation de 5,5% par rapport à 2020 (soit un gain de 41.360 emplois).

L'année 2021 fut ainsi le théâtre d'une reprise économique importante en Région bruxelloise. **L'augmentation de l'emploi intérieur bruxellois en 2021 par rapport à 2020 est par ailleurs bien plus importante que l'augmentation observée au niveau de l'emploi intérieur belge (+0,6%).**

Cette évolution globale est en outre marquée par de **fortes disparités régionales. En effet, alors que la Flandre connaît une relative stabilité (0,0%), la Wallonie voit quant à elle son emploi intérieur diminuer de 0,9% par rapport à l'année précédente.**

Néanmoins, cette relative embellie de l'emploi intérieur bruxellois se traduit également par un basculement de sa répartition entre les Bruxellois et les navetteurs. En effet, pour la première fois depuis 2015, **moins d'un emploi sur deux (49,4%) en Région bruxelloise est occupé par un Bruxellois.** Les navetteurs qui résident en Flandre ou en Wallonie et travaillent à Bruxelles occupent ainsi 402.975 emplois sur les 795.647 disponibles en Région bruxelloise..

Graphique 2. Évolution de la répartition de l'emploi intérieur en Région de Bruxelles-Capitale entre les Bruxellois et les navetteurs (2009-2021, en nombre)



Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Bien qu'il soit encore trop tôt pour fournir une explication définitive sur cette évolution récente, plusieurs hypothèses peuvent être émises.

Tout d'abord, la hausse de la navette entrante pourrait s'expliquer par la généralisation du télétravail qui favorise l'exode urbain, réduisant potentiellement le temps de trajet. Cela permet donc plus facilement aux personnes qui travaillent en Région bruxelloise d'être domiciliées en périphérie, voire encore plus loin. Cette généralisation du télétravail a ainsi pu entraîner un élargissement du bassin d'emploi²² de la Région bruxelloise, cette dernière étant caractérisée par le fait qu'il y a plus d'emplois qui sont potentiellement concernés par l'application du télétravail²³. L'augmentation de la navette entrante pourrait s'expliquer donc en partie par le fait que plus de Bruxellois aient quitté plus facilement la Région bruxelloise tout en continuant à y travailler.

Une deuxième hypothèse est que cette possibilité accrue de télétravailler dans les nouveaux emplois créés attirerait davantage les navetteurs dans la mesure où cela leur aura permis d'élargir le périmètre géographique dans lequel ils recherchaient un emploi.

Au-delà de ce probable effet sur la répartition de l'emploi intérieur bruxellois, **la généralisation du télétravail pourrait également affecter de façon plus globale l'organisation du travail en RBC (mais aussi au niveau national) et pourrait potentiellement jouer un rôle (positif**

²² Un bassin d'emploi se définit comme l'espace géographique où la plupart de la population habite et travaille.

²³ L'étude du DULBEA et de l'IGEAT commanditée par l'IBSA indique en ce sens que la Région bruxelloise présente une part potentielle d'emplois télétravaillables plus importante que le niveau national. Ainsi, 44,3% des postes de travail sont, selon eux, potentiellement télétravaillables en RBC, contre 29,4% pour l'ensemble de la Belgique. Voir : <https://dulbea.ulb.be/wp-content/uploads/2021/10/rAPPORT-IBSA.pdf>.

et/ou négatif selon l'aspect pris en considération) **sur la qualité de l'emploi**. Cette « nouvelle » tendance en termes d'organisation du travail doit donc être prise en considération dans le cadre de ce baromètre.

Caractéristiques de l'emploi intérieur bruxellois

Tableau 1. Caractéristiques de l'emploi intérieur selon la région, en nombre et en % (2021)

2021	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Flandre	Wallonie
	Nombre			%		
Sexe						
Hommes	419.076	1.447.225	618.606	52,7	53,1	52,0
Femmes	376.572	1.276.660	570.673	47,3	46,9	48,0
Niveau de qualification						
Faible	78.674	328.725	162.730	9,9	12,1	13,7
Moyen	198.594	1.126.277	466.974	25,0	41,3	39,3
Élevé	518.380	1.268.883	559.575	65,2	46,6	47,1
Classe d'âge						
< 25 ans	26.716	207.777	79.181	3,4	7,6	6,7
25-29 ans	95.403	311.512	134.180	12,0	11,4	11,3
30-39 ans	209.998	681.880	298.356	26,4	25,0	25,1
40-49 ans	214.624	690.218	297.622	27,0	25,3	25,0
≥ 50 ans	248.907	832.498	379.940	31,3	30,6	31,9
Total	795.647	2.723.885	1.189.280	100,0	100,0	100,0

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Concernant les caractéristiques propres à l'emploi intérieur bruxellois en 2021, **les tendances observées sont structurelles et n'ont pas connu de modification majeure ces dernières années**. La crise n'a donc pas modifié la structure de l'emploi intérieur, et ce, quelle que soit la région prise en considération.

En effet, la répartition de l'emploi selon le **sex**e est relativement similaire dans les trois régions du pays et est légèrement à l'avantage des travailleurs masculins : 52,7% des emplois sont occupés par des hommes à Bruxelles, 53,1% en Flandre et 52,0% en Wallonie.

Concernant le **niveau de qualification** ensuite, l'emploi intérieur bruxellois est occupé majoritairement par des personnes ayant un diplôme d'études supérieures. Notons par ailleurs que leur nombre (et leur part) est en sensible augmentation par rapport à l'année précédente (518.380 emplois ou 65,2% en 2021, contre 473.054 ou 62,7% en 2020). En

Flandre et en Wallonie, cette part est respectivement de « seulement » 46,6% et 47,1% en 2021. Comme le montre le tableau ci-dessous, la **proportion d'emplois à qualification supérieure plus importante en Région bruxelloise s'explique en grande partie par la « tertiarisation » de son économie.**

Tableau 2. Répartition de l'emploi intérieur en Région bruxelloise par secteur d'activité et niveau d'études en 2021 (en %)

Secteurs d'activité	Faiblement qualifié	Moyennement qualifié	Hautement qualifié
Industrie	14,0	29,6	56,4
Construction	29,1	44,8	26,1
Commerce de gros et de détail	17,8	42,7	39,5
Transports et entreposage	21,3	39,5	39,2
Hébergement et restauration	31,2	37,8	31,1
Information et communication	1,9	13,2	84,9
Activités financières et d'assurance	0,7	15,8	83,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	1,9	6,7	91,3
Activités de services administratifs et de soutien	24,8	34,8	40,4
Administration publique	6,4	27,7	65,9
Enseignement	5,8	9,2	84,9
Santé humaine et action sociale	8,8	24,7	66,5
Arts, spectacles et activités récréatives	7,8	28,6	63,6
Autres activités de services	4,0	27,4	68,6
Divers ²⁴	4,0	18,3	77,7
Total	9,9	24,5	65,6

Source : SPF Economie - DGSIE (EFT), calculs view.brussels

Cependant, si l'on s'attarde sur la population active occupée bruxelloise (c'est-à-dire les travailleurs bruxellois occupant un emploi), on constate que ceux-ci sont surreprésentés dans des emplois faiblement qualifiés (14,9% des travailleurs bruxellois ont un emploi faiblement qualifié alors qu'ils ne représentent que 9,9% de l'emploi intérieur bruxellois) et sont dès lors sous-représentés dans les emplois moyennement et hautement qualifiés. Cette concentration plus importante des travailleurs bruxellois dans les emplois faiblement qualifiés est davantage observable dans certains secteurs d'activité, comme celui du transport et de l'entreposage (31,6% de travailleurs bruxellois occupant un emploi faiblement qualifié alors qu'ils

²⁴ Les divers regroupent les secteurs suivants : Culture et production animale, chasse et services annexes ; Industries extractives ; Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution ; Activités immobilières ; Services domestiques ; Activités des organismes extraterritoriaux

représentent 21,3% des emplois du secteur), l'hébergement et la restauration (31,6% contre 31,2%) ou encore les activités de services administratifs et de soutien (35,5% contre 24,8%).

Tableau 3. Répartition de la population active occupée bruxelloise par secteur d'activité et niveau d'études en 2021 (en %)

Secteurs d'activité	Faiblement qualifié	Moyennement qualifié	Hautement qualifié
Industrie	14,1	16,9	69,0
Construction	34,8	43,6	21,7
Commerce de gros et de détail	20,8	38,2	41,0
Transports et entreposage	31,1	40,1	28,7
Hébergement et restauration	31,6	38,3	30,1
Information et communication	1,5	8,3	90,1
Activités financières et d'assurance	1,1	13,8	85,1
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,2	6,6	90,2
Activités de services administratifs et de soutien	35,5	33,0	31,5
Administration publique	13,6	23,6	62,8
Enseignement	8,6	9,3	82,1
Santé humaine et action sociale	11,6	21,0	67,3
Arts, spectacles et activités récréatives	5,1	23,1	71,8
Autres activités de services	9,3	25,6	65,2
Divers	5,1	13,6	81,4
Total	14,9	22,6	62,5

Source : SPF Economie - DGSIE (EFT), calculs view.brussels

Enfin, la ventilation de l'emploi par **tranche d'âge** diffère, essentiellement au niveau des jeunes de moins de 25 ans, voire des jeunes de 25 à 29 ans, ceux-ci étant relativement moins nombreux en Région bruxelloise.

2.2.2 Emploi salarié

Avant la crise du coronavirus, l'emploi salarié progressait différemment selon les régions. En effet, si l'emploi salarié progressait sans interruption depuis 2013 en Flandre et en Wallonie, **il stagnait à Bruxelles jusqu'en 2016 et tendait à progresser ensuite jusqu'en 2019, de manière toutefois plus modérée que dans les deux autres régions.**

En 2020, la Région de Bruxelles-Capitale comptait 633.253 postes de travail salarié, répartis dans 37.584 établissements. Ces chiffres sont, pour la première fois depuis 2014, en légère diminution (-1,0% pour l'emploi salarié et -0,9% pour le nombre d'établissements).

En effet, la Région a perdu 6.362 postes de travail salarié entre 2019 et 2020. Cette diminution s'observe également dans les deux autres régions du pays et peut être attribuée aux effets de la crise du coronavirus.

Outre la diminution de la quantité d'emploi en RBC suite à la crise du coronavirus, ce baromètre tentera d'identifier si celle-ci s'est accompagnée d'une diminution qualitative des emplois restants.

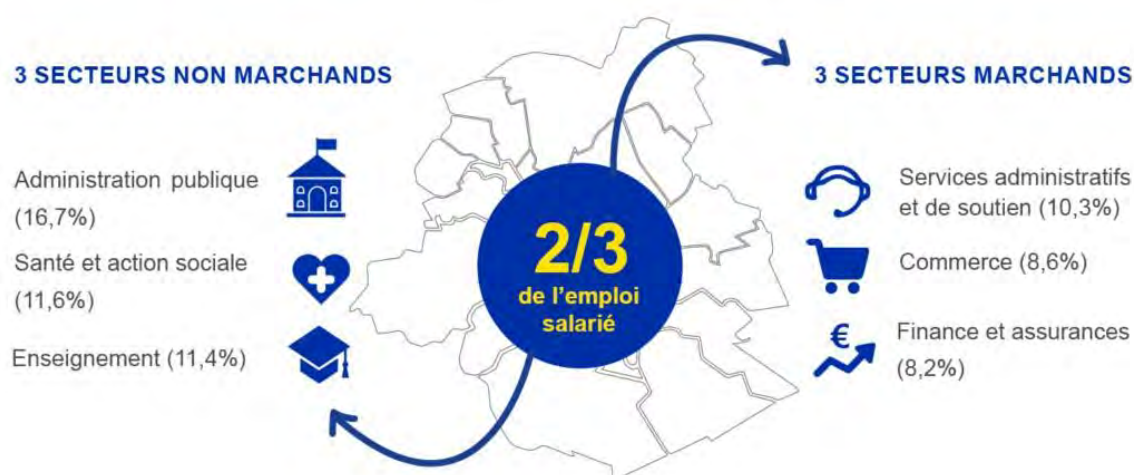
Concernant les principales caractéristiques de l'emploi salarié bruxellois, nous pouvons observer que, contrairement à l'emploi intérieur, **la part des femmes dans l'emploi salarié bruxellois est supérieure à celle des hommes** (respectivement 51,3% et 48,7%). Cette répartition est structurelle dans la mesure où elle est systématiquement observée depuis 2013.

Par ailleurs, bien que le tissu économique bruxellois soit constitué majoritairement d'établissements de petite taille (64,8%), **la majorité de l'emploi salarié se concentre dans les établissements de grande taille** (48,1% pour ceux occupant au moins 200 salariés) et de taille moyenne (20,3% pour ceux ayant entre 50 et 199 salariés) qui sont faiblement représentés en Région de Bruxelles-Capitale (respectivement 1,3% et 3,7% de l'ensemble des établissements).

Profil sectoriel de l'emploi salarié

La Région de Bruxelles-Capitale a pour particularité d'être une économie de services puisque plus de neuf emplois sur dix peuvent être englobés dans ce « secteur » au sens large. Par ailleurs, six secteurs se distinguent en pourvoyant à eux seuls environ deux tiers de l'emploi salarié régional, une caractéristique qui peut être qualifiée de structurelle.

Figure 1. Six secteurs englobant 2/3 de l'emploi salarié en RBC (2021)



Source : ONSS, calculs view.brussels

L'indice de spécialisation sectorielle illustre également cette concentration des emplois salariés bruxellois dans l'économie de services. Certains d'entre eux sont particulièrement concentrés en Région bruxelloise, en particulier la finance et les assurances (2,8), les autres activités de services (2,0), l'information et communication (1,8), l'administration publique (1,8) et les activités immobilières (1,7). Par ailleurs, mis à part l'Horeca (1,4), les secteurs générateurs d'emplois moins qualifiés (le transport, la logistique, la construction, etc.) sont relativement moins représentés sur le territoire.

Graphique 3. Indice de spécialisation sectorielle en Région de Bruxelles-Capitale (2020)



Source : ONSS, calculs view.brussels

2.2.3 Emploi indépendant

Au 31 décembre 2021, 121.785 travailleurs bruxellois²⁵ exerçaient une activité indépendante, parmi lesquels 4,9% d'« aidants²⁶ ». Par ailleurs, 76,1% d'entre eux exercent cette activité à titre principal (soit 92.627 travailleurs, aidants compris), une proportion plus élevée que dans les deux autres régions (63,7% en Flandre et 59,7% en Wallonie). **L'emploi indépendant est moins concentré en Région bruxelloise que l'emploi salarié puisqu'il ne représente qu'un dixième de l'emploi indépendant national.**

Depuis 2010, le nombre d'emplois indépendants n'a cessé d'augmenter dans les trois régions du pays. Malgré la crise, cette augmentation se poursuit. Pour autant, l'année 2021 marque un tournant puisque **la Région bruxelloise n'est plus la région où l'emploi indépendant** (tous statuts confondus, à titre principal comme complémentaire) **a progressé le plus intensément, si l'on s'attarde sur ces cinq dernières années** (2016-2021). Même si sa progression reste importante (+16,6%), c'est désormais en Flandre où l'emploi indépendant a le plus progressé durant cette période (+17,1%), tandis que la progression en Wallonie reste plus faible (+13,4%). En 2020, déjà, ce même emploi indépendant progressait davantage en Flandre (+4,2%) qu'à Bruxelles (+3,1%) ou en Wallonie (+3,2%).

La crise du coronavirus a donc entraîné une relative stagnation de l'emploi indépendant en Région de Bruxelles-Capitale alors que la Région pouvait se targuer jusque-là d'une dynamique entrepreneuriale plus importante que dans les deux autres régions du pays.

Néanmoins, les effets négatifs de la crise du coronavirus sur le dynamisme entrepreneurial, perceptibles en 2020, semblent déjà être surmontés, puisque la tendance à la hausse observée ces dernières années, hormis la rupture de 2020, se confirme à nouveau.

Pour autant, l'augmentation du nombre d'activités créées est moins marquée en Région bruxelloise où elle atteint + 4,2% entre 2020 et 2021 par rapport à la Flandre et la Wallonie (+10,3% dans les deux régions). La crise a donc impacté plus fortement la Région bruxelloise dans la mesure où elle était déjà celle où le ralentissement des activités créées était le plus prégnant.

Par ailleurs, entre 2020 et 2021, Bruxelles est la seule région où le nombre d'indépendants ayant cessé leur activité a connu une diminution marquée (-4,7%) tandis que la Flandre et Wallonie connaissent des chiffres en hausse (respectivement +5,9% et +8,1%). Cette

²⁵ Il s'agit de la région de domicile du travailleur, sachant que pour les indépendants, celle-ci coïncide dans un grand nombre de cas avec la région de travail.

²⁶ Est considérée comme aidant toute personne qui, en Belgique, assiste ou supplée un indépendant dans l'exercice de sa profession, sans être engagée avec lui par un contrat de travail. L'aidant est, en principe, assujéti au statut social des indépendants.

différence peut s'expliquer par la surreprésentation des indépendants bruxellois bénéficiant du droit passerelle durant l'année 2021.

En effet, sur l'ensemble de l'année, une moyenne de 13,7% des indépendants ayant bénéficié du droit passerelle sont bruxellois. Cette moyenne s'élève même à 20,1% sur les six derniers mois de l'année.

On peut dès lors faire l'hypothèse que les indépendants en difficulté, mais qui ont bénéficié de cette mesure de soutien, ne cessent pas leur activité durant cette période. Notons en outre que, malgré la crise, la création nette d'activité²⁷ en Région bruxelloise évolue positivement en 2021 après un ralentissement observé en 2020. En effet, alors qu'elle atteignait les 9.742 unités en 2020 (soit une diminution de 9,3% par rapport à 2019), elle s'élève désormais à 10.792 unités (soit une augmentation de 10,8%) et retrouve le niveau qu'elle connaissait avant la crise.

Concernant les caractéristiques de l'emploi indépendant, nous pouvons observer que **la proportion de femmes indépendantes est, depuis de nombreuses années, la plus faible en Région bruxelloise** (28,7%, contre 35,8% en Flandre et 37,5% en Wallonie). En outre, à l'inverse de l'emploi salarié, les femmes sont minoritaires parmi les personnes salariées, et ce, dans chacune des régions.

Par rapport à l'âge, la Région bruxelloise se distingue de plus par une population d'indépendants relativement plus jeune que celle des deux autres régions. En effet, la part des 25-54 ans est bien plus importante en RBC où elle concerne 72,9% des indépendants, tandis qu'elle ne concerne « que » 66,6% des indépendants en Flandre et 65,1% en Wallonie.

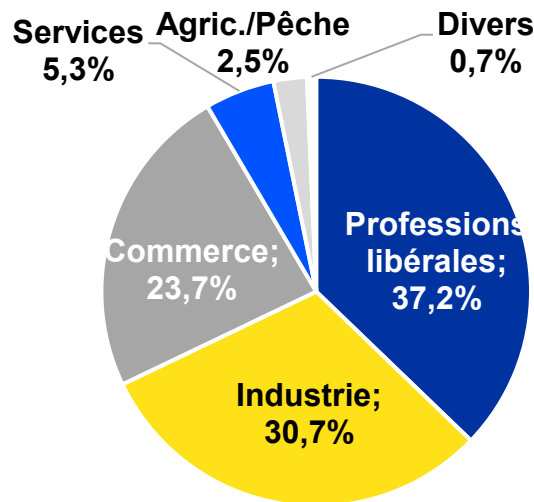
Profil sectoriel de l'emploi indépendant

Depuis de nombreuses années, les professions libérales (médecins/chirurgiens, avocats, fonctions du paramédical, etc.) constituent la branche d'activité indépendante la plus représentée à Bruxelles. Plus d'un indépendant sur trois y est effectivement rattaché (37,4%). Elles devancent les activités industrielles²⁸ et le commerce (respectivement 31,1% et 23,1%).

²⁷ Soit le nombre de créations d'activité en tant qu'indépendant auquel on soustrait le nombre de cessations d'activité en tant qu'indépendant.

²⁸ Branche d'activité constituée notamment les sous-branches de l'industrie du bâtiment, de l'industrie chimique, de l'industrie alimentaire, etc.

Figure 2. Répartition des travailleurs indépendants selon la branche d'activité en Région de Bruxelles-Capitale (2021, en %)

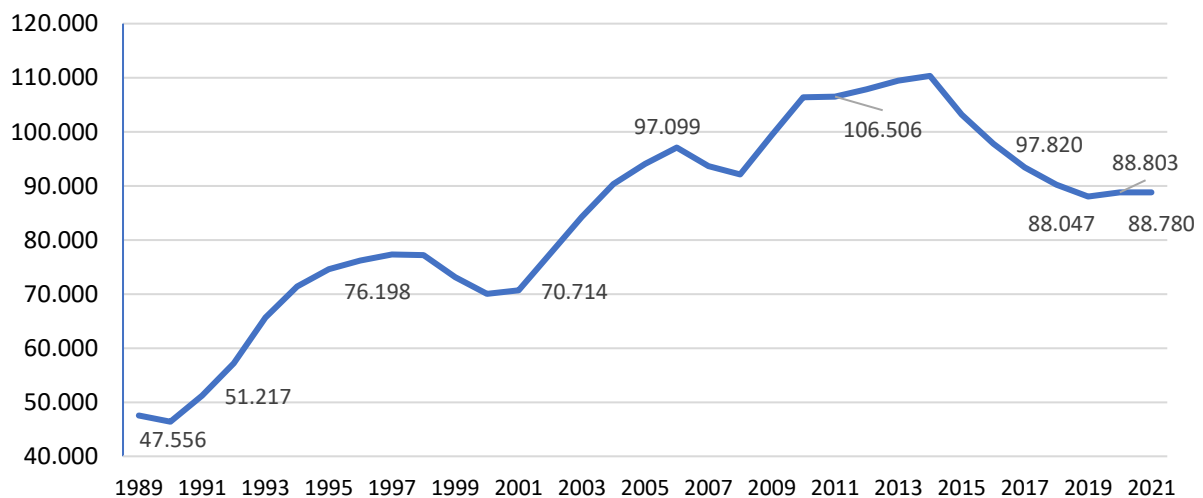


Source : INASTI, calculs view.brussels

2.2.4 Demandeurs d'emploi inoccupés

Depuis la création de la Région bruxelloise, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés a fluctué du simple au double, voire davantage lors des pics provoqués par la crise économique de 2008 dont les effets ont atteint des sommets en 2014. Une partie de la hausse observée à partir de 2002 s'explique aussi par des modifications de la réglementation, notamment la dispense des chômeurs âgés qui a été supprimée.

Graphique 4. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés en Région de Bruxelles-Capitale depuis 1989



Source : Actiris, calculs view.brussels

Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) était, en 2019, à son niveau le plus faible depuis 15 ans et se montait à 88.046 unités. Si, en 2020, il est reparti à la hausse à la suite de la crise sanitaire, il tend à se stabiliser en 2021. Ainsi, leur nombre s'élève à 88.780 unités en 2021, soit un niveau similaire à celui de l'année passée (-23 unités par rapport à 2020) et un niveau encore légèrement supérieur à celui d'avant la crise sanitaire (+733 unités ou +0,8% par rapport à 2019). Si l'année 2021 est marquée par une stabilisation²⁹, le bilan sur les 5 dernières années reste quant à lui positif, puisque le volume global des DEI a baissé (-9,2%, soit -9.000 unités par rapport à 2016). Comme la crise de la Covid-19 nous l'a montré, ce suivi de l'évolution du nombre de DEI constitue un bon indicateur de santé du marché du travail.

Tableau 4. Évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en Région de Bruxelles-Capitale selon diverses caractéristiques (2019-2021)

		2019	2020	2021	var 2019-2021	var 2020-2021
Catégorie	Demandeurs d'emploi avec une demande d'allocation (DEDA)	58.635	58.803	57.564	-1,8	-2,1
	Jeunes après études	4.718	5.874	5.402	14,5	-8,0
	Autres DEI	24.694	24.126	25.814	4,5	7,0
Sexe	Hommes	45.607	46.756	46.447	1,8	-0,7
	Femmes	42.440	42.047	42.333	-0,3	0,7
Classe d'âge	< 25 ans	8.479	9.117	8.847	4,3	-3,0
	25-29 ans	11.305	12.076	11.914	5,4	-1,3
	30-34 ans	11.847	11.906	12.007	1,3	0,8
	35-39 ans	11.660	11.249	11.162	-4,3	-0,8
	40-44 ans	10.944	10.741	10.813	-1,2	0,7
	45-49 ans	9.868	9.577	9.553	-3,2	-0,3
	50-54 ans	8.846	8.668	8.857	0,1	2,2
	≥ 55 ans	15.099	15.469	15.627	3,5	1,0
Nationalité	Belges	57.203	58.110	57.260	0,1	-1,5

²⁹ Toutefois si les données exprimées en moyenne annuelle pour 2021 sont assez similaires à celles de l'année passée, en analysant semestriellement les chiffres des DEI, une hausse annuelle de +2.307 unités (ou + 2,6%) est observée sur le 1^{er} semestre, tandis que le 2^e semestre est caractérisé par une diminution annuelle des chiffres du chômage (-2.352 unités ou -2,6%). En conséquence de l'amélioration conjoncturelle observée en 2021, les chiffres du 2^e semestre (88.040 DEI) se situent à un niveau inférieur à celui observé avant la crise sanitaire (-0,3% par rapport au 2^e semestre 2019 ou 88.275 DEI).

	UE	13.780	14.250	14.362	4,2	0,8
	NON UE	17.064	16.442	17.158	0,5	4,4
Niveau d'études	Faible	19.071	18.701	18.001	-5,6	-3,7
	Moyen	18.290	19.255	19.070	4,3	-1,0
	Elevé	13.732	15.725	15.405	12,2	-2,0
	Autres études sans équivalent	36.954	35.122	36.305	-1,8	3,4
	dont niveau: -faible/indéterminé	18.667	17.603	17.820	-4,5	1,2
	-moyen	10.595	10.149	10.423	-1,6	2,7
	-élevé	7.135	7.369	8.062	13,0	9,4
Durée d'inactivité	< 6 mois	21.715	23.135	21.082	-2,9	-8,9
	6 à 11 mois	10.845	11.787	11.857	9,3	0,6
	12 à 23 mois	12.285	12.613	14.021	14,1	11,2
	2 à 5 ans	18.837	17.288	17.704	-6,0	2,4
	5 ans et plus	24.364	23.982	24.115	-1,0	0,6
TOTAL		88.046	88.803	88.780	0,8	0,0

Source : Actiris, calculs view.brussels

3. Les bases de données mobilisées pour le développement du baromètre

Plusieurs sources de données produites par des institutions publiques nationales et internationales ont été mobilisées dans le cadre de ce baromètre non seulement pour alimenter le contexte socio-économique de l'analyse (cf. la section 2.2), mais aussi pour construire les indicateurs composant les dimensions du « modèle conceptuel WES (Work, Employment and Social relations) » retenu comme base théorique pour développer cette première version du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi (salarié et indépendant).

Plus spécifiquement, les sources de données suivantes ont été mobilisées : l'enquête européenne sur les forces de travail pour la Belgique (EFT - Statbel), les statistiques décentralisées sur les postes de travail salarié de l'ONSS, l'enquête annuelle sur la structure des salaires en Belgique (Statbel), les statistiques dynamiques de sorties du chômage vers l'emploi (ONEM), les données de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS), l'enquête européenne sur les conditions de travail pour la Belgique (Eurofound) et les statistiques régionales sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (Fedris). Pour analyser plus en profondeur la situation des indépendants de la Région de Bruxelles-Capitale (RBC), en complément des données de l'EFT qui sont parfois dissociables entre les travailleurs salariés et les indépendants, view.brussels a eu recours aux données régionales de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI).

De plus, rappelons que le développement de cette première version du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi se fait dans un contexte de crises successives depuis mars 2020 (la crise de la Covid-19, la crise ukrainienne et la crise énergétique). Ce faisant, view.brussels a également eu recours à un ensemble de données caractérisant le degré de résilience des secteurs bruxellois (soit la résistance des emplois bruxellois comme indicateur de qualité et de stabilité) à l'impact de ces multiples chocs sur le marché du travail. Pour pouvoir appréhender cette « résistance », view.brussels a eu recours aux données suivantes : le recours au chômage temporaire de crise pour les salariés (ONEM), le recours au droit passerelle pour les indépendants (INASTI), l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) en Région de Bruxelles-Capitale et d'offres d'emploi reçues (Actiris), ainsi que des données relatives aux sorties positives et aux sorties vers l'emploi de demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits chez Actiris (Actiris).

La description des principales sources de données mobilisées pour la construction du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi constitue l'objet des sections suivantes.

3.1 Les données de la dimension « Travail » (W)

3.1.1 Les données nationales sur les conditions de travail des salariés et des indépendants (enquête européenne sur les conditions de travail – EWCS)

Pour alimenter les **six premiers indicateurs de la dimension « Travail » (W)** du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi (des salariés et des indépendants), et **au vu du manque de données régionales pour qualifier et quantifier ces indicateurs**, view.brussels a eu recours aux données nationales de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS)³⁰. En 2020, Eurofound a dû mettre un terme au travail de terrain en face à face en raison de la pandémie de la Covid-19 (EWCS 2020). En 2021, Eurofound a réalisé une enquête spéciale par téléphone (EWC(t)S 2021)³¹. Les données belges résultant de cette enquête sont disponibles depuis le mois d'avril 2023³² et seront intégrées dans la prochaine version dudit baromètre. Dans cette première version, view.brussels a utilisé les résultats de l'enquête EWCS 2015.

Cette enquête vise à évaluer et à quantifier les conditions de travail des salariés et des indépendants de manière harmonisée. Elle vise aussi à analyser les relations entre les différents aspects des conditions de travail, à identifier les groupes vulnérables et les préoccupations ainsi qu'à surveiller les tendances en fournissant des indicateurs homogènes. Elle contribue enfin à la formulation de la politique européenne en matière de qualité de l'emploi et de qualité de la vie professionnelle.

En pratique, elle couvre une variété de thèmes, tels que le statut professionnel, la durée et la gestion du temps de travail, la planification du travail, l'apprentissage et la formation, les risques physiques et psychosociaux, la santé et la sécurité, l'équilibre entre la vie personnelle et le travail, la participation des travailleurs, les revenus et la stabilité financière, ainsi que la santé et le travail. Pour ces différents thèmes, l'enquête européenne (EWCS 2015) fournit des indicateurs disponibles uniquement au niveau national (Belgique), mais ils peuvent être désagrégés selon certaines caractéristiques individuelles (sexe, statut professionnel, niveau de qualification et âge), la profession (manuel ou bureau) et le secteur d'activité défini à un niveau très agrégé (1/ agriculture et industrie, 2/ commerce et horeca, 3/ construction et transports, 4/ services financiers et autres, 5/ administration publique, éducation et santé).

³⁰ Précisons également que les données nationales EWCS seront également utilisées pour analyser certains indicateurs de la dimension « Emploi » (E) (cf. le chapitre 4).

³¹ En raison du changement de mode d'entretien, la comparaison avec les éditions précédentes de l'enquête n'est pas possible et les possibilités d'analyse des tendances dans le temps seront limitées. La prochaine enquête « traditionnelle » aura lieu en 2024 (ECWS 2024).

³² https://evenements.emploi.belgique.be/fr/evenements-du-spf/la-qualite-de-lemploi-et-du-travail-en-belgique-en-2021-analyse-sur-la-base-de?token=-mJukxqbcWvgP6ly1nVE_HI32pKEVDhdKjcBQuPhsoc.

3.1.2 Les données régionales liées aux risques professionnels des travailleurs salariés (Fedris)

Fedris³³ (Agence fédérale des risques professionnels) est une institution publique de sécurité sociale qui veille au respect des droits des victimes d'accident(s) du travail et de maladie(s) professionnelle(s). Ces missions sont reliées aux accidents (sur le chemin) du travail et aux maladies professionnelles dans le secteur privé, aux maladies professionnelles dans les administrations provinciales et locales (APL) et aux accidents (sur le chemin) du travail dans le secteur public. **Fedris est donc uniquement compétente pour une partie des travailleurs salariés.**

Pour alimenter l'indicateur sur les risques physiques (7^e indicateur W) de la **dimension « Travail » (W)** du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi (salarié du secteur privé et une partie du secteur public), view.brussels a réalisé une demande de données régionales détaillées et agrégées sur les accidents du travail et les maladies professionnelles³⁴.

Les accidents de travail

Fedris dispose de données régionales sur les accidents du travail, que ce soit pour le secteur privé (2016-2021) ou le secteur public (2016-2020). Concernant le secteur privé, les données sont désagrégables au niveau des secteurs d'activité (exprimés en codes NACE-BEL 2008 – 2 digits) et des professions (exprimées en codes ISCO-2008 – 3 digits). Dans le cadre du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi, view.brussels a choisi de considérer uniquement les accidents qui se produisent sur le lieu de travail, les données relatives aux accidents sur le chemin du travail n'étant donc pas prises en compte.

Les tableaux fournis par Fedris reprennent le nombre d'accidents du travail par année qui sont ventilés selon leurs conséquences avec, à chaque fois, une désagrégation pour chacune des variables suivantes : l'âge, le sexe, la taille de l'employeur, le secteur (codes NACE-BEL 2008), la catégorie professionnelle (ouvrier, employé, intérimaire, étudiant intérimaire et autres) et la profession (codes ISCO-2008). **Ces différentes variables sont aussi croisées avec la région de l'employeur (soit le lieu de travail) ou du domicile de la victime (soit le lieu de domicile).**

³³ <https://fedris.be/fr>.

³⁴ Une demande de données individuelles plus détaillées auprès de Fedris est également possible, mais cela nécessite une procédure plus longue qui n'aurait pas permis de respecter le timing de la première version du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi. Une telle demande pourrait être réalisée dans un second temps (si nécessaire et pertinente).

Les maladies professionnelles

Fedris dispose également de données régionales sur les maladies professionnelles (MP) reconnues³⁵ dans le secteur privé et dans le secteur des administrations provinciales et locales (APL), mais pas pour les autres administrations publiques (comme par exemple, les administrations fédérales, régionales ou communautaires). **Les données reçues par view.brussels couvrent la période allant de 2016 à 2021.**

Les données régionales sur les maladies professionnelles sont définies sur la base du lieu de domicile de la personne ayant une maladie professionnelle reconnue (première décision positive). Fedris ne dispose cependant pas d'informations sur la localisation de l'employeur (donc sur le lieu de travail effectif de la personne malade), ni sur la commission paritaire. Autrement dit, pour une année donnée, cela signifie que les données bruxelloises présentées montrent les maladies professionnelles reconnues des personnes domiciliées en Région de Bruxelles-Capitale sans savoir dans quelle région ces travailleurs bruxellois travaillent. Pour ces travailleurs bruxellois pour lesquels une maladie professionnelle est reconnue, les données disponibles peuvent aussi être désagrégées selon certaines caractéristiques individuelles, comme la classe d'âge, la maladie professionnelle reconnue et le sexe. Contrairement aux accidents de travail, la ventilation de ces données selon la catégorie professionnelle (ouvrier, employé, intérimaire ou autres) n'est quant à elle pas disponible.

Les données bruxelloises sur les maladies professionnelles sont également disponibles selon les secteurs d'activité (exprimés en codes NACE-BEL 2008 – 3 digits), mais pas selon les professions (exprimées en codes ISCO-2008). Ces données ventilées par secteur d'activité peuvent également être croisées avec la pathologie³⁶, le type de décisions (incapacité temporaire (seule), incapacité temporaire (suivie d'une permanente), incapacité permanente et soins curatifs) et le type de secteur (privé ou APL).

³⁵ La liste des maladies professionnelles reconnues par le législateur belge est disponible au lien suivant : <https://www.fedris.be/fr/liste>.

³⁶ Les pathologies reconnues (Fedris) sont les suivantes : Perte auditive (due au bruit), Maladies du sang et des organes hématopoïétiques, Atteinte de la fonction des nerfs due à la pression, Maladies de la peau, Arrachement des apophyses épineuses, Hépatites virales, Syndrome radiculaire au niveau de la colonne lombaire, Maladies osseuses et articulaires des membres supérieurs dues aux vibrations, Maladies du nez, de la gorge et des oreilles (excepté perte auditive due au bruit), Maladies pulmonaires, Maladies osseuses et articulaires, sans autre spécification, Tendinopathie, Bursites, Maladies vasculaires et syndrome angioneurotique, Atteintes générales, intoxications, maladies infectieuses et maladies internes non mentionnées sous d'autres rubriques, Maladies des yeux.

Précisons enfin que les ayants-droits bruxellois³⁷, très peu nombreux dans les données de Fedris (soit 55 personnes sur l'ensemble de la période 2016-2021), sont également comptabilisés dans les données bruxelloises présentées.

3.1.3 Tableau récapitulatif

Pour chaque indicateur de la dimension « Travail » (W), le tableau 3 définit la population et le périmètre couverts par les sources de données mobilisées par view.brussels. Il donne également le niveau de pouvoir compétent (fédéral ou régional).

Tableau 5. Résumé des principales caractéristiques des données mobilisées pour analyser les sept indicateurs de la dimension « travail » (W) du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi

Indicateurs de la Dimension « travail » (W)		Sources (actuelles) de données		Travailleurs	Lieu de domicile/Lieu de travail	Compétence
1	Autonomie des tâches	EWCS (2015)	Nationale	Salariés et Indépendants	LT	Fédérale
2	Travail en équipe autonome	EWCS (2015)	Nationale	Salariés et Indépendants	LT	Fédérale
3	Complexité des tâches	EWCS (2015)	Nationale	Salariés et Indépendants	LT	Fédérale
4	Pression relative à l'exécution des tâches	EWCS (2015)	Nationale	Salariés et Indépendants	LT	Fédérale
5	Charges émotionnelles	EWCS (2015)	Nationale	Salariés et Indépendants	LT	Fédérale
6	Répétitivité des tâches	EWCS (2015)	Nationale	Salariés et Indépendants	LT	Fédérale
7	Risques professionnels	Fedris - Accidents du travail (2016-2021)	Régionale	Salariés du secteur privé et du secteur des administrations provinciales et locales (APL)	LD et LT	Fédérale
		Fedris - Maladies professionnelles (2016-2021)	Régionale		LD	Fédérale

³⁷ Les ayants-droits sont : conjoint, cohabitant légal, enfant, parent, petit-enfant, frère ou sœur de la victime décédée suite à une maladie professionnelle qui répond aux conditions pour pouvoir prétendre à une rente suite à cette maladie professionnelle.

3.2 Les données de la dimension « Emploi » (E)

3.2.1 L'enquête sur les Forces de travail (Statbel)

Les données de l'enquête sur les Forces de travail (EFT) sont établies à partir d'une enquête trimestrielle réalisée sur la base d'un échantillon. Cette enquête est uniformisée par Eurostat. Ces données mesurent la situation de l'emploi pendant la semaine où l'enquête se déroule. Disponibles sur la période 1999-2021, **ces données EFT sont mobilisées pour les indicateurs de la dimension « Emploi » (E) du modèle conceptuel WES.**

Les données EFT publiées sont définies sur la base du lieu de domicile des travailleurs. Concernant celles disponibles directement sur Statbel, les résultats sont souvent présentés pour les trois Régions (Flandre, Bruxelles, Wallonie). Les données (régionales) définies selon le lieu de travail doivent quant à elles faire l'objet d'une demande.

Les données EFT pour la Belgique couvrent, le plus souvent, à la fois les travailleurs salariés et les indépendants. Il est donc important de pouvoir les distinguer si on s'intéresse uniquement aux salariés ou aux indépendants. Dans le cas du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi, cette distinction est importante vu que l'on s'intéresse à la qualité de l'emploi de ces deux catégories professionnelles. Sur demande, il est possible d'obtenir des données distinctes, un problème de représentativité pouvant néanmoins se présenter pour les indépendants en fonction des croisements demandés. Outre ce problème de représentativité, de nombreux tableaux ne font pas la distinction entre les travailleurs salariés et les indépendants. C'est pourquoi view.brussels a également réalisé une demande de données plus détaillées à l'INASTI pour les indépendants bruxellois (*cf. la section 3.3*). Enfin, les données EFT fournissent aussi une répartition par secteur (codes NACE-BEL 2008³⁸) et par profession selon la classification internationale des métiers (codes ISCO-2008³⁹).

Par ailleurs, deux précisions doivent être apportées. Premièrement, une partie des données de l'EFT doivent, pour la Région de Bruxelles-Capitale, être analysées avec prudence dans la mesure où l'échantillon n'est pas toujours suffisamment robuste et comprend dès lors une marge d'erreur relativement importante. Secondement, le questionnaire utilisé dans le cadre de l'enquête a connu une réforme profonde à partir de l'année 2021 avec pour conséquence une rupture de série des statistiques. Puisque les données de 2021 ne peuvent pas être utilisées pour analyser l'évolution temporelle des indicateurs, les données de l'EFT s'arrêtent à l'année 2020. Lors de la prochaine version du baromètre, les données 2022, désormais

³⁸ Une description détaillée des codes NACE-BEL 2008 est disponible au lien suivant : <https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/nace-bel-2008>.

³⁹ Une description détaillée des codes ISCO 2008 est disponible au lien suivant : <https://statbel.fgov.be/fr/open-data/code-isco-2008-6-digits>.

disponibles, seront intégrées et permettront une analyse comparative des données plus récentes.

3.2.2 Les statistiques décentralisées sur les postes de travail salarié (ONSS)

Les données de l'ONSS couvrent tous les travailleurs soumis à la sécurité sociale des salariés en Belgique. Ces données de l'ONSS sont également mobilisées pour la construction d'indicateurs dans la **dimension « Emploi » (E) du modèle conceptuel WES**.

Depuis 2005, l'ONSS mesure de deux façons l'emploi pour ces travailleurs salariés, exprimé par poste de travail ou par travailleur occupé dans l'établissement. Les données exprimées par poste de travail comportent une répartition régionale selon le lieu de travail (soit la localisation des établissements), tandis que celles exprimées par travailleur salarié occupé font référence au lieu de domicile de ce dernier. En principe, les données exprimées par travailleur occupé éliminent les doubles comptages dus au fait qu'un même travailleur peut occuper plusieurs postes de travail. La mesure par poste de travail (selon le lieu du travail) n'élimine quant à elle pas ces doubles comptages.

Les données de l'ONSS sont différentes de celles de l'EFT (enquête) dans la mesure où elles reposent sur des données administratives collectées trimestriellement auprès des employeurs. De plus, contrairement aux données de l'EFT, les données de l'ONSS ne donnent pas de répartition par profession (codes ISCO-2008).

3.2.3 L'enquête sur la structure des salaires (Statbel)

Depuis 1999, Statbel réalise une enquête annuelle sur les salaires afin de collecter des données sur la structure et la répartition des salaires en Belgique⁴⁰. Ces informations qualitatives permettent de mesurer les effets que certaines caractéristiques, qu'elles soient individuelles ou liées à l'employeur, produisent sur la rémunération. Depuis 2017, Statbel sélectionne en grande partie lui-même les entreprises (mais aussi les travailleurs salariés) pour lesquelles des informations doivent être fournies. Les données d'identification de leurs travailleurs sont préalablement remplies dans un questionnaire.

Pour alimenter les indicateurs « revenus de l'emploi » (3^e indicateur E) et « revenus ou avantages complémentaires » (4^e indicateur E) de la **dimension « Emploi » (E)** du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi (salarié), view.brussels a donc réalisé une demande de

⁴⁰ Une description plus détaillée de la méthodologie de l'enquête est disponible au lien suivant : <https://statbel.fgov.be/fr/survey/enquete-annuelle-sur-les-salaires>.

micro-données pseudonymisées⁴¹ sur les salaires à Statbel (Direction générale Statistique). Toutes les variables mentionnées ci-dessous, qu'elles soient relatives aux travailleurs ou à l'unité d'établissement, peuvent être croisées ensemble.

Les données salariales reçues couvrent la période allant de 2015 à 2020. Pour un travailleur en particulier, il s'agit du salaire brut (en euros) perçu pour une période déterminée (exprimée en mois ou semaine). Les données de Statbel permettent également de savoir si ce travailleur a perçu un salaire pour des heures supplémentaires effectuées et/ou une éventuelle prime.

La localisation géographique est quant à elle établie sur la base de la localisation géographique de l'unité d'établissement employant le travailleur (Bruxelles, Flandre et Wallonie). Les données reçues permettent également, d'une part, de déterminer la taille d'une unité d'établissement en particulier et, d'autre part, de déterminer sa « forme économique » (au moins 50% de contrôle public ou au moins 50% de contrôle du secteur privé). Elles renseignent également à quelle commission paritaire est rattaché un travailleur, qu'il soit sous statut « ouvrier » ou « employé ». Elles donnent enfin la principale activité économique (exprimées en codes-NACE BEL 2008, à trois digits) de l'unité d'établissement⁴².

Au niveau des caractéristiques personnelles du travailleur salarié, les données salariales peuvent être ventilées selon le sexe, l'âge (15 à 87 ans) et le niveau d'études (secondaire inférieur, secondaire supérieur, bachelier ou master). Pour un travailleur salarié en particulier, les données de Statbel permettent également de savoir son temps de travail (temps plein ou temps partiel, également exprimé en nombre d'heures hebdomadaires), son type de contrat (contrat à durée indéterminée - CDI, contrat à durée déterminée - CDD, stages ou autres) ainsi que son ancienneté professionnelle dans l'entreprise actuelle. Elles renseignent également sur la profession exercée par le travailleur (exprimée en Codes ISCO – 3 digits).

3.2.4 Les données relatives aux sorties des CCI-DE vers l'emploi (ONEM)

Partant de recommandations réalisées lors des travaux préliminaires au lancement du baromètre, des statistiques dynamiques sur l'emploi (dans le cas présent, sur la qualité des sorties vers l'emploi) sont également utilisées pour mieux comprendre et appréhender le

⁴¹ Ce concept signifie que l'identification directe et indirecte du déclarant est rendue impossible. En effet, l'identification directe est évitée en supprimant les variables d'identification telles que le numéro d'entreprise ou le numéro de registre national. L'identification indirecte implique que certaines variables (par exemple, une combinaison détaillée des variables « Région », « NACE », « Employés_total ») sont proposées à un niveau plus agrégé.

⁴² La base de données « Salaires » (STATBEL) ne donne pas d'informations salariales sur les secteurs NACE suivants : Agriculture, sylviculture et pêche (A), Industries extractives (B), Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire (O) et Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre (T). Pour d'autres secteurs, les données ne sont disponibles que pour l'année 2018 : Enseignement (P), Santé humaine et action sociale (Q), Arts, spectacles et activités récréatives (R) et Autres activités de services (S).

concept multidimensionnel de la qualité de l'emploi. Une récente étude de l'ONEM (2022) s'est penchée sur la qualité des sorties vers l'emploi de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI-DE)⁴³.

Pour ce faire, l'ONEM a développé une méthodologie propre (ONEM, 2022). Globalement, au niveau national, la position socio-économique des CCI-DE sortants (sur une base mensuelle) est suivie pendant les six mois suivants le dernier paiement au moyen des flux de données entrants relatifs à l'emploi, à l'incapacité de travail, à la pension et au décès⁴⁴. Chaque mois, les activités sont prises en compte pour aboutir à un score mensuel de qualité de l'emploi variant de 0 à 5. S'il y a un contrat de travail dans un mois donné, une valeur de départ de cinq est donnée pour ce mois. Ensuite, en fonction de plusieurs situations, la valeur de départ « 5 » sera réduite d'un ou de plusieurs points (ONEM, 2022), à savoir :

- lorsqu'un emploi n'offre pas de perspective d'emploi permanent (le travail occasionnel, les stages, les travailleurs sans DmfA) ;
- lorsque la personne a plusieurs contrats. Cela concerne soit les personnes ayant plus de deux contrats, soit les personnes ayant le statut d'intérimaire ou de travailleur flexi-job. L'ONEM considère ces deux statuts ainsi que le nombre de contrats comme un seul critère ;
- lorsque le nombre de jours travaillés est relativement plus faible que pour les autres mois suivis. Tout d'abord, l'ONEM calcule le pourcentage de jours travaillés par rapport au nombre de jours ouvrables par mois. La moyenne de ces pourcentages est ensuite calculée pour chaque personne. Tous les mois pour lesquels le pourcentage est inférieur de 15 % ou plus à la moyenne sont désignés comme mois avec un nombre de jours travaillés inférieur. Cela donne une indication d'une certaine variabilité des revenus ;
- lorsqu'un individu reçoit une allocation pour du chômage complet ou une allocation d'incapacité de travail.

En ce qui concerne ces facteurs sous-jacents, il n'est pas possible de dégager une tendance générale au niveau des raisons de diminution du score, car elles sont différentes pour chaque individu. Cependant, pour les scores moyens les plus bas, il y a une combinaison de plusieurs des facteurs ci-dessus.

⁴³ ONEM (2022), Méthode pour déterminer la qualité de la sortie vers l'emploi – description de la procédure et application, Spotlight, septembre 2022. https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Etudes/2022/03-09-2022_Spotlight_Qualite_FR.pdf.

⁴⁴ En examinant une période de six mois après la sortie, l'ONEM essaie de comprendre comment le travail et le chômage interagissent dans la période qui suit la sortie.

Le score mensuel le plus bas avec un contrat de travail est 1. S'il n'y a pas de contrat de travail pour un mois donné, alors le score est de 0. Après avoir déterminé les scores mensuels, une valeur moyenne est calculée pour chaque personne pour toute la période de suivi. Au final, on obtient quatre catégories de qualité : « parfait » (score égal à 5), « élevée » (score de 4 à <5), « moyenne » (score de 2,5 à <4) et « faible » (score inférieur <2,5).

Dans le cadre du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi, view.brussels a demandé à l'ONEM les données relatives à la situation des CCI-DE bruxellois sortants. Les données reçues de l'ONEM sont disponibles semestriellement et annuellement. Elles couvrent la période allant de 2010 à 2020. Elles se rapportent à la qualité des sorties vers l'emploi, telle que définie par la méthodologie développée par l'ONEM.

Parmi ces CCI-DE bruxellois sortants, on retrouve des CCI-DE après des prestations de travail, des CCI-DE après études (ou allocations d'insertion) et des CCI-DE après un emploi à temps partiel volontaire. Les CCI-DE avec chômage avec complément d'entreprise (anciennement dénommé « la prépension ») ou une allocation de sauvegarde ne sont pas repris dans notre analyse au vu de leur faible nombre en Région de Bruxelles-Capitale.

Outre les trois statuts susmentionnés, ces données de l'ONEM sur les sorties du chômage vers l'emploi peuvent également être désagrégées selon plusieurs caractéristiques individuelles des CCI-DE bruxellois: l'âge, le sexe, la nationalité (mais pas l'origine), le niveau d'études, la durée du chômage (moins de 1 an, 1 à -2 ans, au moins 2 ans) et le statut familial. Cependant, l'ONEM mentionne que le croisement de ces sorties enregistrées (et donc de la qualité de celles-ci) avec le secteur d'activité de l'entreprise (codes NACE-BEL 2008) embauchant le CCI-DE et sa localisation géographique n'est actuellement pas encore disponible. Un tel croisement pourra potentiellement être disponible pour la version suivante du baromètre.

3.2.5 Les données sur le chômage temporaire pour force majeure de crise (ONEM)⁴⁵

Ces données de l'ONEM sont mobilisées pour appréhender la résilience des secteurs bruxellois aux différentes crises successives qui se sont produites depuis le début de la pandémie de la Covid-19 en mars 2020. Dans le baromètre, elles constitueront un indicateur crise « extraordinaire » au sein de la dimension « Emploi » (E) du modèle conceptuel WES.

Depuis mars 2020, les entreprises ont en effet pu bénéficier d'une procédure simplifiée pour recourir au chômage temporaire (Covid-19) pour leurs travailleurs salariés. Comme déjà mentionné, la possibilité pour ces entreprises d'y recourir massivement a largement permis

⁴⁵ <https://www.onem.be/fr/documentation/statistiques/chomage-temporaire-pour-force-majeure-de-crise-avant-coronavirus-covid-19>.

d'amortir la chute de l'activité économique sur l'emploi puisqu'il aura permis aux entreprises de ne pas devoir procéder à des licenciements massifs. La procédure simplifiée de chômage temporaire pour cause de force majeure corona a ensuite été étendue aux victimes des fortes pluies et des inondations de l'été 2021. Elle peut également être utilisée pour le chômage temporaire lié au conflit entre la Russie et l'Ukraine (février 2022). D'un point de vue statistique, l'ONEM mentionne qu'il n'est pas possible de faire une distinction claire entre le chômage temporaire dû à l'effet de la Covid-19, aux inondations ou à la guerre en Ukraine.

Les données (exprimées en nombre de travailleurs et en nombre d'employeurs) sont ventilées par localisation géographique (soit la région, la province et le code postal du siège social de l'employeur), la branche d'activité, la taille de l'entreprise, le type de travailleur (ouvrier ou employé) et le nombre de jours de chômage temporaire indemnisés. Un tableau en fonction du lieu de résidence du travailleur est désormais également disponible. Si un travailleur est temporairement au chômage chez plusieurs employeurs, alors il est compté une fois et réparti selon les caractéristiques de l'employeur qui a introduit la dernière déclaration.

3.2.6 Les données bruxelloises pour les indicateurs extraordinaires de crise (Actiris)

A l'instar des données sur le chômage temporaire de crise (ONEM) et sur le droit passerelle (INASTI), view.brussels a utilisé des données propres d'Actiris pour comprendre la résilience des secteurs bruxellois aux différentes crises successives qui se sont produites depuis le début de la pandémie en mars 2020. Certaines de ces données sont incluses dans la dimension « Emploi » (E), en tant qu'indicateur « extraordinaire » de crise.

Demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) et Offres d'emploi (OE)

view.brussels utilise ses propres statistiques sur le chômage en Région de Bruxelles-Capitale (soit l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés inscrits chez Actiris) et sur les offres d'emploi collectées par Actiris.

Taux de sorties vers l'emploi et taux de sorties positives

Ces deux indicateurs dynamiques, soit les taux de sorties vers l'emploi et les taux de sorties positives, ont été construits et intégrés par view.brussels dans le présent baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi. Ils sont disponibles pour la période 2018-2020. Plus précisément, ils se définissent de la manière suivante :

- Le taux de sortie vers l'emploi correspond au rapport entre le nombre de DEI ayant eu une action de travail d'au moins 28 jours dans l'année, sur le total des DEI.

- Le taux de sortie positive concerne les DEI ayant eu une action de travail d'au moins 28 jours, une action de formation, de reprise d'études, ou bien de stage.

Ces données se rapportent au stock des DEI, soit une photo des personnes enregistrées auprès d'Actiris en décembre de l'année concernée. Par exemple, pour la cohorte 2018, ce sont donc les DEI enregistrés en décembre 2018, pour lesquels on regarde les sorties (vers l'emploi) sur l'année qui suit (soit du 31/12/2018 au 31/12/2019). D'un point de vue méthodologique, view.brussels compare ici les sorties des personnes inscrites chez Actiris vers l'emploi réalisées au cours des années 2020/2021/2022 à celle de l'année 2019. Nous traitons uniquement les sorties vers l'emploi de minimum 28 jours. En effet, seules ces sorties de minimum un mois entraînent une désinscription des chercheurs d'emploi (CE) chez Actiris.

3.2.7 Tableau récapitulatif

Pour chaque indicateur de la dimension « Emploi » (E), le tableau 4 définit la population et le périmètre couverts par les sources de données mobilisées par view.brussels. Il donne également le niveau de pouvoir compétent (fédéral ou régional).

Tableau 6. Résumé des principales caractéristiques des données mobilisées pour analyser les sept indicateurs de la dimension « Emploi » (E) du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi

Indicateurs de la Dimension « Emploi » (E)		Sources de données		Travailleurs	Lieu de domicile/Lieu de travail	Compétence
1	Caractère permanent ou non du contrat de travail	EFT	Régionale	Salariés	LT et LD	Fédérale
2	La possibilité de travailler à temps plein	EFT	Régionale	Salariés	LT et LD	Fédérale
3	Revenus de l'emploi	Enquête sur la structure des salaires (Statbel)	Régionale	Salariés	LT	Fédérale
4	Revenus ou avantages complémentaires					
5	Les heures de travail « atypiques »	EFT	Régionale	Salariés	LT et LD	Fédérale
6	Flexibilité	EFT - Temps de travail	Régionale	Salariés et indépendants	LD	Fédérale
		EFT- Emplacement de travail		Salariés	LD	Régionale

7	L'autonomie dans la planification de son travail	EWCS (2015)	Nationale	Salariés et indépendants	LT	Fédérale
8	Les opportunités de carrière	EWCS (2015)	Nationale	Salariés et indépendants	LT	Fédérale
9	Les possibilités de formation	EFT CVTS	Régionale	Salariés et indépendants	LD	Régionale

3.3 Les données régionales liées aux indépendants et aux aides ciblées durant la crise (INASTI)

L'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI) est l'organisme qui s'occupe du statut social des indépendants. Il protège leur statut social depuis l'établissement de leur entreprise jusqu'après leur pension⁴⁶. Cela signifie que le travailleur indépendant doit s'affilier et payer des cotisations pour obtenir un certain nombre de droits.

Pour alimenter le chapitre du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi dédié aux travailleurs indépendants bruxellois (cf. le chapitre 6), view.brussels a réalisé une demande de données régionales détaillées sur l'activité des indépendants bruxellois (mais aussi sur le droit passerelle déployé pour contrer les effets de la crise de la Covid-19), ainsi que plusieurs croisements de ces données⁴⁷.

Pour la période allant de 2016 à 2021, les multiples tableaux de l'INASTI reprennent le nombre des débuts d'activité, le nombre des fins d'activité, le nombre des assujettis actifs, le nombre d'assujettis avec plusieurs activités d'indépendant, mais aussi les salaires médians des assujettis actifs. Les données sont disponibles pour les trois Régions. La répartition géographique (régionale) est effectuée en fonction de l'adresse officielle (domicile) ou de l'adresse indiquée par les assujettis, ce qui ne correspond pas nécessairement au lieu où l'activité professionnelle est exercée. Celui-ci n'est d'ailleurs pas connu de l'INASTI. Toutes ces données régionales sont désagrégeables selon le sexe, la classe d'âge, la nationalité (UE et autres), la nature de l'activité et le secteur d'activité (exprimé en codes NACE-BEL - 3 digits). Ajoutons également que les données les plus récentes concernant le droit passerelle doivent toujours être considérées comme provisoires, car des demandes peuvent encore être introduites et des paiements peuvent être récupérés.

Pour rappel, les données liées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (Fedris) concernent uniquement les travailleurs salariés. Pour la période allant de 2016 à 2021, l'INASTI disposent néanmoins de données régionales détaillées sur les assujettis en

⁴⁶ <https://www.inasti.be/fr>.

⁴⁷ <https://www.inasti.be/fr/statistiques-interactives>.

situation d'assimilation maladie. Ces « assujettis en assimilation maladie » correspondent aux assujettis pour lesquels cette catégorie de cotisation a été enregistrée au 31 décembre (= le 4^e trimestre) de l'année. Tous les indépendants qui ont bénéficié d'une période d'assimilation dans les autres trimestres uniquement ne sont pas inclus dans ces chiffres.

Enfin, l'INASTI dispose également de données sur le nombre des primostarters⁴⁸ qui ont commencé leur activité au cours des années 2018-2021. Ces données sont disponibles par (sous)branche d'activité, région, sexe, nationalité et classe d'âge.

4. La dimension Emploi (E) pour les salariés

La dimension Emploi (E) du modèle WES regroupe les indicateurs les plus fréquemment utilisés dans les études et rapports nationaux pour évaluer la qualité de l'emploi. Cela est dû en partie à la grande quantité de données disponibles pour les mesurer, et ce, également à l'échelle bruxelloise. En effet, contrairement à la majorité des indicateurs des dimensions Travail (W) et relations Sociales (S), view.brussels peut les calculer et les analyser avec des données régionales provenant d'institutions nationales ou internationales.

Les neuf indicateurs en lien avec cette dimension sont les suivants : le caractère permanent (ou non) du contrat de travail, la possibilité de travailler à temps plein, les revenus de l'emploi, les revenus ou avantages complémentaires, les horaires de travail « atypiques », la flexibilité, l'autonomie dans la planification de son travail, les opportunités de carrière et les possibilités de formation. Pour chacun d'entre eux, view.brussels spécifie également ci-dessous s'il agit d'une matière fédérale ou régionale.

4.1 Le caractère permanent (ou non) du contrat de travail (1^{er} indicateur E)

Au lendemain de la Sixième Réforme de l'État (2011), la réglementation sur le droit individuel et collectif du travail, y compris le contrat de travail, est restée une compétence fédérale.

4.1.1 Contrats permanents/temporaires (EFT - Statbel)

Dans le cadre de cette première dimension, un indicateur permettant d'analyser la qualité de l'emploi concerne la stabilité dans l'emploi, qui peut notamment se traduire par le caractère

⁴⁸ Les primo-starters sont des travailleurs indépendants débutants à titre principal qui n'ont jamais exercé une activité indépendante auparavant ou qui ont cessé une activité indépendante il y a plus de vingt trimestres. Les travailleurs indépendants à titre complémentaire et les étudiants-indépendants qui passent au statut de travailleur indépendant à titre principal entrent également en ligne de compte.

permanent (ou non) du contrat de travail. En effet, « *le fait que l'emploi occupé soit à durée déterminée (temporaire) ou, au contraire, qu'il n'ait pas de fin prévue (permanent) est une bonne indication du caractère précaire ou non de l'emploi* »⁴⁹.

Pour cet indicateur, les données de l'EFT (2017-2020) de Statbel sont utilisées pour distinguer, dans un premier temps, la part de ces deux types de contrat chez les salariés occupés dans les entreprises bruxelloises, quel que soit le lieu de domicile de ces derniers. Une comparaison est également faite avec les contrats des salariés occupés dans les deux autres Régions. Les données de l'EFT permettent également, dans un second temps, d'analyser l'emploi permanent/temporaire plus spécifiquement pour les salariés bruxellois, quelle que soit la localisation de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

A. Données au lieu de travail

L'emploi salarié temporaire est relativement peu répandu en Région bruxelloise, soit 9,4% de l'emploi total en 2020 (contre 9,4% aussi en Flandre et 12,8% en Wallonie). Sur l'ensemble de la période analysée (2017-2020), la Wallonie présente une part d'emplois temporaires plus importante que les deux autres régions, la crise de la Covid-19 n'ayant pas affecté cette tendance pré-crise.

Néanmoins, la crise de la Covid-19 a eu globalement pour effet de réduire quelque peu la part des emplois temporaires dans l'emploi total, et ce, dans les trois régions. En période de crise, étant fortement corrélé à l'activité économique, ce sont toujours les premiers à faire les frais d'une réduction du volume d'activité. Dans le cadre de la crise de la Covid-19, les entreprises ayant été obligées de cesser temporairement leurs activités pour raison sanitaire, une partie de ces contrats temporaires n'ont certainement pas été renouvelés, notamment dans les secteurs les touchés par la crise (par exemple, l'Horeca).

Tableau 7. Évolution de la part des emplois salariés permanents et temporaires, par région de travail, au cours de la période 2017-2020

Région de travail	Type de contrat	2017-2019	2020
Bruxelles	Permanent	89,8%	90,6%
	Temporaire	10,2%	9,4%
Flandre	Permanent	90,2%	90,6%
	Temporaire	9,8%	9,4%
Wallonie	Permanent	86,7%	87,2%
	Temporaire	13,3%	12,8%

Source : EFT, calculs view.brussels

⁴⁹ Institut de la statistique du Québec (2017), La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie, p. 20.

En examinant les salariés travaillant pour les entreprises de Bruxelles, on constate des inégalités en fonction du genre et/ou du secteur d'activité. Avant la crise, les contrats temporaires à Bruxelles étaient principalement occupés par des femmes (52,6%, contre 47,4% pour les hommes entre 2017 et 2019). La pandémie de Covid-19 n'a pas eu d'impact significatif sur cette tendance, puisque la proportion de femmes occupant des contrats temporaires était pratiquement la même en 2020 (52,5%, contre 47,5% pour les hommes).

En 2020, les contrats temporaires étaient principalement présents dans certains secteurs d'activité bruxellois tels que l'enseignement (23,5%), le commerce de gros et de détail (10,8%), les administrations publiques (10,6%), les activités de santé humaine et d'action sociale (7,9%), les activités d'arts, spectacles et activités récréatives (6,0%) et l'Horeca (5,5%). Toutefois, l'impact de la pandémie de Covid-19 sur les contrats temporaires varie selon les secteurs. Alors que la part des contrats temporaires a considérablement diminué dans l'Horeca (-55,5% entre 2019 et 2020), le commerce (-10,6%) et la santé (-32,1%), on observe une augmentation de celle-ci dans l'enseignement (+32,4% entre 2019 et 2020), les administrations (+47,8%) et les activités d'arts, spectacles et activités récréatives (+14,6%).

La baisse des contrats temporaires dans l'Horeca et le commerce à Bruxelles est due aux mesures sanitaires prises pour lutter contre la pandémie, qui ont entraîné la fermeture des établissements. Ces secteurs emploient de nombreux travailleurs peu qualifiés, qui ont été particulièrement touchés par le choc économique causé par la pandémie (choc exogène). La diminution des contrats temporaires dans le secteur de la santé s'explique par la nécessité de limiter les contacts avec les personnes malades, ce qui a directement affecté les travailleurs temporaires du secteur. En revanche, dans les secteurs de l'enseignement et de l'administration publique, qui emploient des travailleurs moyennement et hautement qualifiés, les contrats temporaires ont permis de maintenir des emplois malgré un ralentissement de l'activité. Enfin, la hausse des contrats temporaires dans le secteur des arts, spectacles et activités récréatives pourrait entraîner une précarisation des travailleurs de ce secteur.

B. Données au lieu de domicile

Complémentairement aux données au lieu de travail, l'EFT fournit également la part des travailleurs salariés prestant un emploi temporaire selon leur lieu de domicile. Ces données nous permettent de constater que les salariés bruxellois ont tendance à être davantage en emploi temporaire, en comparaison avec les salariés des deux autres régions. Si l'on s'attarde sur les bruxellois, on constate que, comme observé pour les données au lieu de travail, les contrats temporaires étaient davantage prestés par des femmes avant la crise (52,6%, contre 47,3% d'hommes en moyenne pour la période 2017-2019).

L'année 2020 montre aussi une diminution de la part des emplois temporaires pour les salariés bruxellois, mais cette baisse est principalement observée du côté des travailleuses. Pour cette année-là, leur part est similaire à celle des hommes.

Tableau 8. Évolution de la part des emplois temporaires en pourcentage de l'emploi salarié selon le sexe et la région de domicile au cours de la période 2017-2020

Région de domicile	2017-2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bruxelles	14,7	15,4	15,0	14,0	14,0	14,0
Flandre	8,5	10,2	9,3	8,0	9,9	8,9
Wallonie	11,2	12,7	12,0	11,4	11,4	11,4
Belgique	9,9	11,5	10,6	9,6	10,7	10,1

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Pour autant, la part de l'emploi temporaire à elle seule ne peut être utilisée pour analyser la qualité de l'emploi, certains travailleurs ayant très bien pu choisir de prester un emploi temporaire. Le caractère involontaire des emplois temporaires, et par là même l'impossibilité « subie » pour une partie des travailleurs d'atteindre un emploi stable, est un indicateur supplémentaire à prendre en compte. On peut en effet supposer que les travailleurs prestant involontairement un emploi temporaire aspirent pour la plupart à trouver un emploi permanent.

Tableau 9. Évolution de la part des emplois salariés temporaires involontaires en pourcentage de l'emploi temporaire selon le sexe et la région de domicile au cours de la période 2017-2020

Région de domicile	2017-2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Bruxelles	72,6%	74,2%	73,4%	73,6%	75,1%	74,4%
Flandre	68,6%	69,6%	69,1%	63,5%	61,3%	62,3%
Wallonie	79,9%	82,4%	81,1%	73,7%	79,1%	76,5%
Belgique	73,0%	74,4%	73,6%	68,5%	68,6%	68,6%

Source : EFT, calculs view.brussels

Sur base des données de l'EFT, on constate que ce caractère involontaire concernait une large majorité des emplois temporaires dans la mesure où un peu moins de sept travailleurs belges prestant un emploi temporaire sur dix l'occupe de manière involontaire en 2020.

Similairement à la diminution de la part de l'emploi temporaire dans l'emploi salarié observée par rapport à la situation pré-Covid, la part de l'emploi temporaire involontaire a également connu une diminution en Belgique.

Cependant, la Région bruxelloise se démarque des deux autres régions dans la mesure où la part de l'emploi temporaire involontaire est en légère augmentation pour les travailleurs bruxellois par rapport à la situation observée avant la crise. Elle diminue par contre significativement dans les deux autres régions. Ce caractère involontaire concernait 74,4% des travailleurs bruxellois prestant un emploi temporaire en 2020.

Des disparités selon le sexe sont en outre observées puisque les emplois temporaires involontaires touchaient proportionnellement un peu plus les Bruxelloises que les Bruxellois en 2020 (respectivement 75,1% et 73,6%). Un constat similaire est observé en Wallonie tandis que l'emploi temporaire involontaire en Flandre concernait davantage les travailleurs que les travailleuses.

Prochaines étapes

Pour la prochaine version du baromètre, une distinction des types d'emplois temporaires sera également proposée. Par ailleurs, une réflexion est menée actuellement par view.brussels pour proposer une **analyse plus spécifique sur base de certaines catégories de la population (par exemple, répartition selon l'âge des travailleurs, un focus sur les familles monoparentales)**.

4.1.2 Les taux de sortie vers l'emploi et les taux de sortie positive (Actiris)

Outre une vision statique, le baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi comprend également des données permettant d'appréhender, dans une certaine mesure, le « dynamisme » du marché de l'emploi bruxellois. Pour ce faire, les données d'Actiris sont mobilisées. Elles permettent de déterminer dans quelle proportion les demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) inscrits chez Actiris au 31 décembre d'une année déterminée (ici 2018, 2019 et 2020) ont pu trouver un emploi d'au moins 1 mois ou se sont engagés dans une trajectoire d'insertion (emploi d'au moins 1 mois, formation, reprise d'études ou stage) dans les 12 premiers mois de l'année suivante.

Tableau 10. Taux de sortie vers l'emploi et taux de sortie positive sur une période de 12 mois – Cohortes 2018, 2019 et 2020

Cohortes	DEI	Taux de sortie vers l'emploi	Taux de sortie positive
2018	88.317	26,6%	33,4%
2019	87.022	21,1%	27,5%
2020	90.586	27,3%	33,2%
Total	265.925	25,1%	31,4%

Source : Actiris, calculs view.brussels

Dans les 12 premiers mois de l'année suivante, un peu plus de 26% des DEI inclus dans les cohortes de 2018 et de 2020 ont trouvé un emploi tandis qu'un peu plus de 3 DEI sur 10 ont eu une sortie positive. Les deux taux ont connu des résultats significativement inférieurs pour les DEI de la cohorte de 2019 en comparaison aux deux autres années. Cette différence s'explique principalement par les effets négatifs de la crise du coronavirus. Celle-ci a entraîné un ralentissement, voire un arrêt quasi-complet du marché du travail bruxellois durant l'année 2020, ayant pour conséquence une diminution drastique des engagements. L'amélioration de la situation en 2021 se reflète par contre sur les taux de la cohorte de 2020.

Tableau 11. Taux de sortie vers l'emploi et taux de sortie positive sur une période de 12 mois selon le sexe, l'âge, le niveau d'études et la durée passée au chômage - Cohortes 2018, 2019 et 2020

Cohortes	Sortants			Taux de sortie vers l'emploi			Taux de sortie positive		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Par sexe									
Hommes	45.694	45.067	42.786	18,0%	13,5%	17,0%	23,3%	17,9%	21,3%
Femmes	42.623	41.955	47.800	15,8%	11,9%	15,2%	22,5%	18,0%	21,0%
Par âge									
< 25 ans	8.893	8.724	9.976	29,3%	22,1%	26,7%	40,9%	32,2%	36,0%
25-29 ans	11.441	11.219	12.666	27,2%	20,9%	27,0%	35,8%	28,2%	34,2%
30-39 ans	23.747	22.801	23.422	19,9%	14,9%	18,6%	26,1%	20,8%	24,7%
40-49 ans	20.856	20.297	20.291	14,3%	10,9%	13,1%	19,7%	15,6%	17,2%
50-59 ans	17.349	16.860	16.745	8,3%	6,4%	8,1%	11,8%	9,4%	10,8%
> 60 ans	6.031	7.121	7.486	1,7%	1,4%	2,0%	2,2%	2,1%	2,5%
Par niveau d'études									
1. Faible	19.482	18.532	18.638	14%	10%	12%	19%	14%	16%
2. Moyen	18.412	18.229	19.598	20%	15%	18%	27%	21%	24%
3. Elevé	13.010	14.428	16.475	25%	20%	25%	33%	27%	31%
4. Études à l'étranger sans équivalence	37.413	35.833	35.875	14%	10%	13%	20%	15%	18%
Par durée passée au chômage									
< 6 mois	22.049	23.137	24.720	28,5%	22,2%	27,0%	37,1%	22,2%	27,0%
6-11 mois	10.063	9.910	11.062	22,4%	16,5%	23,1%	31,4%	16,5%	23,1%
12-23 mois	12.599	11.960	13.650	20,2%	14,8%	17,8%	27,6%	14,8%	17,8%
>= 24 mois	43.606	42.015	41.154	8,9%	6,0%	7,2%	12,4%	6,0%	7,2%

Source : Actiris, calculs view.brussels

Si l'on se concentre ensuite sur la manière dont ces taux se présentent **en fonction du sexe** des DEI des différentes cohortes, on remarque que les hommes ont systématiquement un taux de sortie vers l'emploi et un taux de sortie positive plus élevés que ceux des femmes, et ce, peu importe l'année de la cohorte. Notons néanmoins que, proportionnellement, les femmes ont un peu plus tendance que les hommes à s'engager dans une formation professionnelle, reprendre des études ou passer par un stage en entreprise.

Concernant **l'âge**, on constate que, peu importe l'année de la cohorte, les moins de 25 ans ont un taux de sortie vers l'emploi et un taux de sortie positive proportionnellement plus élevés que les autres classes d'âge. Ainsi, un peu moins de 45% des personnes de moins de 25 ans de la cohorte de 2018 a eu une sortie vers l'emploi en 2019. Comme observé précédemment, les effets de la crise du coronavirus ont pour conséquence que cette proportion chute à près de 36% pour la cohorte de 2019, tandis qu'elle retrouve un niveau supérieur pour la cohorte de 2020, avec un taux de moins de 44%. Par ailleurs, si l'on considère l'ensemble des sorties dites positives, un peu plus de 56% des individus de moins de 25 ans de la cohorte de 2018 a connu pareille sortie, contre 49% des jeunes de la cohorte de 2019 et plus de 53% pour la cohorte de 2020. Comparativement, la classe d'âge des 50 ans et + est celle où ces deux taux de sortie sont les plus faibles. Ceci résulte plus que probablement des difficultés régulièrement mises en avant pour les individus plus âgés de s'insérer sur le marché du travail.

Concernant le **niveau d'études**, sans surprise, les DEI ayant un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire et universitaire ont de meilleurs taux de sortie vers l'emploi et de sortie positive que les autres individus. Le fait de disposer d'un diplôme de ces niveaux d'enseignement favorise dès lors l'insertion sur le marché du travail ou le suivi de formations professionnelles, la reprise d'études ou l'entrée dans un stage en entreprise. On peut en outre constater que, pour les DEI, ayant effectué des études à l'étranger, leur taux de sortie vers l'emploi et leur taux de sortie positive sont relativement similaires aux taux observés pour les individus faiblement qualifiés. La non-reconnaissance officielle de leur diplôme peut dès lors constituer un frein à leur insertion sur le marché du travail, en combinaison avec toute une série d'autres facteurs explicatifs qui ont déjà pu être observés dans la littérature scientifique⁵⁰ (niveau d'études jugé insuffisant, discrimination, non-maîtrise d'une langue nationale, etc.).

Concernant enfin la **durée passée au chômage**, on constate que les taux de sortie vers l'emploi et les taux de sortie positive ont tendance à diminuer parallèlement à l'augmentation du temps passé par les DEI au chômage. Cette dernière observation constitue depuis de nombreuses années un défi pour la RBC dans la mesure où le nombre de chômeurs de longue

⁵⁰ A ce sujet, voir Fays V., Jacobs V., Mahy B., Rycx F., Volral, M. (2020), « Migration, discrimination salariale et suréducation : quel est l'impact de l'hétérogénéité des travailleurs ? », *Dynamiques régionales*, 9, 57-71

durée est structurellement important et où leur insertion sur le marché de l'emploi est plus compliquée.

Outre ces caractéristiques individuelles, les données d'Actiris nous permettent également d'identifier dans quels secteurs les DEI des cohortes de 2018, 2019 et 2020 ont eu une sortie vers l'emploi. Un certain « éclatement » au niveau des secteurs qui engagent est observé. Néanmoins, trois secteurs sortent du lot et engagent un peu moins de la moitié des DEI des trois cohortes analysées⁵¹. Il s'agit de l'Administration publique (13,0% sur l'ensemble de la période), les Activités de services administratifs et de soutien (10,7%) et le Commerce de gros et de détail (9,3%%).

Tableau 12. Part des sorties vers l'emploi observées sur une durée de 12 mois pour l'ensemble des cohortes 2018, 2019 et 2020 selon le secteur NACE

Secteurs d'activité	2018-2020
C. Industrie manufacturière	1,6%
F. Construction	1,9%
G. Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	9,3%
H. Transports et entreposage	3,9%
I. Hébergement et restauration	4,3%
J. Information et communication	2,7%
K. Activités financières et d'assurance	1,0%
M. Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,5%
N. Activités de services administratifs et de soutien	10,7%
O. Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire	13,0%
P. Enseignement	5,7%
Q. Santé humaine et action sociale	7,1%
R. Arts, spectacles et activités récréatives	1,8%
S. Autres activités de services	2,6%
Divers ⁵²	1,3%
Non attribué	30,7%
Total	66.649

Source : Actiris, calculs view.brussels

Outre le secteur, la région dans laquelle les DEI ont trouvé un emploi est un indicateur intéressant, car il permet d'analyser dans quelle mesure le marché de l'emploi bruxellois peut

⁵¹ A noter que près de 30% des sorties vers l'emploi ne permettent pas de déterminer dans quel secteur les DEI ont trouvé un emploi.

⁵² Cette catégorie regroupe les secteurs suivant : Agriculture, sylviculture et pêche ; Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution ; Activités immobilières ; Activités des ménages en tant qu'employeurs; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre ; Activités des organismes extra-territoriaux.

absorber les DEI présents sur son territoire. Pour les trois cohortes analysées, on constate qu'un peu moins de 6 sorties vers l'emploi sur 10 sont localisées en RBC. Si l'on soustrait du total général les sorties vers l'emploi pour lesquelles la localisation n'est pas disponible, cela concerne même un peu moins de 8 sorties vers l'emploi sur 10.

Tableau 13. Part des sorties vers l'emploi sur une période de 12 mois pour l'ensemble des cohortes 2018, 2019 et 2020 selon le lieu de travail

Région de travail	2018-2020
Région de Bruxelles-Capitale	57,3%
Flandre	10,2%
Wallonie	5,5%
Non attribué	27,0%
Total général	66.649

Source : Actiris, calculs view.brussels

Prochaines étapes

Pour la prochaine version du baromètre, une **analyse des taux de sortie vers l'emploi d'une durée minimale plus importante** (3 mois, potentiellement 6 mois) sera menée. Une analyse des **sorties vers l'emploi selon le nombre d'employeurs renseignés** sera également effectuée. La prochaine version comprendra également une **analyse comparative des taux de sortie vers l'emploi et des taux de sortie positive selon les types d'aide à l'emploi** proposés par Actiris.

4.1.3 La qualité des sorties du chômage indemnisé vers l'emploi (ONEM)

Complémentairement aux données présentées ci-dessus, et bien que ne traitant pas spécifiquement de la même population, le présent indicateur mobilisé s'intéresse à la durabilité et la stabilité d'intégration sur le marché du travail après une période de chômage indemnisé. Rappelons que l'indemnisation des demandeurs d'emploi par l'ONEM est une compétence fédérale.

Pour ce faire, les données régionales construites par l'ONEM sont utilisées pour analyser les différences de qualité de sorties du chômage vers l'emploi au cours de la période 2017-2020. On considère donc ici toutes les sorties vers l'emploi ayant eu lieu entre 2017 et 2020, la crise de la Covid-19 n'ayant globalement pas affecté les tendances observées dans la période pré-crise⁵³. Les résultats sont ventilés sur la base de plusieurs caractéristiques individuelles des CCI-DE domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale. Pour rappel, l'ONEM n'étant pas

⁵³ Pour rappel, une description de la méthodologie est disponible au sein de la section 3.2.4 du présent rapport.

compétent pour l'accompagnement ou la formation des demandeurs d'emploi, ces deux variables ne sont pas prises en compte ici pour qualifier la qualité des sorties vers l'emploi.

Tout d'abord, les résultats montrent une baisse de la catégorie sortie « parfaite » à mesure que l'âge des CCI-DE bruxellois augmente, tandis qu'une hausse est observée pour les catégories de sorties dites « faible » et « moyenne ». Globalement, on peut dire que la qualité de sorties du chômage indemnisé vers l'emploi se détériore à partir de l'âge de 50 ans.

En ce qui concerne le **niveau d'études**, des différences importantes se profilent pour les différents groupes de bruxellois analysés. Sans surprise, on retrouve en effet une plus grande proportion de personnes hautement qualifiées (39,1%) et moyennement qualifiées (38,3%) dans la catégorie sortie « parfaite » que de personnes peu qualifiées (33,0 %). L'inverse s'observe pour les catégories de sorties « faible » et « moyenne ».

De plus si l'on considère le **sexe**, les femmes ont une proportion plus élevée de sorties du chômage vers l'emploi relevant de la catégorie « parfaite » (40,4 % contre 33,6% pour les hommes) et une proportion plus faible en ce qui concerne la catégorie « moyenne » (21,7 % contre 26,2% pour les hommes). Dans son rapport, l'ONEM (2022) mentionne d'ailleurs que *« les publications précédentes traitant du chômage avec activités complémentaires ont déjà montré que les hommes oscillaient plus souvent que les femmes entre le chômage et l'emploi (avec ou sans sortie du chômage) »*. Ce constat vaut aussi pour la Région de Bruxelles-Capitale, mais dans des proportions plus fortes. Par ailleurs, le croisement des sorties du chômage indemnisé vers l'emploi selon le sexe et la nationalité (belge, étranger UE et étranger Non-UE) permet de constater que les hommes « Non-UE » (29,0%) enregistrent la proportion de sorties « parfaite » la plus faible parmi toutes les catégories de CCI-DE analysées, les femmes « Non-UE » s'en sortant mieux avec un taux de sortie « parfaite » plus élevé (39,6%).

Au fur et à mesure que la durée du chômage augmente, les constats bruxellois sont les mêmes qu'au niveau national. En effet, nous observons une proportion plus faible pour les catégories de sorties « parfaite » et « élevée », tandis que la proportion pour la catégorie « faible » est plus élevée avec la durée de chômage.

Enfin, les personnes ayant un statut d'admis sur la base du travail ont une proportion plus élevée dans les catégories « parfaite », « élevée » et « moyenne » que celles ayant le statut d'admis sur la base des études.

Prochaines étapes

Pour la prochaine version du baromètre, la collaboration avec l'ONEM sera approfondie et ce, afin d'évaluer la possibilité de proposer une analyse similaire à celle présentée ci-dessus pour une durée plus importante (actuellement 6 mois, potentiellement 1 an).

4.2 La possibilité de travailler à temps plein (2^e indicateur E)

L'autorité fédérale étant compétente pour le droit du travail, elle peut donc influencer sur la flexibilité du travail (par exemple, la durée de travail déterminée par le contrat). À nouveau, ce sont les données régionales de l'EFT (2017-2020) pour la Belgique qui sont utilisées pour quantifier l'indicateur lié au régime de temps de travail (contrat à temps plein ou contrat à temps partiel).

A. Données au lieu de travail

Dans un premier temps, l'analyse se concentre sur les travailleurs (bruxellois, wallons, flamands) occupés dans des entreprises établies sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale. Avant la crise (2017-2019), les emplois en RBC étaient majoritairement exercés dans le cadre d'un temps plein (79,5%), la part des emplois à temps partiel (20,5%) y étant même moins élevée qu'en Flandre (26,4%) et qu'en Wallonie (25,6%). La même tendance (soit une prédominance des temps plein) s'observe toujours dans les trois Régions en 2020, la part des temps partiels ayant même encore diminué en RBC et en Wallonie (respectivement 18,9% et 25,0%), contre une légère hausse en Flandre (26,8%).

Que ce soit avant ou pendant la crise, **les contrats à temps partiel en RBC concernent davantage les femmes (31,5% avant la crise, mais 28,9% en 2020) que les hommes (environ 10,5%)**. Ce constat vaut pour les deux autres régions, même si une plus grande proportion de femmes sont occupées à temps partiel en Flandre (environ 44,0%) et en Wallonie (environ 42,0% avant la crise, mais 39,9% en 2020). **Au final, on observe que la crise a entraîné une baisse des femmes occupées à temps partiel à Bruxelles et en Wallonie.**

B. Données au lieu de domicile

Dans un second temps, l'analyse porte sur les travailleurs domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale. Dans la période pré-crise (2017-2019), les emplois occupés par les bruxellois étaient majoritairement exercés dans le cadre d'un temps plein (77,9%), la part des emplois à temps partiel (22,1%) y étant même moins élevée qu'en Flandre (28,1%) et qu'en Wallonie (25,6%).

La même tendance (prédominance des temps plein) s’observe dans les trois Régions en 2020, la part des temps partiels ayant même encore diminué en RBC (21,9%, contre 28,1% en Flandre et 25,0% en Wallonie).

Que ce soit avant ou pendant la crise, **les bruxelloises (environ 30,0%) occupaient davantage des contrats à temps partiel que les bruxellois (environ 10,0%)**. Si le constat est le même dans les deux autres régions, une plus grande proportion de femmes sont à temps partiel en Flandre (environ 43,0%) et en Wallonie (environ 42,0%).

Si l’on s’intéresse ensuite au **caractère « involontaire »** du travail à temps partiel, on constate que celui-ci est davantage observé pour les Bruxellois en comparaison avec leurs homologues des deux autres régions du pays. Alors qu’en moyenne 18,1% du travail à temps partiel est presté sur base involontaire en RBC pour la période 2017-2019, cela concerne moins de 10% en Wallonie et moins de 5% en Flandre. En 2020, parallèlement on observe une diminution de la part du travail à temps partiel involontaire, et ce, quelle que soit la région.

On peut également observer que le travail à temps partiel presté involontairement est davantage l’apanage des hommes, et ce, dans les trois régions du pays. Notons cependant que le travail à temps partiel involontaire (principalement) féminin a fait l’objet de nombreuses recherches académiques ayant pour point commun de relativiser cette notion⁵⁴. Elles s’accordent sur le fait que les motifs pour lesquels le travail à temps partiel est considéré comme volontaire ont tendance à occulter des réalités propres aux femmes, notamment du point de vue de la charge de famille. Il est donc important de nuancer ces résultats.

Tableau 14. Évolution de la part du travail à temps partiel involontaire en pourcentage du travail à temps partiel selon le sexe et la région de domicile au cours de la période 2017-2020

Région de Domicile	2017-2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Région de Bruxelles-Capitale	26,2	15,0	18,1	25,8	10,4	15,1
Région flamande	7,5	3,5	4,3	3,1	2,3	2,5
Région wallonne	15,7	8,3	9,8	8,9	7,4	7,7
Belgique	11,6	5,7	6,9	7,1	4,3	4,9

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

⁵⁴ Voir à ce propos : Martinez-Garcia E., Hausmann T., Wiseur G. (2020), *Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin*, Conseil de l’Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, 75 p.

4.3 Les revenus de l'emploi (3^e indicateur E)

Du cadrage conceptuel réalisé préalablement à la construction du baromètre (*cf. la section 2.1*), il ressort qu'une multitude d'approches théoriques contribuent à définir la qualité de l'emploi. Dans les modèles économiques standards, le salaire constitue souvent la variable privilégiée pour qualifier l'utilité de l'emploi. Même si le salaire ne peut résumer à lui seul la qualité de l'emploi, il est largement considéré comme l'une des caractéristiques les plus importantes d'un emploi avec la stabilité de celui-ci, la mobilité salariale et la sécurité physique sur le lieu de travail (Davoine et al, 2006). De plus, il représente une composante non négligeable des « conditions de travail définies au sens large ». C'est pourquoi **view.brussels a choisi de l'intégrer dans ce baromètre pour qualifier « les revenus de l'emploi » des travailleurs salariés occupés sur le territoire bruxellois**. Précisons que **la politique salariale en Belgique est une compétence fédérale**.

Pour appréhender cet troisième indicateur, des données détaillées sur les salaires ont été mobilisées par view.brussels (salaires mensuels bruts des salariés). Par salaire brut, on entend la rémunération en espèces payée durant le mois de référence avant les déductions fiscales et les cotisations sociales à la charge des salariés et retenues par l'employeur.

Ces données proviennent de l'enquête annuelle sur les salaires octroyés au sein des entreprises belges (Statbel, *cf. la section 3.2.1*). Pour rappel, cette enquête ne dispose pas de données pour les administrations publiques. Pour la santé humaine et l'action sociale ainsi que la Culture, l'enquête fournit uniquement les données de l'année 2018. La période d'analyse porte sur les années 2017-2020.

A. Salaires mensuels bruts, caractéristiques individuelles et régimes de travail

En 2020 (période de crise de la Covid-19), toute ancienneté professionnelle confondue, un salarié occupé en Belgique gagnait en moyenne 3.508 euros bruts par mois, ce qui correspond à une baisse de 4,3% en valeur nominale par rapport à 2019. Cette baisse de la moyenne s'explique par une diminution des salaires des travailleurs occupés à temps plein (3.876 euros en 2020, contre 3.947 euros en 2019), alors que les travailleurs à temps partiel en Belgique ont enregistré une hausse nominale de 6,4% entre 2019 et 2020. Malgré cette hausse, on observe néanmoins un écart salarial moyen important entre les temps pleins et les temps partiels sur l'ensemble de la période analysée (2017-2020), que ce soit au niveau national ou régional. Le niveau de cet écart salarial diffère cependant selon les régions. En effet, un salarié occupé à temps plein gagnait en moyenne plus à Bruxelles qu'en Flandre et en Wallonie. Cette différence s'observe aussi dans une moindre mesure pour les temps partiels.

Tableau 15. Salaires mensuels bruts moyens selon la région de travail et le régime de le temps de travail au cours de la période 2017-2020

Salaires mensuels moyens bruts (en euros)	2017	2018	2019	2020	Variation nominale 2020-2019
Travailleurs occupés à temps plein	3.642	3.829	3.947	3.876	-1,8%
Bruxelles	4.285	4.376	4.629	4.596	-0,7%
Flandre	3.592	3.760	3.909	3.801	-2,7%
Wallonie	3.388	3.638	3.599	3.587	-0,3%
Travailleurs occupés à temps partiel	1.666	1.729	2.049	2.181	6,4%
Bruxelles	1.947	1.879	2.258	2.298	1,8%
Flandre	1.709	1.733	2.054	2.225	8,3%
Wallonie	1.451	1.643	1.889	2.005	6,2%
Belgique	3.135	3.241	3.664	3.508	-4,3%

Source : enquête sur les salaires (Statbel), calculs view.brussels

En croisant les salaires mensuels moyens (bruts en euros) avec le sexe, toute ancienneté professionnelle confondue, on constate pour l'année 2020 que, si les femmes à temps plein gagnent en moyenne plus que les hommes à temps plein en Flandre et en Wallonie, un écart salarial existe toujours à Bruxelles (4.491 euros bruts pour les femmes contre 4.672 euros bruts pour les hommes). Au niveau des temps partiels, les femmes gagnent en moyenne moins que les hommes, quelle que soit la région de travail.

Tableau 16. Salaires mensuels bruts moyens (en euros) selon la région de travail, le régime de temps de travail et le sexe au cours de la période 2017-2020

Salaires mensuels moyens bruts (en euros)	2017	2018	2019	2020
Travailleurs occupés à temps plein	3.642	3.829	3.947	3.876
Bruxelles	4.285	4.376	4.629	4.596
Femme	4.154	4.230	4.574	4.491
Homme	4.367	4.506	4.663	4.672
Flandre	3.592	3.760	3.909	3.801
Femme	3.526	3.552	3.831	3.808
Homme	3.619	3.904	3.943	3.798

Wallonie	3.388	3.638	3.599	3.587
Femme	3.468	3.566	3.616	3.652
Homme	3.358	3.682	3.592	3.563
Travailleurs occupés à Temps partiel	1.666	1.729	2.049	2.181
Bruxelles	1.947	1.879	2.258	2.298
Femme	1.931	1.897	2.169	2.275
Homme	1.986	1.831	2.516	2.359
Flandre	1.709	1.733	2.054	2.225
Femme	1.705	1.727	1.913	2.158
Homme	1.717	1.753	2.394	2.381
Wallonie	1.451	1.643	1.889	2.005
Femme	1.471	1.652	1.773	1.956
Homme	1.412	1.617	2.218	2.143
Belgique	3.135	3.241	3.664	3.508

Source : enquête sur les salaires (Statbel), calculs view.brussels

En croisant ensuite les salaires régionaux mensuels bruts (en euros) perçus par des travailleurs à temps plein avec le niveau d'études, on observe sans surprise en 2020 que, le fait d'effectuer des études supérieures (bachelier ou master) offre en moyenne un salaire brut plus élevé aux travailleurs à temps plein (environ +60,0% en valeur nominale en Belgique). De plus, à Bruxelles, les travailleurs hautement qualifiés (bachelier et Master) ont en moyenne un salaire brut plus élevé en comparaison avec les travailleurs hautement qualifiés occupés dans les deux autres régions. Il n'y a cependant pas de différence salariale significative entre les régions concernant les travailleurs moins qualifiés (secondaire). Enfin, si l'on croise ces données avec le sexe, on observe qu'à Bruxelles (mais aussi dans les deux autres régions) les hommes hautement qualifiés occupés à temps plein gagnent en moyenne un salaire plus élevé que les femmes hautement qualifiées (environ +3,0% en valeur nominale). Il n'y a par contre pas d'écart salarial significatif entre hommes et femmes pour les moins qualifiés.

Concernant le type de contrat (CDD ou CDI), tous niveaux d'études confondus, nous observons pour l'année 2020 que, les travailleurs à temps plein avec un contrat à durée indéterminée (CDI) gagnent en moyenne plus que les travailleurs à temps plein avec un contrat à durée déterminée (CDD), cet écart salarial étant d'autant plus élevé à Bruxelles (+63,4% en valeur nominale) que dans les deux autres Régions (environ +41,0). A Bruxelles, nous n'observons cependant pas d'écart salarial entre les hommes et les femmes occupés à

temps plein sous un contrat CDD (2.974 euros bruts en moyenne pour les femmes, contre 2.966 euros bruts pour les hommes).

B. Salaires mensuels bruts et secteurs/professions

Outre certaines caractéristiques individuelles (niveau d'études et sexe) ou liées à la relation professionnelle (type de contrat ou régime de temps de travail), le secteur dans lequel on travaille influence également le salaire perçu. Les résultats sont résumés dans le **tableau 17** ci-dessous.

L'analyse porte ici sur les salariés occupés à temps plein en Région de Bruxelles-Capitale (RBC), toute ancienneté professionnelle confondue. Dans son état des lieux socio-économique de la Région de Bruxelles-Capitale (cf. la section 2.2), *view.brussels* montre que six secteurs bruxellois se distinguent en pourvoyant à eux seuls environ deux tiers de l'emploi salarié régional : l'administration publique (16,4%), la santé et l'action sociale (11,3%), l'enseignement (10,9%), les services administratifs et de soutien (10,6%), le commerce (8,9%) et le secteur de la finance et des assurances (8,2%). Pour compléter cette analyse sectorielle, l'Horeca (générateur d'emplois moins qualifiés) et la culture (durement touchée par la crise de la Covid-19) ont également été intégrés dans le périmètre d'analyse.

Outre les activités de la finance et des assurances (rassemblant majoritairement des profils hautement qualifiés), un travailleur occupé à temps plein dans les autres secteurs retenus gagnent en moyenne moins que la moyenne régionale (bruxelloise). Les salaires moyens mensuels (en euros) les plus bas sont versés dans la restauration (2.889 euros bruts), les services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager (2.975 euros bruts, notamment les activités ménagères), les activités d'action sociale sans hébergement (2.469 euros bruts), et les activités des bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles (2.533 euros bruts). L'hébergement et le commerce de détail comptent aussi parmi les secteurs les moins bien payés.

Tableau 17. Salaires mensuels moyens bruts (en euros) pour un travailleur occupé à temps plein par secteur d'activité (NACE) en Région de Bruxelles-Capitale (la région de travail)

Secteurs	NACE 2		Salaires moyens mensuels bruts	Variations par rapport à la moyenne régionale
Commerce	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	45	4.861	8,7%
	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	46	5.307	18,7%
	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	47	3.982	-11,0%
Horeca	Hébergement	55	3.245	-27,4%
	Restauration	56	2.889	-35,4%
Assurances et finances	Activités des services financiers, hors assurance et caisses de retraite	64	5.576	24,7%
	Assurance, réassurance et caisses de retraite, à l'exclusion des assurances sociales obligatoires	65	5.008	12,0%
	Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	66	5.366	20,0%
Activités de services administratifs et de soutien	Activités de location et location-bail	77	5.504	23,1%
	Activités liées à l'emploi	78	4.040	-9,6%
	Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	79	4.492	0,4%
	Enquêtes et sécurité	80	4.213	-5,8%
	Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	81	2.975	-33,5%
	Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	82	4.809	7,5%
Enseignement	Enseignement	85	3.919	-12,4%
Santé humaine et action sociale	Activités pour la santé humaine	86	3.729	-16,6%
	Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	87	3.122	-30,2%
	Action sociale sans hébergement	88	2.469	-44,8%
Arts, spectacles et activités récréatives	Activités créatives, artistiques et de spectacle	90	3.233	-27,7%
	Bibliothèques, archives, musées et autres activités culturelles	91	2.533	-43,4%
Moyenne de Bruxelles 2017-2018			4.472	0,0%

Source : enquête sur les salaires (Statbel), calculs view.brussels

Légende : l'enquête ne dispose pas de données sur les administrations publiques. Pour la santé humaine et l'action sociale et la Culture, view.brussels dispose uniquement des données de 2018. Pour les autres secteurs retenus, une moyenne sur la période 2017-2020 est calculée.

Outre le secteur, la profession exercée influence aussi le salaire perçu. Les résultats sont repris dans le **tableau 18** ci-dessous. view.brussels a choisi les (groupe de) professions pour lesquels le nombre de données pour la RBC dans l'enquête était statistiquement significatifs. Toute ancienneté professionnelle confondue, le salaire mensuel brut varie fortement d'une profession à l'autre ou d'un groupe de professions à un autre. Si les managers (environ 8.700 euros bruts) et le groupe des « professions intellectuelles, scientifiques et artistiques » (environ 5.700 euros bruts) ont en moyenne des salaires supérieurs à la moyenne régionale (environ 4.600 euros bruts), les autres professions présentent des salaires moyens inférieurs, mais dans des proportions différentes.

D'un côté, on retrouve des professions rassemblant pour une bonne partie des travailleurs (hautement) qualifiés mais présentant un salaire moyen légèrement en dessous de la moyenne régionale, comme les employés administratifs (environ -13%), les « professions intermédiaires de la santé » (variant entre -1,6 et -6,6%) ainsi que « les professions intermédiaires, finance et administration » (variant entre -3,3% et -12,5%). Pour ces dernières, ce sont les « agents de services commerciaux » (code 333) qui ont subi une perte importante avec les mesures sanitaires prises pour contrer la crise de la Covid-19 (4.936 euros bruts en moyenne en 2019, contre 3.519 euros bruts en 2020).

D'un autre côté, au cours de l'année 2020 par exemple, on a des professions, rassemblant majoritairement des travailleurs moins qualifiés, pour lesquelles le salaire moyen est largement en-dessous de la moyenne régionale : les commerçants et vendeurs (environ -20,0%), les aides de ménage et agents d'entretien à domicile et dans les hôtels et bureaux (code 911, -20,6%), les agents d'accompagnement, contrôleurs de transports publics et guides (code 511, -21,0%), les cuisiniers (code 512, -18,7%), les serveurs et barmen (code 513, -17,5%). Les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat offrent également en moyenne des salaires inférieurs (-15,8% en 2020) à la moyenne régionale.

Tableau 18. Salaires mensuels moyens bruts (en euros) pour un travailleur occupé à temps plein à Bruxelles, en fonction de la profession (ISCO-01 et 03)

Profession ISCO		2019		2020	
		Salaires mensuels	Variation par rapport à la moyenne régionale	Salaires mensuels	Variation par rapport à la moyenne régionale
Managers	1.	8.707	46,8%	8.643	46,8%
Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques	2.	5.677	12,0%	5.747	13,3%
Professions intermédiaires de la santé	321	4.350	-3,2%	4.456	-1,6%
	325	4.051	-6,6%	4.155	-5,1%
Professions intermédiaires, finance et administration	331	4.086	-6,2%	4.087	-5,9%
	332	4.346	-3,3%	4.037	-6,5%
	333	4.936	3,5%	3.519	-12,5%
Employés administratifs	4.	3.492	-13,1%	3.415	-13,7%
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	511	3.146	-17,0%	2.785	-21,0%
	512	2.927	-19,5%	2.880	-19,9%
	513	2.359	-26,1%	3.086	-17,5%
Commerçants et vendeurs	522	3.124	-17,3%	2.936	-19,2%
	523	2.733	-21,8%	2.983	-18,7%
	524	3.021	-18,5%	2.859	-20,1%
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	7.	2.943	-19,4%	3.228	-15,8%
Aides ménages et entretien	911	2.682	-22,4%	2.818	-20,6%
	912	2.311	-26,6%	3.039	-18,0%
Bruxelles		4.629	0,0%	4.596	0,0%

Source : enquête sur les salaires (Statbel), calculs view.brussels

Pour l'année 2020, view.brussels croise ensuite les salaires mensuels bruts par profession avec le sexe. Les résultats sont repris dans le **tableau 19**. Toute ancienneté professionnelle confondue, le salaire mensuel brut peut varier fortement d'une profession à l'autre ou au sein d'une profession entre les hommes et les femmes.

Pour les professions offrant des salaires plus élevés que la moyenne régionale (voir le **tableau 18** ci-dessus), les hommes occupés à temps plein gagnent en moyenne plus que les femmes,

que ce soit pour les managers (+4,7%) ou les professions intellectuelles, scientifiques et artistiques (5,4%).

Pour les professions moins qualifiées comme les cuisiniers (code 512, -6,5%) ou les serveurs et barmen (code 513, -5,5%), les femmes gagnent en moyennes plus que les hommes. Au niveau des « aides ménages et entretien » (codes 911) et des employés administratifs (4.), on observe une relative équité salariale.

Notons enfin que les hommes occupés à temps à Bruxelles gagnent en moyenne relativement plus que les femmes occupés à temps plein dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (+20,4%) et en tant qu'agent d'accompagnement, contrôleur de transports publics et guide (code 511,+ 42,8%).

Tableau 19. Salaires mensuels moyens bruts (en euros) des travailleurs occupés à temps plein en RBC, en fonction de la profession (ISCO-01 et 03) et du sexe en 2020

Profession ISCO		Année 2020		
		Femmes	Hommes	Ecart hommes/femmes
Managers	1.	8.375	8.769	4,7%
Professions intellectuelles, scientifiques et artistiques	2.	5.563	5.862	5,4%
Professions intermédiaires, finance et administration	331	4.069	4.109	1,0%
	332	3.942	4.097	3,9%
	333	3.657	3.462	-5,3%
Employés administratifs	4.	3.376	3.430	1,6%
Personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs	511	2.167	3.094	42,8%
	512	3.020	2.825	-6,5%
	513	3.225	3.047	-5,5%
Commerçants et vendeurs	522	2.981	2.898	-2,8%
	523	3.018	2.701	-10,5%
	524	2.700	2.999	11,1%
Métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat	7.	2.600	3.132	20,4%
Aides ménages et entretien	911	2.797	2.863	2,3%
	912	3.220	3.009	-6,5%
Bruxelles		4.491	4.672	4,0%

Source : enquête sur les salaires (Statbel), calculs view.brussels

Prochaines étapes

Une analyse détaillée sur les salaires bruts horaires, calculés à partir des données de l'enquête salariale de Statbel, sera menée lors de la deuxième version du baromètre. Celle-ci permettra d'avoir une meilleure vision des salaires perçus en neutralisant les différences en termes d'horaires de travail. En effet, que ce soit pour les temps pleins ou les temps partiels, les horaires effectivement prestés mensuellement (ou hebdomadairement) ne sont pas les mêmes pour tous les travailleurs repris dans l'enquête. Cette analyse des salaires horaires permettra également d'aborder la question des heures supplémentaires prestées et payées par les entreprises établies en RBC.

4.4 Les revenus ou avantages complémentaires (4^e indicateur E)

Dans la lignée de l'indicateur pécuniaire des revenus de l'emploi, view.brussels intègre également un indicateur attestant des potentiels revenus ou avantages complémentaires qu'un salarié occupé sur le territoire bruxellois peut retirer de l'exercice de sa profession. Il s'agit bien ici d'interventions supplémentaires (chèques repas, voiture de société, smartphone, primes, etc.) proposées par l'employeur en plus du salaire mensuel brut octroyé dans le cadre d'un contrat de travail.

Les données de l'enquête annuelle sur les salaires (Statbel) sont à nouveau mobilisées par view.brussels pour appréhender cet indicateur financier. Ces dernières reprennent en effet des statistiques relatives aux primes octroyées pour le travail posté (ou « travail en shift »), soit des primes ou paiements spéciaux qui ne sont pas assimilés à des heures supplémentaires. Le travail posté est un mode d'organisation du travail en équipe selon lequel des travailleurs sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme impliquant pour les travailleurs l'obligation de travailler à des heures différentes sur une période donnée de jours (nuit) ou de semaines (week-end). Cela signifie donc qu'une partie des travailleurs postés réalisent des horaires atypiques.

En pratique, les données sur les salaires de Statbel permettent de savoir quels sont les travailleurs qui ont perçu une éventuelle prime par un employeur bruxellois pour travail posté dans l'exercice de leur profession au cours de la période allant de 2015 à 2020. Elles renseignent également sur le montant total de ces primes payées par chaque secteur à Bruxelles sur l'ensemble de la période analysée.

A. Primes octroyées par secteur et par profession

Le principal constat est que les primes spéciales pour travail en shift ne sont octroyées que par un certain nombre de secteurs, secteurs rassemblant majoritairement des travailleurs moyennement/faiblement qualifiés et présentant des conditions de travail plus difficiles et des horaires de travail plus spécifiques que les autres⁵⁵.

La répartition sectorielle des primes spéciales octroyées pour le travail en shift varie aussi fortement entre Bruxelles et les deux autres régions, différence s'expliquant principalement par la structure de l'emploi régional. Les résultats sont repris dans le **tableau 20** ci-dessous.

- En Flandre et en Wallonie, ce sont principalement le secteur de l'industrie manufacturière (C), moins développé dans l'économie bruxelloise, et celui des transports et de l'entreposage (H) qui ont octroyé la plus grosse partie des primes spéciales pour travail posté. Ces secteurs offrent principalement des postes de travail moins qualifiés.
- À Bruxelles, ce sont les transports et l'entreposage (H, 46,8%), le commerce (G, 10,3%) et les services administratifs et de soutien (N, 12,2%) qui ont payé le plus de primes spéciales pour travail posté. L'industrie manufacturière (C, 11,5%) y comptabilise aussi une part substantielle des primes (11,5%), mais dans une moindre mesure par rapport aux deux autres régions. À l'instar des deux autres régions, les secteurs mentionnés ci-dessus offrent aussi principalement de l'emploi moins qualifié.

⁵⁵ Les activités financières et d'assurance (section K de la NACE-BEL) et les activités spécialisées, scientifiques et techniques (section M) rassemblent quant à elles majoritairement des travailleurs hautement qualifiés.

Tableau 20. Primes spéciales octroyées (en euros bruts), ventilées par secteur (NACE) et par région de travail, au cours de la période 2015-2020

NACE		Bruxelles		Flandre		Wallonie	
Industrie manufacturière	C	65.465	11,5%	2.272.776	56,7%	618.076	45,1%
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	D	36.780	6,5%	100.450	2,5%	94.701	6,9%
Production et distribution d'eau; assainissement, gestion des déchets et dépollution	E	16.839	3,0%	65.424	1,6%	29.056	2,1%
Construction	F	6.563	1,2%	35.399	0,9%	28.650	2,1%
Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles	G	58.578	10,3%	248.995	6,2%	72.352	5,3%
Transports et entreposage	H	266.123	46,8%	918.049	22,9%	366.434	26,7%
Hébergement et restauration	I	6.372	1,1%	27.188	0,7%	12.033	0,9%
Information et communication	J	28.075	4,9%	28.406	0,7%	34.770	2,5%
Activités financières et d'assurance	K	4.996	0,9%	784	0,0%	6.292	0,5%
Activités immobilières	L	0	0,0%	1.782	0,0%	0	0,0%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	M	9.458	1,7%	47.116	1,2%	10.862	0,8%
Activités de services administratifs et de soutien	N	69.143	12,2%	261.775	6,5%	97.330	7,1%
TOTAL		568.392	100,0%	4.008.143	100,0%	1.370.555	100,0%

Source : enquête sur les salaires (Statbel), calculs view.brussels

Complémentaire à cette ventilation sectorielle, view.brussels a également analysé les primes spéciales octroyées à Bruxelles, en fonction de la profession, sur l'ensemble de la période 2015-2020. A Bruxelles, certaines professions moins qualifiées et aux conditions de travail plus difficiles (notamment au niveau des horaires flexibles de travail) se détachent comme les conducteurs de poids lourds et d'autobus (ISCO 833, 22,4% des primes octroyées), le personnel des services de protection et de sécurité (ISCO 541, 8,0%) et, dans une moindre mesure, les agents de services commerciaux (ISCO 333, 5,3%) et les conducteurs de locomotives et assimilés (ISCO 831, 4,4%).

B. Primes octroyées selon certaines caractéristiques individuelles

La prépondérance des transports et de l'entreposage (H), secteur essentiellement masculin, dans les primes octroyées à Bruxelles explique la surreprésentation des hommes (87,1%, contre 12,9% pour les femmes). Un autre fait intéressant est que ces primes spéciales sont globalement payées à des travailleurs moins qualifiés (secondaire supérieur et inférieur, 61,2%). Enfin, la stabilité du travail a également un impact sur la possibilité d'obtenir une prime : 98,8% pour des contrats CDI et 94,9% pour des travailleurs à temps plein.

Tableau 21. Primes octroyées par les employeurs bruxellois (en euros bruts), ventilées selon certaines caractéristiques individuelles et types de relation de travail, au cours de la période 2015-2020

Sexe	
Femme	12,9%
Homme	87,1%
Niveau d'études	
Bachelier	17,4%
Master	21,4%
Secondaire inférieur	19,5%
Secondaire supérieur	41,7%
Contrat de travail	
Contrat « CDD »	1,2%
Contrat « CDI »	98,8%
Temps de travail	
Temps plein	94,9%
Temps partiel	5,1%
Bruxelles	568.392

Source : enquête sur les salaires (Statbel), calculs view.brussels

4.5 Les heures de travail « atypiques » (5^e indicateur E)

Ce cinquième indicateur portant sur les heures de travail atypiques (les heures de travail inhabituelles ou en dehors des heures normales, soit la nuit, le week-end ou le travail posté en équipes) se concentre sur la relation entre la qualité de l'emploi et l'organisation temporelle du travail. En Belgique, **la compétence de détermination et de législation du temps du travail est une compétence exercée par le pouvoir fédéral.**

En travaillant en horaire atypique (notamment la nuit), un travailleur peut en effet ressentir une perturbation de son rythme biologique pouvant avoir des effets sur la santé à moyen/long

termes⁵⁶. Cette organisation atypique du travail fait également écho, comme les indicateurs suivants de flexibilité et d'autonomie dans la planification du travail, à la conciliation entre la vie privée et professionnelle (impact sur la vie sociale du travailleur occupé le week-end ou la nuit), facteur important de bien-être au travail.

Les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT, 2017-2020) sont mobilisées par view.brussels pour appréhender la part des travailleurs salariés à horaire atypique en Belgique. L'analyse peut être réalisée en fonction du lieu de résidence ou du lieu de travail.

A. Région de domicile

Globalement, concernant le **travail durant le week-end**, le tableau 22 montre que la part des salariés travaillant habituellement le samedi en Belgique est plus importante que celle travaillant habituellement le dimanche, que ce soit avant ou après la crise de la Covid-19. Ce constat s'observe aussi dans chacune des régions. Il permet également de constater que la crise de la Covid-19 a réduit la part des salariés travaillant habituellement le week-end durant l'année 2020, que ce soit au niveau national ou régional.

Au cours de la période 2017-2020, sans distinction de sexe, c'est Bruxelles qui présente la part des salariés travaillant habituellement le week-end la plus faible (par exemple pour le samedi en 2020 : 12,6%, contre 17,0% en Flandre et 16,9% en Wallonie). En outre, que ce soit avant ou après la crise, la part des hommes bruxellois travaillant habituellement le week-end est plus importante que celle des femmes. Pour la Wallonie et la Flandre, c'est l'inverse qui s'observe, la part des femmes travaillant habituellement le samedi en Flandre atteignant même 19,0% (presque que 1/5 des femmes flamandes salariées) en 2020.

Tableau 22. Part (en %) des travailleurs salariés travaillant habituellement le week-end, selon le sexe et la région de domicile, au cours de la période 2017-2020

Régions de domicile	2017-2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Travaillent habituellement le samedi						
Flandre	16,2	20,2	18,1	15,2	19,0	17,0
Wallonie	16,2	19,7	17,9	17,0	16,8	16,9
Bruxelles	17,4	14,7	16,0	13,2	11,9	12,6
Belgique	16,3	19,5	17,9	15,5	17,7	16,6
Travaillent habituellement le dimanche						
Flandre	10,1	12,4	11,2	8,6	11,4	10,0
Wallonie	8,9	10,8	9,8	9,1	9,4	9,2
Bruxelles	8,8	7,9	8,4	7,5	7,0	7,2
Belgique	9,6	11,5	10,5	8,6	10,4	9,5

Source : Statbel (EFT)

⁵⁶ Smith, P. (2016). « Travail de nuit et travail posté, conséquences sur la santé des travailleurs et recommandations ». Infonursing, 182.

En analysant ensuite les données concernant les salariés travaillant habituellement la nuit et en travail posté en équipe, on observe en 2020 que la part des salariés y travaillant habituellement est moins importante que celle travaillant habituellement le week-end, que ce soit au niveau national ou régional. Enfin, ces deux formes d'emploi à horaire atypique (travail de nuit et travail posté) présentent proportionnellement une part plus importante d'hommes salariés (surtout le travail de nuit), à l'exception de Bruxelles pour le travail posté en équipe où la part des hommes et des femmes salariés est pratiquement la même (respectivement 3,3% et 3,4%).

Tableau 23. Parts (en %) des travailleurs salariés travaillant habituellement la nuit ou en équipes, selon le sexe et la région de domicile au cours de l'année 2020

Travaillent habituellement la nuit			
Régions de domicile	Hommes	Femmes	Total
Flandre	4,1	2,1	3,2
Wallonie	4,0	1,6	2,8
Bruxelles	4,1	0,7	2,4
Belgique	4,1	1,9	3,0
Travaillent habituellement en équipe			
Régions de domicile	Hommes	Femmes	Total
Flandre	9,9	5,4	7,7
Wallonie	6,9	4,6	5,8
Bruxelles	3,3	3,4	3,3
Belgique	8,4	4,9	6,7

Source : Statbel (EFT)

B. Région de travail

Prochaines étape

Les données ventilées selon le lieu de travail doivent être retravaillées. Elles seront intégrées dans la seconde version du baromètre.

4.6 La flexibilité (6^e indicateur E)

À l'instar de l'indicateur précédent sur les « heures de travail atypiques » habituellement prestées par les salariés, l'indicateur centré sur la flexibilité dans l'organisation du travail, que ce soit au niveau des heures de travail (horaires flexibles) ou du lieu de travail (travail à

domicile/télétravail), est en lien direct avec la conciliation vie privée et vie professionnelle, facteur important de la qualité de vie au travail.

Si l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS)⁵⁷ s'interroge sur ces deux dimensions de la flexibilité dans l'organisation du travail, les résultats sont uniquement disponibles pour la Belgique, mais pas pour les Régions. C'est pourquoi view.brussels s'est tourné vers l'enquête sur les forces de travail (EFT) pour appréhender la dimension bruxelloise ce sixième indicateur de la Dimension « Emploi » (E).

A. Flexibilité du temps de travail

Selon les données de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), le fait de pouvoir adapter son travail grâce à des horaires plus flexibles permet aux travailleurs d'avoir une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Cette flexibilisation du temps de travail n'est cependant pas accessible de manière égale à toutes les professions. Par exemple, les secteurs où il y a une prédominance masculine (comme la construction ou le transport) sont les secteurs où pouvoir accéder à une certaine autonomie dans les horaires de travail est beaucoup plus difficile (Eurofound, 2018).

Dans les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT, 2019), il est possible de savoir la part des travailleurs dans chacune des régions (emploi intérieur, salarié et indépendant) qui ont accès à un temps de travail flexible, soit la possibilité de décider le début et la fin de ses heures de travail. Globalement, la moitié des travailleurs de la RBC (51,2%) et de la Flandre (51,3%) ne peuvent pas décider de leurs horaires de travail, la part augmentant même à 58,8% en Wallonie. À Bruxelles, environ 24% des travailleurs déclarent pouvoir décider eux-mêmes de leur horaire de travail (contre 23,7% en Flandre et 20,4% en Wallonie).

Tableau 24. Part (en %) des travailleurs par région de travail ayant accès à un temps de travail flexible en 2019

Pouvoir décider du début et de la fin des heures de travail	Région de Bruxelles-Capitale (RBC)	Région flamande	Région wallonne
Le travailleur peut entièrement décider	23,9	23,7	20,4
Le travailleur peut décider dans certaines limites	24,9	25,0	20,8
L'employeur, les clients, les tâches ou les dispositions légales le déterminent	51,2	51,3	58,8

Source : Statbel (EFT)

⁵⁷ <https://www.eurofound.europa.eu/fr/surveys/2021/european-working-conditions-telephone-survey-2021>.

B. Flexibilité du lieu de travail

Outre la flexibilité dans l'organisation de son temps de travail, la flexibilité au niveau du lieu de travail (la possibilité de travailler à domicile ou d'être dans un régime de « télétravail »), facilitée notamment par l'émergence de nouvelles technologies, peut jouer dans l'amélioration de l'équilibre vie privée/professionnelle en réduisant notamment le temps de trajet. Néanmoins, cette possibilité de travailler à domicile ou de télétravailler n'est pas accessible de la même manière à tous les travailleurs et possible pour tous les postes de travail.

Partant d'une méthodologie propre, en combinant la nature du travail réalisé (la profession) et le secteur d'activité de l'établissement (ce que « produit » l'entreprise), une récente étude (2021)⁵⁸ estime que 44 % des postes de travail salariés localisés en Région de Bruxelles-Capitale (surtout des postes hautement qualifiés) pourraient être concernés par l'application du télétravail. Par ailleurs, selon la dernière étude du SPF Mobilité et Transports (2022)⁵⁹, la part de télétravailleurs a presque doublé entre 2018 (17%) et 2022 (32%), sous l'impulsion de mesures liées à la crise sanitaire. Il existe cependant des différences régionales. Si les travailleurs de la Région de Bruxelles-Capitale pratiquent plus le télétravail (environ 42% télétravaillent au moins 1 jour par semaine, contre environ 32,5% en Flandre et 27,5% en Wallonie), ils télétravaillent aussi plus de jours.

Pour compléter les résultats obtenus dans ces deux études, les données de l'enquête sur les forces de travail (EFT, 2017-2020) sont à nouveau utilisées par view.brussels. Définies sur la base du lieu de résidence, ces données concernent ici uniquement les travailleurs salariés.

Le **tableau 25** ci-dessous montre la part des travailleurs salariés par région qui déclarent travailler parfois ou habituellement à domicile⁶⁰. Au cours de la période 2017-2019, les travailleurs salariés bruxellois ont travaillé, en moyenne, parfois ou habituellement plus à domicile (21,9%) qu'en Flandre (18,3%), en Wallonie (14,6%) ou même au niveau national (17,6%). Contrairement aux autres régions, la part de travailleurs déclarant travailler parfois ou habituellement à domicile est équivalente entre les hommes et les femmes à Bruxelles (environ 21,8%). Un autre constat est que la crise de la Covid-19 (notamment des mesures sanitaires prises pour ralentir sa propagation) a fortement augmenté la part des salariés travaillant à domicile, que ce soit au niveau des régions (42,7% à Bruxelles, contre 28,7% en

⁵⁸ Descamps, J. et al (2021). Analyse et l'impact du télétravail en région de Bruxelles-Capitale: Rapport d'étude (No. 2013/336952). Université Libre de Bruxelles (ULB).

⁵⁹ https://www.teletravailler.be/en-chiffres/teletravail-croissance-et-consequences#6_sattaquer_aux_retombees_negatives.

⁶⁰ La variable « travailler à domicile » ne concerne pas seulement le télétravail. Par exemple, les enseignants peuvent « travailler à domicile » en préparant leurs cours ou en corrigeant des copies.

Flandre et 25,1% en Wallonie) ou au niveau national (29,0%). La crise de la Covid-19 a donc renforcé l'écart entre les salariés bruxellois et ceux des deux autres régions en 2020.

Tableau 25. Pourcentage de travailleurs salariés qui travaillent parfois ou habituellement à domicile, par région de domicile et par sexe, au cours de la période 2017-2020

Régions de domicile	Sexe	2017-2019	2020
Région de Bruxelles-Capitale	Hommes	21,8%	41,9%
	Femmes	21,9%	43,6%
	Total	21,9%	42,7%
Région flamande	Hommes	17,3%	26,5%
	Femmes	19,4%	31,1%
	Total	18,3%	28,7%
Région wallonne	Hommes	13,5%	23,5%
	Femmes	15,8%	26,8%
	Total	14,6%	25,1%
Belgique	Hommes	16,6%	27,0%
	Femmes	18,6%	31,0%
	Total	17,6%	29,0%

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Pour chacune des régions, les données EFT (2017-2020) permettent aussi de constater que la part des travailleurs salariés déclarant travailler parfois ou habituellement à domicile est plus importante dans le secteur public que dans le secteur privé, la crise de la Covid-19 ayant encore renforcé cette tendance. Á Bruxelles, cette part s'élevait à 56,4% pour le secteur public (contre 48,0% en Flandre et 39,0% en Wallonie) et 37,1% pour le secteur privé (contre 23,4% en Flandre et à peine 19,5% en Wallonie).

Tableau 26. Parts des travailleurs salariés qui travaillent parfois ou habituellement à domicile, par région de domicile, selon la distinction entre le secteur privé et le secteur public au cours de la période 2017-2020

Régions de domicile	Secteurs	2017-2019	2020
Région de Bruxelles-Capitale	Secteur public	31,3%	56,4%
	Secteur privé	18,2%	37,1%
	Total	21,9%	42,7%
Région flamande	Secteur public	35,0%	48,0%
	Secteur privé	14,0%	23,4%
	Total	18,3%	28,7%
Région wallonne	Secteur public	26,7%	39,0%
	Secteur privé	10,1%	19,5%
	Total	14,6%	25,1%

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Enfin, ces données de l'EFT (2017-2020) permettent d'obtenir les parts des salariés travaillant parfois ou habituellement à domicile par niveau de qualification et par secteur, ces deux dernières variables n'étant pas croisées avec la région de domicile. Néanmoins, les résultats obtenus apportent certains enseignements importants extrapolables à la Région bruxelloise.

Concernant le niveau de qualification, la part de travailleurs déclarant travailler parfois ou habituellement à domicile en 2020 est très élevée pour les travailleurs hautement qualifiés au niveau national (49,3%, contre 12,9% pour les moyennement qualifiés et à peine 3,7% pour les faiblement qualifiés). La part des emplois hautement qualifiés dans l'emploi intérieur bruxellois étant majoritaire (*cf. la section 2.1*), cela explique pourquoi une part importante des travailleurs salariés déclarant travailler parfois ou habituellement à domicile.

Concernant les secteurs, les données de l'EFT (2020) montrent que l'horeca (9,2%), la construction (14,9%), le commerce (15,5%), les activités de transports (13,4%) et les activités de santé humaine et sociale (11,3%) sont les secteurs où la part des salariés travaillant parfois ou habituellement à domicile est la plus faible. Pour l'horeca et le commerce, secteurs offrant des emplois moins qualifiés, la majorité des postes à Bruxelles étaient occupés en 2020 par des bruxellois (environ 65% dans les deux secteurs).

4.7 L'autonomie dans la planification de son travail (7^e indicateur E)

L'indicateur dont il est principalement question ici se concentre sur l'autonomie liée à la planification des horaires de travail. Les travailleurs qui ont une certaine autonomie dans la planification de leur horaire de travail ont tendance à avoir une meilleure satisfaction professionnelle, une plus grande motivation, une réduction du stress lié aux obligations personnelles et un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle. Une plus grande autonomie dans la planification de l'horaire de travail peut également contribuer à une plus grande motivation des travailleurs, car cela leur permet de prendre des décisions plus indépendantes et de se sentir plus impliqués dans leur travail. Cela peut conduire à une plus grande satisfaction professionnelle et à un engagement accru envers l'entreprise. En fin de compte, cela peut donc aussi aider les entreprises à retenir les travailleurs talentueux et motivés, ce qui peut avoir des avantages économiques à long terme pour l'entreprise.

Lorsqu'on analyse les données de l'Enquête sur les conditions de travail (EWCS), une question particulière attire notre attention : celle qui concerne la fixation des horaires de travail. En examinant les résultats pour la Belgique, on remarque que près de la moitié des travailleurs interrogés, soit 49%, doivent se conformer aux horaires établis par leur entreprise. Pour un peu plus d'un quart des répondants, soit 27%, ils peuvent avoir une certaine flexibilité dans la détermination de leur horaire de travail, mais restent néanmoins soumis à des limites. Environ

9% des travailleurs peuvent quant à eux choisir entre différentes options d'horaires fixes proposées par leur entreprise. En d'autres termes, seuls 15% des travailleurs interrogés ont la liberté de déterminer leur propre horaire de travail, sans aucune restriction imposée par leur employeur. Cette situation concerne principalement les travailleurs indépendants, qui représentent la majorité des répondants, avec 75% d'entre eux déclarant pouvoir fixer leurs horaires de travail de manière autonome.

Ces résultats soulèvent la question de l'autonomie des travailleurs en matière de gestion de leur temps de travail, ainsi que des effets potentiels sur leur bien-être et leur productivité. Il est important de continuer à surveiller ces tendances à l'avenir pour mieux comprendre comment les politiques du travail et les pratiques des entreprises peuvent influencer l'organisation du temps de travail et les conditions de travail des travailleurs.

Les résultats suggèrent aussi que le niveau de qualification des travailleurs est un facteur déterminant dans la possibilité de fixer ses propres horaires de travail. En effet, les travailleurs hautement qualifiés sont nettement plus susceptibles d'avoir cette opportunité, avec environ un quart d'entre eux qui peuvent déterminer leur propre horaire. En revanche, cette autonomie est beaucoup moins fréquente chez les travailleurs peu qualifiés, où seulement 4% d'entre eux peuvent bénéficier de cette possibilité. Cette disparité souligne l'importance de prendre en compte les différences de qualifications dans la réflexion sur la gestion du temps de travail et l'autonomie des travailleurs. Les employeurs doivent être conscients de l'impact de ces pratiques sur la motivation et la satisfaction des travailleurs, ainsi que sur la qualité du travail accompli.

L'enquête (EWCS) révèle des différences notables selon les secteurs étudiés. Dans les secteurs du commerce et de l'horeca, qui emploient une majorité de travailleurs bruxellois, environ la moitié doit respecter des horaires fixés par l'employeur, tandis qu'un quart peut définir ses propres horaires. Pour ces derniers, il doit s'agir d'indépendants. Les travailleurs des autres secteurs, tels que l'administration publique, la santé, l'éducation et les services financiers, ont plus souvent accès à des horaires de travail flexibles (environ 1/3), notamment en raison de la flexibilité offerte par l'entreprise quant à l'heure d'arrivée ou de départ du lieu de travail.

4.8 Les opportunités de carrière (8^e indicateur E)

Au sein des conditions générales d'emploi d'un travailleur, à côté des indicateurs liés au type de contrat, au temps de travail, à la flexibilité, aux horaires (atypiques) de travail, à la rémunération, on retrouve également un indicateur s'intéressant aux opportunités de carrière professionnelle.

Dans l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), l'indicateur qualitatif « opportunités de carrière » (ou perspectives professionnelles) est mesuré à partir d'une question qui demande au répondant s'il est plus ou moins d'accord avec l'affirmation selon laquelle « son travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière ». Si les résultats de cette enquête ne sont malheureusement disponibles que pour la Belgique (et pas pour les régions), ils apportent des informations importantes relatives à certaines caractéristiques individuelles (sexe, statut professionnel et âge) et sectorielles. À noter également que cet indicateur porte sur l'emploi salarié et l'emploi indépendant.

En Belgique, si l'on considère la variable du sexe, ce sont les « hommes » (45,0%, contre 35,0% pour les femmes) qui sont majoritairement « d'accord » avec le fait que leur travail offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière. Toutefois, 43,0% des femmes interrogées ne sont pas d'accord avec cette affirmation positive (contre 33,0% pour les hommes). La part des réponses neutres « ni d'accord ni est équivalente chez les hommes et les femmes.

Au niveau de l'âge, si les travailleurs de moins de 35 ans sont globalement d'accord avec la possibilité d'avoir de bonnes perspectives professionnelles (48,0%), ce constat diminue avec l'âge : la majorité des travailleurs de 50 ans et plus sont soit « pas d'accord » (47,0%), soit « ni d'accord ni pas d'accord » (21,0%). Au niveau des statuts, ce sont les travailleurs indépendants (59,0%) qui trouvent le plus qu'ils ont de bonnes perspectives de carrière (contre 38,0% des salariés avec un contrat à durée indéterminée et 41,0% des salariés avec un contrat temporaire). Enfin, ce sont les travailleurs qualifiés (manuels ou de bureau) qui ressentent le plus la possibilité de faire évoluer leur carrière (environ 50,0%). Ce sentiment d'évolution positive diminue avec le niveau de qualification. En effet, seulement 27,0% des travailleurs manuels peu qualifiés en Belgique entraperçoivent de bonnes perspectives d'évolution de carrière.

Quant au niveau sectoriel, seul le secteur « administration publique, éducation et santé » présente une majorité de travailleurs qui ne sont « pas d'accord » avec le fait que leur travail offre de bonnes perspectives de carrière (40,0%, contre 35,0% qui sont d'accord). Les autres (« agriculture et industries », « construction et transports », « commerce et hôtellerie », « services financiers et autres ») présentent une part équivalente d'environ 44,0% des travailleurs qui sont d'accord avec la possibilité de bonnes perspectives de carrière.

4.9 Les possibilités de formation (9^e indicateur E)

Un dernier indicateur à prendre en considération dans le cadre de la dimension « Emploi » (E) concerne les possibilités de formation pour les travailleurs salariés. Cet aspect est d'autant plus important que, comme le soulignent Delhez et al. (2022), « avec des carrières toujours

moins linéaires, les transitions entre emplois et entre statuts socioéconomiques sont plus fréquentes. [...] Le marché du travail et les compétences qui y sont requises sont aussi mis à l'épreuve par le développement des nouvelles technologies et par la transition verte. Afin d'assurer l'employabilité de travailleurs dont les carrières sont appelées à s'allonger, une politique volontariste de formation tout au long de la vie s'impose ». La formation continue est en ce sens indispensable. Selon le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), 40% des travailleurs belges auraient besoin de compétences nouvelles pour conserver leur emploi ou pour assurer une reconversion professionnelle de qualité.

Préalablement à l'analyse des statistiques disponibles sur la formation continue, nous nous intéressons aussi sur le niveau de formation initiale des salariés, mais aussi, de façon plus large, sur celui de l'ensemble de la population. Ce dernier point est important puisqu'il constitue un facteur déterminant d'accès à l'emploi.

4.9.1 Contextualisation : Niveau de formation initiale (EFT)

Pour analyser le niveau de formation initiale de la population, les données de l'EFT sont mobilisées. Elles nous permettent de constater, sur base des données disponibles, qu'en Belgique un peu moins de la moitié (+- 47%) des personnes qui ont entre 30 et 34 ans ont obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur (de type court ou long). Comme l'ont démontré de nombreuses études socio-économiques menées sur cette thématique, les femmes sont, sans surprise, proportionnellement plus nombreuses à atteindre ce niveau d'enseignement. En 2020, cela concernait plus d'une femme sur 2 en Belgique, tandis que « seuls » 4 hommes sur 10 disposaient d'un diplôme de niveau équivalent.

Au niveau des régions, on constate que la population bruxelloise des 30-34 ans est proportionnellement plus nombreuse à atteindre un tel niveau (58,2% en 2020) en comparaison avec la Flandre (49,3%) et la Wallonie (40,6%). Ce constat s'applique tant aux hommes qu'aux femmes. Par ailleurs, la surreprésentation féminine s'observe dans les trois régions du pays, mais l'écart entre les femmes et les hommes hautement qualifiés est moins prononcé à Bruxelles (+4,5 points de pourcentage en 2020, contre un écart de 17 points dans les deux autres régions).

Tableau 27. Part de la population de 30-34 ans (en %) qui a obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur selon le sexe et la région de domicile au cours de la période 2017-2020

Région de domicile	2017-2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Région de Bruxelles-Capitale	54,4	56,3	55,4	55,9	60,4	58,2
Flandre	39,6	55,7	47,7	40,8	57,8	49,3
Wallonie	35,6	48,2	41,9	32,1	49,1	40,6
Belgique	40,4	53,5	47,0	40,2	55,5	47,8

Source : Statbel (EFT), calculs view.brussels

Si l'on s'intéresse ensuite à la population des 55-64 ans, on constate que la part des individus ayant atteint ce niveau d'enseignement diminue sensiblement par rapport à la population plus jeune. En effet, au niveau de la Belgique, cela concernait plutôt 3 individus sur 10 en 2020. La surreprésentation des femmes est par ailleurs moins contrastée en comparaison avec la population plus jeune car, même s'il y a toujours proportionnellement plus de femmes que d'hommes qui atteignent ce niveau d'enseignement, l'écart est moindre.

Au niveau des régions, la population bruxelloise est également proportionnellement plus nombreuse à atteindre un tel niveau (40,0% en 2020) en comparaison avec la Flandre (32,7%) et la Wallonie (30,7%).

Tableau 28. Part de la population de 55-64 ans (en %) qui a obtenu un diplôme de l'enseignement supérieur selon le sexe et la région de domicile au cours de la période 2017-2020

Région de domicile	2017-2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Région de Bruxelles-Capitale	38,5	39,4	39,0	40,6	39,4	40,0
Région flamande	30,0	30,0	30,0	32,1	31,9	32,0
Région wallonne	29,3	30,2	29,8	29,3	32,0	30,7
Belgique	30,5	30,9	30,7	31,9	32,6	32,2

Source : EFT, calculs view.brussels

Ces données nous permettent de constater que, globalement, la population bruxelloise est davantage hautement diplômée en comparaison à la population des deux autres régions. Pour autant, la population bruxelloise, mais également la population wallonne, se démarquent également au niveau de la population en décrochage scolaire. En effet, celles-ci sont globalement plus importantes, comparativement à la Flandre. Ce sont par ailleurs les hommes qui sont proportionnellement plus nombreux à s'inscrire dans une telle trajectoire, et ce, quelle que soit la région.

Tableau 29. Part de la population de 18 à 24 ans (en %) qui n'a pas terminé l'enseignement secondaire supérieur et qui n'est plus dans l'enseignement (décrochage scolaire) selon le sexe et la région de domicile au cours de la période 2017-2020

Région de domicile	2017-2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Région de Bruxelles-Capitale	13,8	9,9	11,8	10,0	9,4	9,7
Flandre	8,7	5,1	6,9	9,0	4,4	6,7
Wallonie	12,5	8,2	10,4	12,4	7,2	9,8
Belgique	10,5	6,7	8,6	10,2	5,9	8,1

Sources : EFT, SPF Emploi, calculs view.brussels

Un constat similaire est également observé du point de vue des jeunes qui n'exercent aucun emploi et ne suivent aucun enseignement, ni aucune formation (NEET). Ici aussi, la population bruxelloise et la population wallonne sont proportionnellement plus importantes, comparativement à celle de la Flandre.

Tableau 30. Part de la population de 15 à 24 ans (en %) qui n'exerce aucun emploi et ne suit aucun enseignement, ni aucune formation (NEET) selon le sexe et la région de domicile au cours de la période 2017-2020

Région de domicile	2017-2019			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Région de Bruxelles-Capitale	13,7	12,6	13,2	11,1	11,4	11,3
Flandre	7,8	7,2	7,5	8,0	6,6	7,3
Wallonie	11,9	9,8	10,9	12,3	11,1	11,7
Belgique	9,8	8,7	9,2	9,8	8,6	9,2

Sources : EFT, SPF Emploi, calculs view.brussels

La composition de la population bruxelloise est dès lors fort contrastée. Elle est en effet composée, d'une part, d'une population hautement qualifiée, mais aussi, malheureusement d'autre part, d'une importante population faiblement qualifiée relativement éloignée du marché de l'emploi et pour laquelle les possibilités d'insertion socioprofessionnelle sont amoindries.

Un même constat peut être émis lorsque l'on se focalise sur le niveau d'éducation des travailleurs (salariés et indépendants réunis⁶¹). En effet, les travailleurs bruxellois ont pour particularité d'avoir une plus grande proportion de travailleurs hautement qualifiés, comparativement à ceux des deux autres régions. Les travailleuses bruxelloises ayant atteint ce niveau de qualification sont également surreprésentées par rapport aux hommes. Ce point s'observe également en Flandre et en Wallonie. Par ailleurs, comme observé précédemment, les travailleurs bruxellois se démarquent également de ceux des deux autres régions par le

⁶¹ L'EFT ne fournit pas ces données pour les travailleurs salariés uniquement.

fait que la part de ceux qui sont faiblement qualifiés est plus importante que la proportion observée dans les deux autres régions. Ce sont ici aussi les hommes qui y sont davantage représentés.

Tableau 31. Répartition des travailleurs (emploi intérieur) selon le niveau de qualification et la région de domicile

Région de domicile	Niveau de qualification	2017-2019			2020		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Région de Bruxelles-Capitale	Faible	20,8%	13,7%	17,6%	20,0%	12,7%	16,7%
	Moyen	25,0%	23,9%	24,5%	24,4%	20,8%	22,8%
	Haut	54,1%	62,4%	57,9%	55,6%	66,5%	60,5%
Flandre	Faible	15,5%	10,6%	13,2%	14,7%	9,4%	12,2%
	Moyen	43,4%	36,2%	40,0%	43,2%	35,1%	39,4%
	Haut	41,1%	53,2%	46,8%	42,1%	55,4%	48,4%
Wallonie	Faible	17,4%	12,6%	15,1%	15,8%	9,9%	13,0%
	Moyen	42,8%	33,4%	38,4%	43,0%	32,4%	37,9%
	Haut	39,9%	54,0%	46,5%	41,2%	57,7%	49,0%

Sources : EFT, SPF Emploi, calculs view.brussels

4.9.2 Formation professionnelle continue

Les indicateurs liés à la formation sont également importants dans la mesure où celle-ci joue un grand rôle pour l'accès aux compétences, à la formation et à l'enseignement dont les personnes en âge de travailler ont besoin, soit pour s'insérer ou se réinsérer sur le marché de l'emploi, soit pour se maintenir dans leur emploi actuel ou espérer une amélioration de leur carrière ou encore pour faciliter leur réorientation professionnelle.

Les données relatives à la formation professionnelle continue⁶² des travailleurs salariés sont majoritairement présentées au niveau national. En effet, les données proposées par l'enquête européenne sur la formation professionnelle continue (CVTS), par l'EWCS, ou encore par les rapports du Conseil supérieur de l'emploi ne proposent que très rarement (voire jamais) des données régionalisées. Ces données nationales s'accordent tout de même sur l'inégalité d'accès à la formation professionnelle continue selon le niveau de qualification. Le Conseil supérieur de l'emploi précisait en ce sens que « *les personnes les mieux formées initialement*

⁶² La formation professionnelle continue peut se définir comme des formations organisées ou financées au moins partiellement par l'employeur, visant à accroître les compétences du salarié

et celles qui occupent les fonctions les plus qualifiées [...] participent le plus à la formation. Ces personnes sont généralement mieux informées des opportunités de formation et des supports y afférents; mais également plus conscientes des effets de retour positifs qui en ressortent. [...] Les personnes qui ont atteint des niveaux supérieurs d'enseignement au cours de l'enseignement initial tendent à accumuler plus de compétences par la suite, tandis que les personnes moins avantagées y parviennent plus difficilement »⁶³.

L'une des seules données disponibles au niveau régional (Statbel) montre par ailleurs que près d'un salarié sur deux en Belgique a participé à une action de formation financée par son employeur en 2020. Celles-ci sont par ailleurs proportionnellement plus suivies par les hommes que par les femmes.

Au niveau régional, on constate que les travailleurs bruxellois ont plus participé à ces actions de formation (54,4% en 2020) comparativement aux travailleurs flamands (50,8%) et wallons (44,6%). Ici aussi, quelle que soit la région prise en considération, les travailleurs participent davantage à la formation professionnelle continue par rapport aux travailleuses.

Tableau 32. Part des travailleurs salariés participant à la formation professionnelle continue selon le sexe et la région de domicile en 2015 et 2020

Région de domicile	2015			2020		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Région de Bruxelles-Capitale	61,2%	56,0%	58,9%	64,4%	44,8%	54,4%
Flandre	54,3%	48,3%	52,1%	52,0%	48,1%	50,8%
Wallonie	54,6%	45,5%	51,6%	47,3%	39,0%	44,6%
Belgique	56,0%	50,3%	53,9%	53,8%	45,7%	50,7%

Sources : EFT, Statbel, Continuing Vocational Training Survey (CVTS)

Les données relatives à l'accès au congé-éducation payé donnent également une indication sur l'accès à la formation continue des travailleurs salariés. Notons cependant que ce droit ne concerne pas uniquement des formations professionnelles, mais peuvent également couvrir des formations plus générales, pas nécessairement en lien direct avec le travail. Avant la crise de la Covid-19, le nombre de travailleurs ayant bénéficié d'une telle mesure augmentait sensiblement en RBC (+ 21% entre l'année académique 2015-2016 et l'année académique 2018-2019). Le ralentissement de l'activité économique (et scolaire) a eu pour effet de diminuer fortement le nombre de travailleurs ayant pu en bénéficier durant la première année de crise, celui-ci retombait à des niveaux similaires à 2015-2016. Le nombre d'entreprises qui ont autorisé leurs travailleurs à prétendre à ce dispositif a connu une évolution similaire.

⁶³ Conseil supérieur de l'emploi (2021), La formation continue des salariés: investir dans l'avenir, p. 34

Tableau 33. Nombre de travailleurs du secteur privé ayant bénéficié d'un congé-éducation payé, nombre d'employeurs l'ayant accordé et nombre d'heures moyennes passées en formation par année académique et région de domicile du travailleur

Région de domicile		2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Région de Bruxelles-Capitale	Employeurs	1.477	1.472	1.467	1.536	1.302
	Travailleurs	7.889	8.730	9.265	10.030	7.978
	Heures moyennes	61	59	60	68	63
Région flamande	Employeurs	7.194	7.057	7.018	7.162	6.324
	Travailleurs	52.173	50.742	49.838	50.523	50.640
	Heures moyennes	58	61	61	61	48
Région wallonne	Employeurs	2.371	2.349	2.360	2.318	2.206
	Travailleurs	16.638	16.027	16.920	18.603	17.824
	Heures moyennes	61	64	68	73	70

Sources : *Departement Werk en Sociale Economie; Service public régional de Bruxelles; Le Forem, calculs view.brussels*

5. La dimension Travail (W) pour les salariés et les indépendants

La dimension Travail (W) est formée par 7 indicateurs, en majeure partie « qualitatifs », qui mesurent l'effet de l'environnement physique (soit la santé au travail) et du bien-être émotionnel (soit le bien-être au travail) sur la qualité de l'emploi des travailleurs. Ces indicateurs sont les suivants : l'autonomie des tâches, le travail en équipe autonome, la complexité des tâches, la pression relative à l'exécution des tâches, les charges émotionnelles du travail, la répétitivité des tâches et les risques professionnels.

En outre, il convient de rappeler que la santé et le bien-être au travail sont des compétences de l'État fédéral en Belgique. Pour les indicateurs susmentionnés, il n'existe pas à notre connaissance de données ou d'enquêtes de grande envergure ciblant spécifiquement les entreprises de Bruxelles, les indépendants bruxellois ou salariés bruxellois. Actuellement, les données régionales sur les risques professionnels de Fedris permettent d'appréhender l'indicateur « les risques professionnels » (7^e indicateur W) pour une partie des salariés sous un angle bruxellois. Pour évaluer et qualifier les six autres indicateurs, view.brussels a donc pour le moment recours à l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail (EWCS 2015) dont les résultats sont uniquement disponibles au niveau national. Pour rappel, cette enquête EWCS cible à la fois les salariés et les indépendants.

5.1 L'autonomie des tâches (1^{er} indicateur W)

L'autonomie dans la réalisation des tâches peut avoir un impact significatif sur la qualité de l'emploi. Si un travailleur est autorisé à prendre des décisions et à avoir un certain contrôle sur son travail, cela peut améliorer son niveau de satisfaction au travail, son engagement et sa motivation. De plus, cette autonomie peut favoriser une meilleure organisation et planification du travail. En ayant la possibilité de gérer son propre travail, le travailleur peut mieux évaluer ses priorités et utiliser son temps de manière plus efficace, ce qui peut également améliorer la qualité du travail.

La Région de Bruxelles-Capitale ne réalise actuellement pas d'enquêtes à grande échelle permettant d'apprécier le degré d'autonomie des travailleurs dans l'exécution quotidienne de leurs tâches. Pour évaluer ce premier indicateur « autonomie des tâches » de la dimension Travail (W), view.brussels a donc eu recours à plusieurs questions de l'EWCS dont les résultats sont uniquement disponibles pour la Belgique.

Tout d'abord, view.brussels examine si les travailleurs peuvent « changer ou choisir l'ordre des tâches à faire qui lui sont quotidiennement confiées ». En Belgique, 74% répondants

disent qu'ils peuvent modifier ou choisir l'ordre des tâches, alors que 26% disent qu'ils sont obligés de suivre l'ordre (pré-)établi. Sans surprise, les indépendants (90%) disposent de plus d'autonomie dans l'organisation de leurs tâches quotidiennes que les employés (74%). Il semble aussi que les travailleurs de bureau (qu'ils soient qualifiés ou peu qualifiés) ont plus de latitude pour organiser leur travail quotidien que les travailleurs manuels (qualifiés ou peu qualifiés). Des résultats similaires s'observent également concernant le choix de la méthode de travail pour réaliser les tâches demandées.

Remarques

i. Les données de l'EWCS 2021 seront intégrées dans la seconde version du baromètre. Pour rappel, ces données ne seront pas tout à fait comparables avec les précédentes.

ii. Le développement d'une enquête régionale, à l'image de ce qui est réalisé en Flandre (Werkbaarheidmonitor), permettrait d'obtenir des données bruxelloises plus spécifiques permettant une analyse plus fine pour cet indicateur.

5.2 Le travail en équipe autonome (2^e indicateur W)

L'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail (EWCS) dispose d'une variable qualitative se concentrant sur le « Degré d'autonomie de l'équipe ». Cette dernière est utilisée pour qualifier l'indicateur « travail en équipe autonome » mobilisé dans le cadre du baromètre bruxellois de la qualité de l'emploi. Pour rappel, les résultats de l'EWCS sont uniquement disponibles au niveau national.

Les résultats pour la Belgique montrent que 45% de l'ensemble des répondants ne travaillent pas en équipe, tandis que 24% le font avec une certaine autonomie et seulement 12% avec une autonomie complète. 18% des répondants travaillent en équipe sans autonomie. Ces résultats placent globalement la Belgique dans la moyenne européenne. Notons qu'environ la moitié des travailleurs répondants occupés dans les secteurs agrégés « Commerce, hôtellerie et restauration » (51%) et « Services financiers et autres » (52%) déclarent ne pas travailler en équipe.

Les résultats montrent également que plus le niveau de qualification du travailleur est élevé, plus on attend de lui une certaine autonomie ou une autonomie complète dans son travail (environ 41% des répondants hautement qualifiés en Belgique). Les travailleurs manuels peu qualifiés ne travaillent quant à eux en équipe que dans une moindre mesure (41%) et n'ont pratiquement pas d'autonomie complète (4%). La situation diffère néanmoins pour les travailleurs de bureau peu qualifiés. Ces derniers travaillent majoritairement en équipe (57%) et disposent davantage d'une autonomie complète dans l'exécution de leurs tâches (11%).

Enfin, des différences sectorielles apparaissent également au niveau de l'autonomie accordée aux travailleurs dans leurs tâches en équipe. D'une part, c'est dans le secteur agrégé « administration publique, éducation et santé » que les travailleurs disposent davantage d'une certaine autonomie ou d'une autonomie complète dans leur travail en équipe (44%, contre 36% pour la moyenne nationale). D'autre part, les travailleurs occupés dans le secteur agrégé « Commerce, Hôtellerie et restauration » disposent quant à eux de moins d'autonomie (30% déclarent avoir une certaine autonomie ou une autonomie complète).

Remarques

i. Les données de l'EWCS 2021 seront intégrées dans la seconde version du baromètre. Pour rappel, ces données ne seront pas tout à fait comparables avec les précédentes.

ii. Le développement d'une enquête régionale, à l'image de ce qui est réalisé en Flandre (Werkbaarheidmonitor), permettrait d'obtenir des données bruxelloises plus spécifiques permettant une analyse plus fine pour cet indicateur.

5.3 la complexité des tâches (3^e indicateur W)

On ne dispose actuellement pas d'enquêtes ou d'études pour Bruxelles permettant d'évaluer l'ampleur de la complexité des tâches auxquelles les travailleurs sont confrontés dans les entreprises. Pour évaluer cet indicateur « complexité des tâches », view.brussels a utilisé la question « Votre emploi implique-t-il des tâches complexes ? » de l'EWCS.

D'après les résultats de l'enquête EWCS, 58% des répondants en Belgique disent effectuer des tâches complexes quotidiennement, ce qui place le pays en dessous de la moyenne européenne (63%). La majorité des hommes (64%) répondent positivement à cette question, alors que les femmes (52%) se situent en dessous de la moyenne nationale. De plus, la complexité des tâches augmente avec le niveau de qualification (soit environ 70% des répondants hautement qualifiés, affectés à un travail manuel ou de bureau), mais reste relativement faible pour les travailleurs manuels peu qualifiés (environ 30% trouvent complexes les tâches effectuées quotidiennement, contre 52% pour les travailleurs de bureau peu qualifiés).

Enfin, les travailleurs du « Commerce, de l'hôtellerie et de la restauration », secteurs rassemblant un nombre important de travailleurs bruxellois peu qualifiés, déclarent majoritairement (59%) ne pas effectuer de tâches complexes dans le cadre de leur travail, alors que pour les autres secteurs considérés dans l'enquête européenne (EWCS), les travailleurs sont en partie confrontés à des tâches complexes (environ 60 à 65% des répondants).

Remarques

i. Les données de l'EWCS 2021 seront intégrées dans la seconde version du baromètre. Pour rappel, ces données ne seront pas tout à fait comparables avec les précédentes.

ii. Le développement d'une enquête régionale, à l'image de ce qui est réalisé en Flandre (Werkbaarheidmonitor), permettrait d'obtenir des données bruxelloises plus spécifiques permettant une analyse plus fine pour cet indicateur.

5.4 La pression relative à l'exécution des tâches (4^e indicateur W)

La pression professionnelle liée à l'exécution des tâches peut être causée, d'une part, par des tâches effectuées sous la contrainte d'un rythme mécaniquement imposé (comme le travail à la chaîne, le travail avec un rythme déterminé par le déplacement automatique d'un produit ou d'une pièce, ou encore le travail effectué sous la contrainte d'une machine automatique) et, d'autre part, par des tâches réalisées sous la pression de la production (avec des délais serrés ou des contrôles constants de la hiérarchie). Cela peut entraîner des risques professionnels tels que des accidents du travail (blessures causées par des outils, des écrasements, des chutes d'objets ou de personnes) ou causer des maladies professionnelles.

Pour la Belgique, l'enquête européenne EWCS permet de récolter des données sur la pression associée à l'exercice de sa profession grâce à plusieurs questions : « Avez-vous assez de temps pour mener à bien votre travail? », « Êtes-vous soumis à des cadences de travail élevées? », « Votre travail nécessite-t-il de travailler dans des délais très stricts et très courts? ».

En Belgique, les travailleurs (75%) ont généralement suffisamment de temps pour accomplir leurs tâches, sans distinction de sexe. Cependant, des différences se manifestent en ce qui concerne la succession de ces tâches. En effet, 42% des participants à l'enquête EWCS ont déclaré ne pas avoir de rythmes de travail élevés, tandis que 22% ont déclaré en avoir tout le temps. Les 36% restants ont déclaré en avoir entre un quart et trois quarts de leur temps de travail. Il existe ici des différences selon le sexe, les hommes étant plus souvent soumis à des cadences de travail élevées (61%) que les femmes (55%). Les hommes doivent également respecter des délais plus stricts pour accomplir leurs tâches. Quant à l'âge, plus le travailleur est âgé, moins il est soumis à des cadences de travail élevées et à des délais courts.

En ce qui concerne les secteurs, les travailleurs de « l'Agriculture et l'industrie » sont relativement plus nombreux à avoir presque tout le temps une cadence élevée de travail (30%), tandis que le secteur « Administration publique, éducation et santé » ne présente presque jamais une cadence de travail élevée. Quant à la réponse « Entre un quart et 3/4 du

temps », le groupe « Commerce, hôtellerie et restauration » a la valeur la plus élevée. Enfin, le groupe « Construction et transports » est celui qui doit respecter les délais les plus courts et les plus stricts, alors que tous les autres secteurs considérés dans l'enquête EWCS se situent dans la moyenne du pays.

Remarques

i. Les données de l'EWCS 2021 seront intégrées dans la seconde version du baromètre. Pour rappel, ces données ne seront pas tout à fait comparables avec les précédentes.

ii. Le développement d'une enquête régionale, à l'image de ce qui est réalisé en Flandre (Werkbaarheidmonitor), permettrait d'obtenir des données bruxelloises plus spécifiques permettant une analyse plus fine pour cet indicateur.

5.5 Les charges émotionnelles du travail (5^e indicateur W)

Pour évaluer cet indicateur s'intéressant aux charges émotionnelles du travail, view.brussels utilise l'Enquête Européenne sur les Conditions de Travail (EWCS) et, plus précisément, la question « Votre travail implique-t-il de vivre des situations perturbantes pour vous sur le plan émotionnel ? ».

D'après les résultats de l'enquête EWCS, 71% des répondants en Belgique disent n'effectuer presque jamais de tâches difficiles sur le plan émotionnel (contre à peine 4% disant qu'ils en effectuent quotidiennement et environ 25% disant qu'ils en effectuent parfois). Sur le plan individuel, si l'enquête ne révèle aucune différence selon l'âge, il semble que les femmes soient relativement plus exposées à des tâches pouvant entraîner souvent ou parfois une charge émotionnelle (36%, contre 23% pour les hommes).

L'enquête fait une distinction marquante entre les secteurs considérés comme « moins qualifiés » (mais plus exigeants physiquement) et les secteurs considérés comme « plus qualifiés ». En effet, les travailleurs des secteurs « moins qualifiés » comme la construction, l'industrie, les transports, le commerce et l'horeca ressentent peu de stress émotionnel, contrairement aux travailleurs des secteurs des services financiers, de l'administration publique, de l'éducation et de la santé. Environ 48% des employés occupés dans l'administration publique, l'éducation et la santé (fortement représentés dans l'emploi bruxellois salarié, cf. la section 2.2.2) déclarent effectuer fréquemment des tâches émotionnellement éprouvantes.

Remarques

i. Les données de l'EWCS 2021 seront intégrées dans la seconde version du baromètre. Pour rappel, ces données ne seront pas tout à fait comparables avec les précédentes.

ii. Le développement d'une enquête régionale, à l'image de ce qui est réalisé en Flandre (Werkbaarheidmonitor), permettrait d'obtenir des données bruxelloises plus spécifiques permettant une analyse plus fine pour cet indicateur.

5.6 La répétitivité des tâches (6^e indicateur W)

À l'instar du maintien d'une posture (assise) prolongée ou d'une surutilisation physique d'une partie du corps, la répétitivité des tâches au quotidien (ou « les mouvements répétitifs ») peuvent causer des troubles musculosquelettiques (TMS) et nuire à l'état de santé des travailleurs. Bien que ces mouvements répétitifs soient inévitables pour certaines professions, il est bénéfique de les limiter ou de les supprimer en rendant plus ergonomique l'espace physique de travail. En Belgique, malgré le transfert de compétences réalisé à la suite de la Sixième Réforme de l'État (2012-2014), c'est le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale qui est compétent pour promouvoir et exécuter la politique en matière de bien-être au travail, en réalisant notamment de la prévention sur les mouvement répétitifs au travail⁶⁴.

À notre connaissance, il n'existe pas de données ou d'enquêtes directement accessibles analysant l'ampleur de la répétitivité des tâches dans les entreprises bruxelloises. Pour qualifier cet indicateur « répétitivité des tâches », view.brussels a donc mobilisé l'EWCS, indicateur s'appréhendant dans l'enquête par la question suivante « *Votre emploi implique-t-il des mouvements répétitifs de la main ou du bras ?* ». Pour rappel, les résultats de l'EWCS, désagrégeables pour certaines caractéristiques individuelles (sexe, statut professionnel et âge) et sectorielles, sont uniquement disponibles pour la Belgique.

En Belgique, si 45,0% des répondants à l'enquête EWCS disent n'effectuer « presque jamais » de mouvements répétitifs dans l'exercice de leur profession, 30% disent en faire tout le temps. Les autres (25%) disent en effectuer qu'entre ¼ et ¾ temps de leur temps de travail. L'enquête ne révèle pas de différences significatives au niveau du sexe et de l'âge, même si les répondants de 50 ans et plus disent à 50% n'effectuer presque jamais (plus) des mouvements répétitifs. Au niveau de la profession exercée, la répétitivité des tâches est sans surprise plus importante pour les métiers manuels que pour les métiers de bureau, la différence s'accroissant encore avec le niveau de qualification des travailleurs. Enfin, au niveau des secteurs d'activités, si les travailleurs répondants occupés au sein des secteurs

⁶⁴ <https://www.preventiondestms.be/fr/prevenir-les-tms/mouvements-repetitifs>.

de l'administration, de l'éducation et de la santé (fortement présent dans l'emploi salarié à Bruxelles, cf. la section 2.2.2) disent en grand partie n'effectuer presque jamais de mouvements répétitifs (50,0%), ceux de la construction et des transports (40,0%) disent en effectuer relativement souvent. Les autres secteurs (horeca, finance, etc.) se situent quant à eux dans la moyenne nationale.

Remarques

i. Les données de l'EWCS 2021 seront intégrées dans la seconde version du baromètre. Pour rappel, ces données ne seront pas tout à fait comparables avec les précédentes.

ii. Le développement d'une enquête régionale, à l'image de ce qui est réalisé en Flandre (Werkbaarheidmonitor), permettrait d'obtenir des données bruxelloises plus spécifiques permettant une analyse plus fine pour cet indicateur.

5.7 Les risques physiques : musculosquelettiques, ambiants et biochimiques (7^e indicateur W)

Pour rappel, ce septième indicateur ne concerne qu'une partie des travailleurs salariés (salarié du secteur privé et une partie du secteur public). Statistiquement, les risques physiques auxquels les travailleurs salariés peuvent être exposés sont quantifiables à l'aide des données de Fedris sur les risques professionnels. Bien que Fedris soit une institution fédérale de sécurité sociale, elle dispose de données sectorielles pour Bruxelles.

5.7.1 Les maladies professionnelles (Fedris)

Les premières variables mobilisées dans ce 7^e indicateur « les risques physiques » examinent les conséquences qu'une profession/activité exercée peut avoir sur la santé des travailleurs salariés bruxellois à un moment dans le temps. [view.brussels](#) fait appel ici aux données fournies par Fedris sur les maladies professionnelles. Pour rappel, une maladie professionnelle est une maladie provoquée par l'exercice d'une profession.

Comme stipulé ci-dessus, bien qu'étant une agence fédérale, Fedris dispose de données régionales sur les maladies professionnelles, plus particulièrement pour celles reconnues pour des personnes (salariés) domiciliées en Région de Bruxelles-Capitale (RBC) au cours de la période 2016-2021, ces données pouvant être désagrégées selon plusieurs variables descriptives.

view.brussels attire cependant l'attention sur deux éléments. Premièrement, bien que Fedris ne dispose pas d'informations sur la localisation de l'entreprise employant la personne victime d'une maladie professionnelle, nous connaissons pour une partie des cas le secteur

d'activité lié à cette personne reconnue malade. A partir des données de l'EFT, nous pouvons donc déterminer si le secteur en question emploie une part importante de Bruxellois. Deuxièmement, si les données présentées montrent bien les décisions positives émises par Fedris, elles ne permettent pas de faire de lien direct entre les maladies professionnelles et l'état des conditions de travail des personnes reconnues malades. Elles peuvent être analysées parallèlement avec d'autres indicateurs, formant un faisceau d'indices qui permettent indirectement d'évaluer les conditions de travail.

De manière générale, le nombre de maladies professionnelles reconnues pour des personnes domiciliées en Région de Bruxelles-Capitale était relativement faible avant le début de la crise de la Covid-19, soit 83 personnes reconnues malades sur l'ensemble de la période 2016-2019 (en moyenne annuelle). Les maladies professionnelles touchaient en moyenne davantage les hommes (56,5%) que les femmes (43,5%). La majorité des travailleurs reconnus malades (environ 88%) travaillaient dans le secteur privé (76% et 12% dans le secteur public APL). Au niveau des types de décision, environ 44% des victimes bruxelloises ont reçu une décision d'incapacité temporaire, 24% ont reçu une décision d'incapacité permanente et 31,5% ont reçu des soins curatifs.

Au cours de la période 2016-2019, on y retrouvait principalement des maladies professionnelles provoquées par des agents physiques (68,5%), des maladies professionnelles infectieuses et parasitaires (12,0%), des maladies professionnelles de la peau causées par des substances et agents (9,9%) et des maladies liées à l'amiante (6,0%). Plus précisément, les trois principales maladies reconnues étaient : les tendinopathies (48,0%) dues notamment à la répétition des tâches, des atteintes de la fonction des nerfs dues à la pression (15,6%) et des affections cutanées (10,0%).

On observe cependant une forte hausse des personnes reconnues malades en 2020 et 2021 suite à l'émergence de la Covid-19, surtout au niveau des travailleuses. Les données de Fedris pour Bruxelles montrent qu'il s'agit d'une augmentation de malades reconnus dans la catégorie « maladies professionnelles infectieuses et parasitaires », ou plus précisément, dans la catégorie « Autres maladies infectieuses du personnel s'occupant de prévention, soins, assistance à domicile ou travaux de laboratoire et autres activités professionnelles dans des institutions de soins où un risque accru d'infection existe » (185 malades reconnus en 2020 et 382 en 2021, contre aucun auparavant). Une deuxième conséquence de la crise de la Covid-19 se remarque également au niveau de l'augmentation des travailleurs reconnus malades dans le secteur public APL (26,4% en 2020, 39,7% en 2021, contre 12,5 en 2019). Enfin, la crise sanitaire de la Covid-19 a entraîné une hausse des incapacités temporaires (environ 57,2% en 2020/2021), mais surtout des soins curatifs octroyés en grande partie aux victimes de la pandémie (environ 40,0% en 2020/2021).

Tableau 34. Travailleurs domiciliés en RBC ayant eu une décision positive pour une maladie professionnelle au cours de la période 2016-2021

Travailleurs reconnus malades domiciliés en RBC	2016 -2019	2020	2021
Femmes	36	170	306
	43,5%	70,2%	71,8%
Hommes	47	72	120
	56,5%	29,8%	28,2%
Total	83	242	426
<i>Croissance annuelle</i>		190,7%	76,0%

Source : Fedris, calculs view.brussels

Nous réalisons ensuite un croisement entre les maladies professionnelles déclarées et reconnues pour des travailleurs domiciliés en Région de Bruxelles-Capitale au cours de la période 2016-2021 et le secteur d'activité (NACE) employant ces travailleurs bruxellois. Pour rappel, Fedris ne dispose pas d'informations sur le lieu effectif de travail. Ajoutons également que certaines personnes reconnues malades ne sont reliées à aucun secteur d'activité (principalement pour les travailleurs du secteur public APL). Les résultats sont repris dans le tableau suivant.

Tableau 35. Répartition sectorielle des maladies professionnelles reconnues pour les travailleurs domiciliés en RBC au cours de la période 2019-2021

Secteurs d'activité (NACE)	2019	2020	2021
Activités de services administratifs et de soutien	18,1%	7,0%	3,8%
Horeca	11,1%	0,4%	0,2%
Commerce de gros et de détail	13,9%	2,9%	0,7%
Santé humaine et action sociale	11,1%	47,9%	51,4%
Aucun secteur (principalement APL)	30,6%	33,5%	40,8%
Tous les autres secteurs NACE	15,3%	8,3%	3,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Source : Fedris, calculs view.brussels

Avant la crise de la Covid-19 (2019), les travailleurs bruxellois reconnus malades se concentraient principalement dans les secteurs NACE suivants (84,7%) : « Horeca (I) » (11,1%), « Santé humaine et action sociale (Q) » (11,1%), « Activités de services administratifs et de soutien (N) » (18,1%, dont 13,9% dans les activités de nettoyage), « Commerce de gros et de détail; réparation de véhicules automobiles et de motocycles (G) » (13,9%), des travailleurs reconnus malades liés à aucun secteur d'activité dans les données (30,6%).

Avec le déclenchement de la crise sanitaire en mars 2020, le nombre de Bruxellois reconnus malades professionnellement a fortement augmenté, et plus particulièrement dans deux secteurs d'activité. C'est le secteur NACE « Santé humaine et action sociale (Q) » qui explique majoritairement cette forte hausse (116 personnes reconnues malades en 2020 ou 47,9% des bruxellois reconnus malades ; 219 en 2021 ou 51,4%) ; les activités hospitalières, les activités de soins résidentiels pour personnes âgées ou avec un handicap moteur et les activités de soins infirmiers résidentiels⁶⁵ étant les plus touchées au sein de ce secteur. Ce constat est confirmé en observant les décisions émises par Fedris en 2020/2021, à savoir une hausse des incapacités temporaires et surtout des soins curatifs octroyés aux personnels de première ligne dans les hôpitaux et dans les soins résidentiels pour personnes âgées. D'autre part, on observe également une progression du nombre de Bruxellois reconnus malades dans la rubrique « aucun secteur d'activité » qui s'explique par la forte hausse des travailleurs du secteur APL reconnus malades depuis le début de la crise sanitaire en mars 2020.

5.7.2 Les accidents du travail (Fedris)

Une deuxième manière d'appréhender la « santé-sécurité au travail » dans la dimension « Travail » (W) est d'analyser un autre risque professionnel auquel sont vulnérables tous les travailleurs dans des proportions différentes, à savoir les accidents de travail sur le lieu du travail. Ces accidents du travail peuvent entraîner des incapacités temporaires ou permanentes, voir être mortels. Les causes sont multiples. Elles peuvent être liées aux facteurs humains (inexpérience, absence de formation, profil inadapté des travailleurs), au type d'organisation du travail et à son environnement (conditions dans lesquelles les tâches sont réalisées). Elles peuvent aussi concerner la nature des tâches à exécuter et, enfin, le matériel utilisé (problèmes de dérèglements, etc.) et le mauvais équipement de protection (absence de chaussures de sécurité, de gants, de lunettes, etc.).

Pour l'instant, sont ici mobilisées des données régionales détaillées fournies également par Fedris sur les accidents du travail (lieu de travail) pour la période allant de 2016 à 2021, que ce soit dans le secteur privé ou le secteur public. L'analyse se déroulera en deux temps. Premièrement, nous détaillons les accidents du travail survenus auprès de tous les employeurs bruxellois, dont une partie des victimes sont des travailleurs bruxellois. Deuxièmement, nous analysons tous les accidents du travail déclarés par des personnes domiciliées en Région de Bruxelles-Capitale, qu'elles travaillent ou non sein de la Région.

Comme pour les maladies professionnelles, si les données fournies par Fedris sur les accidents du travail ne permettent pas de saisir pleinement la qualité des conditions de travail

⁶⁵ Ces activités correspondent respectivement aux codes NACE-Bel suivants : « 86.1 », « 87.3 » et « 87.1 ».

(comme les pénibilités physiques ou la charge mentale, les problèmes de harcèlement, etc.), elles permettent dans une certaine mesure de capter quels sont les secteurs et professions en Région de Bruxelles-Capitale entraînant le plus de risques pour les travailleurs et/ou de voir quelles sont les catégories de travailleurs (définies selon des caractéristiques individuelles) les plus vulnérables.

Cet indicateur porte sur tous les accidents de travail ayant lieu dans des entreprises établies sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale, une distinction sera parfois réalisée entre les entreprises du secteur privé et celles du secteur public. Sur l'ensemble de la période 2016-2021, on a dénombré 179.470 accidents du travail déclarés au sein des entreprises bruxelloises (59,4% au sein du secteur privé, contre 40,6% au sein du secteur public).

Parmi les 106.474 accidents du travail au sein des entreprises bruxelloises du secteur privé, 36,0% ont été des cas sans suite, 52,5% ont entraîné des incapacités temporaires (IT) et 11,5% des incapacités permanentes (IP). Ajoutons qu'il y a eu 43 accidents mortels. Concernant les entreprises bruxelloises du secteur public, la majorité (environ 95%) était également des cas sans suite ou des interruptions temporaires de moins de 6 mois.

En désagrégant les données, on observe que 23,8% des accidents déclarés par les entreprises bruxelloises du secteur privé concernaient des travailleurs domiciliés en RBC, 28,2% en Wallonie, 45,1% en Flandre et 2,9% dont le domicile est inconnu. Si nous n'observons pas de différences au niveau des conséquences des accidents de travail selon le lieu de domicile des travailleurs, il y en a selon le sexe.

En effet, les femmes ont une proportion plus importante d'accidents sans suite (39,4%) que les hommes (33,6%), mais plus faible pour ce qui est des deux autres conséquences (incapacité temporaire ou incapacité permanente après un accident). Notons également que dans les 43 accidents mortels, 40 travailleurs étaient des hommes. Globalement, ce sont les hommes (59,0%) qui sont le plus victimes d'accidents du travail dans les entreprises bruxelloises du secteur privé. Le contraire s'observe au niveau des entreprises du secteur public : 56,0% des victimes d'accidents étaient des femmes (contre 44,0% d'hommes). Si ce dernier constat vaut aussi pour les navetteurs, il diffère pour les bruxellois. En effet, si on se focalise uniquement sur les bruxellois travaillant dans le secteur public, on constate également une proportion plus importante d'hommes victimes d'un accident du travail (56,6%).

Au niveau de l'âge, on observe que 31,0% des accidents déclarés par les entreprises bruxelloises du secteur privé concernaient des travailleurs âgés de moins de 30 ans, 47,9% avaient entre 30 et 49 ans, 21,1% étaient âgés 50 ans et plus. **Il n'y a pas de différences significatives selon le lieu de domicile des travailleurs.** En croisant l'âge avec les conséquences de l'accident, on observe que la proportion d'incapacité permanente après un

accident augmente avec l'âge, soit 15,7% pour les 50 ans et plus (contre 7,0% pour les moins de 30 ans).

Au cours de la période 2016-2021, les victimes des accidents du travail au sein des entreprises bruxelloises du secteur privé étaient constitués de 42,5% d'ouvriers, 36,1% d'employés et environ 20% d'intérimaires. Si on se concentre uniquement sur les travailleurs bruxellois, on constate qu'une plus grande partie des victimes étaient des ouvriers (52,4%) mais qu'il y avait moins d'intérimaires victimes d'accident du travail (5,9%). Globalement, ce sont les ouvriers qui risquent le plus d'avoir un accident du travail menant à une incapacité permanente. Au niveau du secteur public, la majorité des victimes d'accidents du travail (65,9%) étaient des statutaires flamands et wallons. Concernant les travailleurs bruxellois du secteur public, on constate une proportion plus importante d'ouvriers contractuels victimes d'un accident (27,1%, contre à peine 2% pour les travailleurs wallons et flamands du secteur public bruxellois).

Enfin, les accidents du travail constatés dans le secteur privé (73,8%) sont principalement enregistrés dans quatre secteurs bruxellois (exprimés en codes NACE-BEL): les activités de services administratifs et de soutien (29,6% dont 20,8% dans les activités liées à l'emploi (intérim) et 5,7% dans les activités de ménage), la santé humaine et action sociale (18,6%), le commerce de gros et de détail (13,9%) et les transports et la logistique (11,7%). La majorité des bruxellois victimes d'accidents du travail dans les entreprises bruxelloises (65,5%) se retrouvent également dans les secteurs susmentionnés. L'horeca, secteur employant une majorité de bruxellois (68,1% en 2020), enregistre également une part importante des accidents du travail (8,0%). Ces résultats sont résumés dans le **tableau 36** ci-dessous.

Tableau 36. Répartition sectorielle des accidents du travail survenus dans les entreprises bruxelloises du secteur privé sur l'ensemble de la période 2016-2021

Secteurs d'activité (NACE)		En valeurs	En parts
Transports et entreposage	H	12.457	11,7%
Transports terrestres et transport par conduites	49	5.168	4,9%
Transports par eau	50	1	0,0%

Transports aériens	51	540	0,5%
Entreposage et services auxiliaires des transports	52	977	0,9%
Activités de poste et de courrier	53	5.771	5,4%
Horeca	I	4.535	4,3%
Hébergement	55	1.203	1,1%
Restauration	56	3.332	3,1%
Commerce de gros et de détail	G	14.751	13,9%
Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	45	1.233	1,2%
Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	46	2.218	2,1%
Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	47	11.300	10,6%
Santé humaine et action sociale	Q	19.833	18,6%
Activités pour la santé humaine	86	8.139	7,6%
Activités médico-sociales et sociales avec hébergement	87	3.953	3,7%
Action sociale sans hébergement	88	7.741	7,3%
Activités de services administratifs et de soutien	N	31.503	29,6%
Activités de location et location-bail	77	175	0,2%
Activités liées à l'emploi	78	22.195	20,8%
Activités des agences de voyage, voyagistes, services de réservation et activités connexes	79	62	0,1%
Enquêtes et sécurité	80	2.524	2,4%
Services relatifs aux bâtiments; aménagement paysager	81	6.122	5,7%
Services administratifs de bureau et autres activités de soutien aux entreprises	82	425	0,4%
Tous les autres secteurs NACE		23.395	22,0%
Total		106.474	100,0%

Source : Fedris, calculs view.brussels

Dans le secteur public à Bruxelles, quel que soit le lieu de domicile des travailleurs, la majorité des accidents du travail ont été enregistrés sans surprise dans les administrations publiques et défense (38,4%) et l'enseignement (52,5%).

6. Les indicateurs régionaux complémentaires pour les indépendants

6.1. Revenus des indépendants (Dimension « Emploi » E)

Au niveau des travailleurs salariés, le modèle WES retenait deux indicateurs dans la dimension « Emploi » (E) permettant de capter les rémunérations moyennes effectives, soit les salaires mensuels moyens (en euros, bruts) pour les revenus de l'emploi et les primes spéciales pour travail en shift en tant qu'avantages complémentaires (en euros, bruts). Ces deux dernières variables étaient calculées à partir des données régionales (définies selon le lieu de travail) de l'enquête annuelle sur les salaires (Statbel).

Pour quantifier les revenus des indépendants, view.brussels a mobilisé les données régionales de l'INASTI et, plus particulièrement, les données relatives au revenu moyen et médian des indépendants sur la période allant de 2017 à 2021 (situation au 31 décembre). Pour rappel, si le revenu médian est le revenu tel que la moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus, le revenu moyen est la moyenne de l'ensemble des salaires de la population considérée. Les revenus moyens et médians des assujettis actifs sont désagrégables par (sous-)branche, région, sexe, classe d'âge et nationalité (UE + autres)⁶⁶.

Préambule

Les salaires des travailleurs et les revenus des indépendants sont deux concepts distincts qui ne peuvent être comparés directement. Les travailleurs reçoivent un salaire fixe pour leur travail, généralement en fonction du temps qu'ils y consacrent et des compétences qu'ils possèdent. En revanche, les indépendants tirent leur revenu de leur entreprise, qui peut varier considérablement en fonction de la réussite de l'entreprise et des fluctuations du marché

Cependant, il est possible d'analyser les différences entre les salaires et les revenus. Dans de nombreux cas, les travailleurs salariés peuvent bénéficier de protections sociales telles que l'assurance maladie et l'assurance chômage, ainsi que d'autres avantages tels que les congés payés et les régimes de retraite. En revanche, les indépendants sont responsables de leur propre protection sociale et ne bénéficient pas de ces avantages.

En outre, les travailleurs salariés peuvent avoir des garanties de revenus plus stables que les indépendants, qui peuvent connaître des périodes d'activité réduite ou de faibles revenus en

⁶⁶ Les données sont anonymisées dès que le nombre de personnes représentées par le montant est supérieur à 1.

fonction de la conjoncture économique. Cependant, les indépendants peuvent avoir plus de flexibilité dans leur travail et dans la gestion de leur temps.

En fin de compte, il est difficile de tirer des conclusions générales sur les différences entre les salaires des travailleurs et les revenus des indépendants, car les circonstances individuelles et les choix de carrière jouent un rôle important dans chaque cas.

6.2 Assimilation maladie des indépendants (Dimension « Travail » W)

Au sein de l'indicateur « les risques physiques : musculosquelettiques, ambiants et biochimiques (7^e indicateur W) de la dimension « Travail » (cf. la section 5.7), **view.brussels a mobilisé tout un ensemble de données régionales et sectorielles de Fedris sur les accidents du travail et les maladies professionnelles reconnues pour les salariés.**

Pour les travailleurs indépendants, view.brussels a reçu des données détaillées de l'INASTI sur le nombre des assujettis en assimilation maladie au cours de la période 2017-2021 (situation au 31 décembre). Ces données sont désagrégables selon plusieurs variables comme la (sous)branche d'activité, la région de domicile de l'assujetti, le sexe, la nationalité (UE + autres) et la classe d'âge. En résumé, si un indépendant cesse complètement ses activités en raison d'une incapacité de travail prolongée, il peut demander une assimilation pour maladie à sa caisse d'assurances sociales ou à l'INASTI. Si celle-ci est octroyée, alors il ne doit pas payer ses cotisations sociales pour ces périodes et les jours d'incapacité de travail interviennent dans le calcul de la pension à partir du début de l'assimilation.

Au cours de la période analysée (2017-2021), le nombre d'assimilations pour maladie a augmenté, que ce soit au niveau national ou régional. L'augmentation (en valeur nominale) est cependant plus importante à Bruxelles que dans les deux autres régions, que ce soit avant ou après la crise de la Covid-19. Le tableau X. montre également que ce sont les hommes indépendants qui sont majoritairement en situation d'assimilation pour maladie, quelle que soit la région. Pour l'année 2021, cette prédominance masculine est d'autant plus importante à Bruxelles (69,3% des assimilations pour maladie) qu'en Flandre (52,7% des assimilations pour maladie) et en Wallonie (57,4% des assimilations pour maladie).

Tableau 37. Évolution du nombre d'assimilations pour maladie des indépendants, ventilés selon la région de domicile et le sexe, au cours de la période 2017-2021

Région de domicile	Sexe	2017	2018	2019	2020	2021	Variation 2019/2017	Variation 2021/2019
Bruxelles	Hommes	1.167	1.233	1.359	1.365	1.480	16,5%	8,9%

	Femmes	505	542	589	607	656	16,6%	11,4%
	Total	1.672	1.775	1.948	1.972	2.136	16,5%	9,7%
Flandre	Hommes	5.558	5.665	5.691	5.727	5.623	2,4%	-1,2%
	Femmes	4.368	4.583	4.724	4.930	5.031	8,2%	6,5%
	Total	9.926	10.248	10.415	10.657	10.654	4,9%	2,3%
Wallonie	Hommes	3.261	3.241	3.223	3.237	3.322	-1,2%	3,1%
	Femmes	2.174	2.220	2.252	2.321	2.464	3,6%	9,4%
	Total	5.435	5.461	5.475	5.558	5.786	0,7%	5,7%
Total	Hommes	10.144	10.315	10.464	10.492	10.657	3,2%	1,8%
	Femmes	7.120	7.440	7.667	7.958	8.285	7,7%	8,1%
	Total	17.264	17.755	18.131	18.450	18.942	5,0%	4,5%

Source : Inasti, calculs view.brussels

En zoomant ensuite sur les indépendants domiciliés à Bruxelles, on observe en 2021 que, la majorité des assimilations pour maladie (88,5%) ont été déclarées pour des indépendants actifs dans l'industrie (38,5%, dont 29,1% dans l'industrie du bâtiment), le commerce (33,6%, principalement dans le commerce de gros et de détail, et l'industrie hôtelière) et les profession libérales (16,4%). Si les hommes en assimilation maladie se concentrent principalement dans l'industrie et le commerce, les femmes indépendantes en incapacité de travail sont principalement actives dans le commerce et les profession libérales.

Tableau 38. Indépendants bruxellois en situation d' assimilation maladie, ventilées par (sous-)branche d'activité et sexe à Bruxelles (région de domicile), en 2021

Sous-branche d'activité	Homme	Femme	Bruxelles
Agriculture	29	8	37
Pêche	0	0	0
Industrie	731	92	823
<i>310 - Industrie du bâtiment</i>	<i>579</i>	<i>42</i>	<i>621</i>
Commerce	460	259	719

<i>401 - Commerce en gros</i>	150	44	194
<i>402 - Commencer en détail</i>	78	46	124
<i>407 - Industrie hôtelière</i>	121	98	219
Professions diverses	13	5	18
Services	95	94	189
Professions libérales	152	198	350
Bruxelles	1480	656	2136

Source : Inasti, calculs view.brussels

Conclusion et prochaines étapes

Dans cette première version du baromètre de la qualité de l'emploi, view.brussels a entrepris comme démarche initiale de se concentrer sur les indicateurs pour lesquels des données bruxelloises sont disponibles.

Pour ce faire, des contacts ont tout d'abord été pris auprès de certaines institutions (voir chapitre 3) afin d'obtenir les données les plus détaillées possibles sur base régionale. Celles-ci sont intégrées pour bonne part dans cette version.

Dans un second temps, une recherche approfondie des données disponibles dans diverses enquêtes européennes ou nationales a été entreprise.

Un choix a également été opéré de scinder ledit baromètre en deux : un premier consacré à l'emploi salarié, un second consacré à l'emploi indépendant.

En l'état actuel, ces étapes ont permis de couvrir quasi entièrement la dimension Emploi du baromètre propre aux travailleurs salariés, avec des statistiques à la fois statiques et dynamiques. Le baromètre dédié aux indépendants est quant à lui en cours d'élaboration. Une première proposition a été malgré tout présentée dans le cadre de cette première version du baromètre.

Concernant les prochaines étapes, une première consistera à intégrer un plus large panel de données, notamment des données de l'EFT selon le lieu de travail, données pour lesquelles une demande a été effectuée auprès du SPF Economie. Une deuxième concernera l'ajout de certaines données, permettant de compléter le recueil de données présenté ci-dessus. Nous pensons notamment aux données Dynam⁶⁷. Une troisième consistera à actualiser les données présentées.

Une autre étape importante sera une tentative d'élargir l'analyse au niveau de la dimension Emploi en faisant des focus sur certaines catégories de la population (familles monoparentales, personnes d'origine étrangère...); l'analyse proposée à l'heure actuelle s'attardant plutôt sur des statistiques « générales ».

Par ailleurs, un premier défi concernera l'obtention des données régionales permettant de compléter les indicateurs de la dimension relations Sociales (S). Pour ce faire, une discussion devrait être menée lors de la présentation de ces résultats intermédiaires auprès des représentants de Brupartners; une part importante de ces indicateurs pouvant potentiellement être obtenus via les organisations syndicales et patronales. Un second défi sera la tentative de compléter dimension Travail (W) avec des données régionales, si celles-

⁶⁷ https://www.dynamstat.be/fr/?lang=fr_b.

ci sont disponibles. S'il s'avère que, pour certains indicateurs, ces données ne le sont pas, view.brussels devra faire des liens indirects sur base de données nationales, même si cette manière de procéder ne permet pas d'identifier pleinement les éventuelles spécificités bruxelloises de la qualité de l'emploi.

Jusqu'à présent, les principales sources de données identifiées pour compléter cette dimension sont l'EWCS (Enquête européenne sur les conditions de travail) et l'ECS (Enquête sur les entreprises en Europe). Celles-ci ne donnent néanmoins que des données au niveau national. Pour pallier ce potentiel manquement, des contacts seront entrepris ou réitérés auprès d'institutions pour tenter d'obtenir le plus de données possibles à caractère régional.

A ce stade, il nous paraît cependant difficile (voire impossible) de couvrir l'ensemble des indicateurs avec des données régionales sans disposer d'une enquête telle que celle réalisée en Flandre (Werkbaarheids Monitor⁶⁸). Celle-ci nous permettrait de toucher au plus près les indicateurs pour lesquels des données régionales semblent impossibles à obtenir.

Enfin, view.brussels est conscient du caractère « technique » dudit document et du potentiel manque de visibilité qui pourrait en découler vu son manque d'accessibilité pour un public non averti. view.brussels propose dès lors de discuter, lors des réunions avec Brupartners, d'une proposition de création de fiches synthétiques thématiques qui permettraient de vulgariser davantage ce document de travail. En outre, les nombreux tableaux et données présentés ci-dessus pourraient être compilés dans un unique fichier qui pourrait faire l'objet d'une présentation de type « tableau de bord » permettant à toute personne intéressée par la thématique de retrouver l'ensemble des indicateurs qui ont permis la rédaction de ce rapport.

⁶⁸ <http://www.werkbaarwerk.be>.

Références bibliographiques

Bazillier R., Boboc C., Calavrezo O (2014), “Measuring employment vulnerability in Europe”, *International Labour Review*, vol. 155, n°2, pp. 265-280.

Burchell B., Sehnbruch K., Piasna A., Agloni N. (2014), “The quality of employment and decent work : definitions, methodologies and ongoing debates”, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 38, n° 2, pp. 459-477.

Bureau International du Travail (BIT) (1999), *Le travail décent, Rapport du Directeur général à la Conférence internationale du Travail*, 8e session, Genève, 90 p.

Davoine L., Erhel C. (2007), “La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique”, *Economie et Statistique*, n° 407, pp. 47-69.

Delhez P., Nautet M., Saks Y., Zimmer H. (2022), “Lifelong learning for employees: investing in the future”, *Revue économique de la Banque Nationale de Belgique*, 14 p.

Desiere S., Lenaerts, K. (2020), *Is it feasible to integrate and harmonise national surveys on working conditions?, A scoping paper*, Leuven, InGRID-2 project, 21 p.

Freyssinet, J. (2020a), « Au Royaume-Uni, du National Minimum Wage au National Living Wage », *La Revue de l'Ires*, (1), 67-101.

Freyssinet, J. (2020b), « La croissance de la « pauvreté laborieuse » », *Chronique Internationale de l'IRES*, 172, 21-32. <https://doi.org/10.3917/chii.172.0021>.

Green F. (2006), *Demanding Work: The Paradox of job Quality in the Affluent Economy*, Princeton, Princeton University Press, 224 p.

Greenan N., Seghir M., Smiths I., Szekér L., Van Gyes G., Vercruyssen, A. (2017). *Job Quality and Vulnerability-at-Work Indicators in Europe*, Leuven, InGRID-2 project, 109 p.

Guergoat-Larivière M., Marchand O. (2012), “Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes”, *Economie et statistique*, n°454, pp. 23-42.

Holman D., McClelland C. (2011), “Job Quality in Growing and Declining Economic Sectors of the EU”, *Walqing working paper*, n° 3, 138 p.

Holman D. (2012), “Job types and job quality in Europe”, *Human Relations*, vol. 66, n° 4, 475–502.

Huys R., Pollet I., Van Hoetegem G., Wouters L. (1997), *Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid*, Een handboek. Leuven : HIVA.

Institut de la statistique du Québec (2017), *La qualité de l'emploi au Québec : développements conceptuels et création d'une typologie*, 52 p.

Institut pour un Développement Durable (2020), *Peut-on atteindre un taux d'emploi de 80% en 2030 ?*, <http://www.iddweb.eu/docs/breven49.pdf>

Institut pour un Développement Durable (2021), *Pauvreté et redistribution des revenus : quelques réflexions en amont du futur plan fédéral de lutte contre la pauvreté*, <http://www.iddweb.eu/?p=658>. Lamberts M., Szekér L., Vandekerckhove S., Van Gyes G., Van Hoetegem G., Vereycken Y., Vendramin P. (2016). *Jobkwaliteit in België in 2015: analyses aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS*.

Kilhoffer, Z., De Groen, W. P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., & Robin-Olivier, S. (2019). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers VT/2018/032 Final Report*, 13 December 2019.

Lenaerts K., Smits I. (2018). *Input note on normative standards for job quality indicators*, Leuven, InGRID-2 project, 25 p.

L'Horty Y. (2008), "Pourquoi le travail ne protège plus de la pauvreté", *Regards croisés sur l'économie*, vol. 2, pp. 107-114.

Lowe G. (2007), *21st Century Job Quality: Achieving What Canadians Want*, Research Report WJ37 – Work and Learning, Ottawa, Canadian Policy Research Network (CPRN), 92 p.

Marchand O. (2010), "La conciliation travail-famille, dimension fondamentale de la qualité de l'emploi", *Revue Interventions économiques*, vol. 41, 7 p.

Meylemans, L., & Lenaerts, K. (2020), *Inventory of available administrative data for comparative research on quality of employment*, Leuven, InGRID-2 project, 23 p.

Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) (2019), « Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation: La stratégie de l'OCDE pour l'emploi », *OECD Publishing*, Paris, <https://doi.org/10.1787/4e6a92fa-fr>.

Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) (2020), « Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-Covid-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ? », *OECD Publishing*, Paris, 15 juillet 2020.

Ponthieux S. (2009), « Les travailleurs pauvres comme catégorie statistique – Difficultés méthodologiques et exploration d'une notion de pauvreté en revenu d'activité », Documents de travail de l'Insee, F2009/02, mars, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1380802>.

Prieto C., (2009), coord., *La calidad del empleo en España : una aproximación teórica y empírica*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración. Auteurs : Prieto C., Arnal M., Caprile M. et Potrony.

Prieto C., Serrano A. (2011), "Qualité de l'emploi" ou travail décent : les enjeux d'une controverse" in Coutrot T., Flacher D., Méda D. (dir), *Pour en finir avec ce vieux monde. Les chemins de la transition*, pp. 133-145.

Quintelier, E. (2020), Qui a un emploi temporaire? Une étude sur le profil et l'évolution des salariés ayant un emploi temporaire (1999-2018), Statbel (Direction générale Statistique - Statistics Belgium).

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) (2010), *Measuring Quality of Employment. Country Pilot Reports*.

United Nations Economic Commission for Europe. (2015). *Handbook on Measuring Quality of Employment - A Statistical Framework*. New York: United Nations.

Saks, Y. (2021), Différenciation des salaires en Belgique sur la base des données SILC, Revue économiques de la BNB de juin 2021.

Szekér, L. & Van Gyes, G. (2015). Inventory of working conditions and occupational safety and health surveys. InGRID Working Paper Milestone 21.9 of WP 21.

Szekér L., Smits I., Van Gyes, G (2017), *It takes more than one measure. Capturing the multidimensionality of job quality with job types and multiple job quality outcomes*, Leuven, InGRID-2 project, 55 p.

Valeyre, A. (2006), "Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne : des situations contrastées selon les formes d'organisation", *Centre d'études de l'emploi*, n° 73, 48 p.

Vandenbrande T., Vandekerckhove S., Vendramin P., Valenduc G., Huys R., Van Hootegem G., De Witte H. (2013). *Qualité du travail et de l'emploi en Belgique*, SPF Emploi.

Vendramin P., Valenduc G. (2020). *Baromètre 2019 de la qualité du travail et de l'emploi*, Chaire Travail-Université (UCL-CIRTES) et CSC, 68 p.

Ver Heyen W., Vandenbrande T. (2005) Werken in de gezinszorg. Kwaliteit van de arbeid van de verzorgenden. Leuven: HIVA.