



Baromètre 2016

de la qualité de l'emploi et du travail

Gérard Valenduc

Baromètre 2016 de la qualité de l'emploi et du travail

Gérard Valenduc

UCL – Chaire Travail-Université

CSC – Confédération des Syndicats Chrétiens

Mars 2017

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



Le **Baromètre 2016 de la qualité de l'emploi et du travail** est mis à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à patricia.vendramin@uclouvain.be.

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

Dépôt légal : D/2017/0780/08

CSC – Confédération des syndicats chrétiens

Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles

Contacts : Laurence Blésin, FEC-CSC, info@fecasbl.be

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

UCL – Chaire Travail-Université

Rue de la Lanterne Magique, 32 bte L2.04.01 – 1348 Louvain-la-Neuve

Site web : www.uclouvain.be/fr/chercher/cirtes/chaire-travail-universite.html

Contacts : Gérard Valenduc, gerard.valenduc@uclouvain.be, et Patricia Vendramin, patricia.vendramin@uclouvain.be

Sommaire

Introduction	4
Première partie - Le marché du travail	
1.1 La structure de l'emploi	8
1.2 Les créations et destructions d'emplois.....	14
1.3 L'emploi atypique et la sécurité d'emploi	17
1.4 L'éducation et la formation	25
1.5 La structure du chômage	29
Deuxième partie - La qualité du travail	
2.1 Les conditions de travail	34
2.2 L'organisation du travail	37
2.3 La satisfaction et la reconnaissance dans le travail	41
Troisième partie - Le vieillissement au travail	
3.1 L'emploi des salariés âgés	46
3.2 La soutenabilité du travail en fonction de l'âge	49

Quatrième partie – Le numérique et l'emploi : un état des lieux

4.1	L'utilisation des technologies numériques dans le cadre du travail	56
2.2	Les compétences numériques	59
2.3	L'emploi et la formation dans les métiers du numérique	61
2.4	L'emploi dans le secteur des TIC	63
	Conclusions	67
	Glossaire, bibliographie et liste des graphiques	73

Introduction

Avec un Congrès de la CSC wallonne et bruxelloise en 2013 et un tronc commun de formation des délégués francophones en 2015-2016, la qualité de l'emploi et du travail a pris une place importante dans l'agenda syndical.

En juin 2015, la CSC a formulé dix objectifs stratégiques pour des emplois de qualité. Ils concernent la formation tout au long de la vie, l'autonomie des travailleurs dans la construction de leur carrière, un meilleur encadrement du travail à distance, une flexibilité négociée, des mesures à l'encontre de la précarité et de l'insécurité des emplois, une priorité à la prévention en matière de santé et sécurité au travail, une attention particulière pour les risques psychosociaux et le stress, une adaptation des opportunités de retour à l'emploi pour les personnes souffrant de problèmes de santé, un droit à l'ac-

compagnement de carrière et enfin, une protection des demandeurs d'emploi contre le risque de détérioration de la qualité des emplois qui leur sont proposés.

La mise en œuvre de ces objectifs requiert une bonne connaissance de l'état actuel et de l'évolution future de la qualité de l'emploi et du travail. Tel était le rôle de la première édition du *Baromètre de la qualité de l'emploi et du travail*, publiée début 2014. Ce document a été largement utilisé dans la CSC et a reçu un écho favorable dans les médias car il aussi a suscité l'intérêt de journalistes, de responsables institutionnels, de chercheurs et d'étudiants.

Trois ans plus tard, le *Baromètre 2016 de la qualité de l'emploi et du travail* répond au même souci de sélectionner une série d'indicateurs et s'assurer qu'ils sont à la fois mesurables, dans l'état actuel des données statistiques

disponibles, et pertinents par rapport aux objectifs fixés. Comme en 2013-2014, le Centre de recherche de la Fondation Travail-Université (FTU), tout récemment intégré dans la Chaire Travail-Université à l'UCL, a été chargé par la CSC de cette mission.

Les deux premières parties du *Baromètre 2016*, qui concernent le marché du travail et la qualité du travail, constituent une mise à jour des deux premières parties du *Baromètre 2013* mais certains thèmes nouveaux ont été ajoutés, notamment les mouvements de création et destruction d'emplois, l'emploi des indépendants "solos" et les travailleurs détachés.

Les deux dernières parties s'attachent à des thèmes plus spécifiques. La troisième partie concerne le vieillissement au travail ; elle s'intéresse aux conditions d'emploi et de travail des salariés âgés et à la soutenabilité du travail. La quatrième partie, intitulée

"Le numérique et l'emploi : un état des lieux", vise à étayer les débats actuels sur les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie.

La rédaction du *Baromètre 2016* a pu bénéficier, entre autres sources, des résultats du volet belge de la sixième enquête quinquennale européenne sur les conditions de travail (EWCS 2015), disponibles depuis novembre 2016. Les données EWCS sont abondamment utilisées dans les quatre parties du document. Toutes les sources statistiques sont citées en annexe. Quand des données relatives à la Wallonie et à Bruxelles sont disponibles, elles sont utilisées ; sinon, il s'agit de données nationales. Une attention particulière est portée au *gender mainstreaming*, c'est-à-dire à la prise en compte systématique des situations différenciées des femmes et des hommes. Ainsi conçu, le *Baromètre 2016 de la qualité de l'emploi et du travail*

constitue un outil d'éducation permanente au service du monde du travail. Il permet de s'approprier des éléments d'analyse étayés par des indicateurs mesurables et fiables.

Note : la version grand public du baromètre est complétée par un rapport de recherche plus technique. Celui-ci expose les raisons du choix des différents indicateurs et les problèmes méthodologiques rencontrés ; il fournit les données détaillées et donne des indications sur leur mise à jour future. Ce rapport de recherche s'adresse plutôt aux conseillers des services d'étude, aux formateurs et aux chercheurs, ainsi qu'aux permanents syndicaux qui ont des responsabilités dans des instances de consultation des partenaires sociaux. Il est téléchargeable via le site de la Chaire Travail-Université ou sur www.ftu-namur.org/csc.

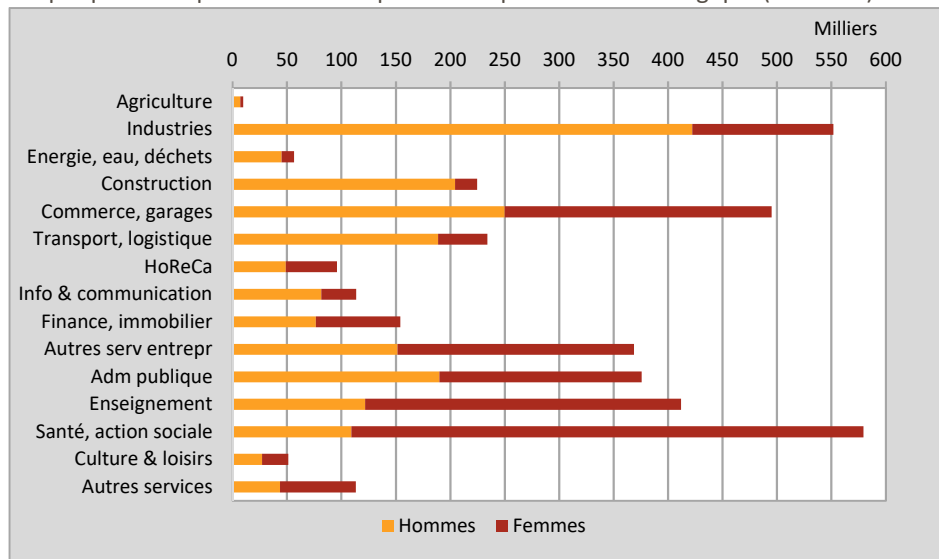
Première partie

Le marché du travail

1.1 La structure de l'emploi

Les trois dernières années ont été marquées par un léger recul de l'emploi salarié total (-0.6%, soit environ -22000 emplois), sans que cela ne modifie la structure générale de l'emploi. Les activités industrielles représentent toujours 16% des emplois, la construction 6% et les services 78% : 36% pour les services non marchands (administration publique, enseignement, santé et action sociale) et 42% pour les services marchands destinés aux entreprises ou aux particuliers. L'importance des services est en partie due au transfert d'emplois des industries vers les entreprises de services, à travers l'externalisation croissante de fonctions telles que l'ingénierie et l'informatique, le transport et la logistique, la maintenance, la gestion du personnel, le nettoyage, etc. L'emploi intérimaire, majoritairement localisé dans l'industrie, contribue aussi au transfert d'emplois vers les services (agences d'intérim).

Graphique 1 – Répartition de l'emploi salarié par secteur en Belgique (LFS 2015)



La répartition sectorielle de l'emploi

Le graphique 1 montre la répartition nationale de l'emploi par secteur d'activité, en 2015, en milliers de salariés (définition des secteurs : voir glossaire). Il indique aussi la propor-

tion de femmes et d'hommes dans chaque secteur, ce qui confirme la prépondérance masculine dans l'industrie et la construction, le transport et la logistique, l'informatique et la communication. La prépondérance féminine est très nette dans la santé et

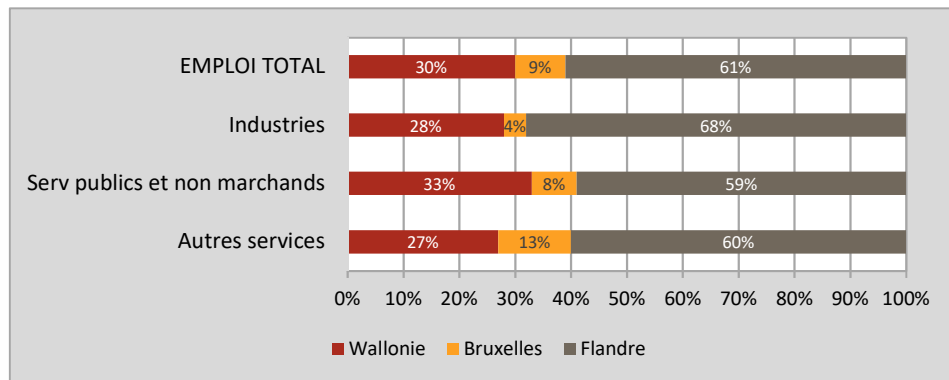
l'action sociale et dans l'enseignement. Les secteurs où l'augmentation de l'emploi a été la plus visible au cours des trois dernières années (2012-2015) sont les services professionnels aux entreprises (+10.1%), l'enseignement (+1.9%), le commerce et les garages (+1.5%), la santé et l'action sociale (+1.1%). La diminution de l'emploi a été la plus forte dans l'administration publique (-6.5%) et la construction (-5.8%).

Sur une plus longue période (2002-2015), l'emploi salarié a augmenté de 12.5%, mais la population active a elle aussi augmenté de 12.4%, si bien que le chômage n'a pas diminué.

La répartition régionale

Une question récurrente en matière de structure de l'emploi est celle des disparités entre la Flandre, Bruxelles et la Wallonie. Comme le montre le graphique 2, les Wallons représentent

Graphique 2 – Répartition des salariés selon leur région de résidence (LFS 2015)



30% de l'emploi salarié total en Belgique, les Bruxellois 9% et les Flamands 61%. Il n'y a pas de changement depuis trois ans.

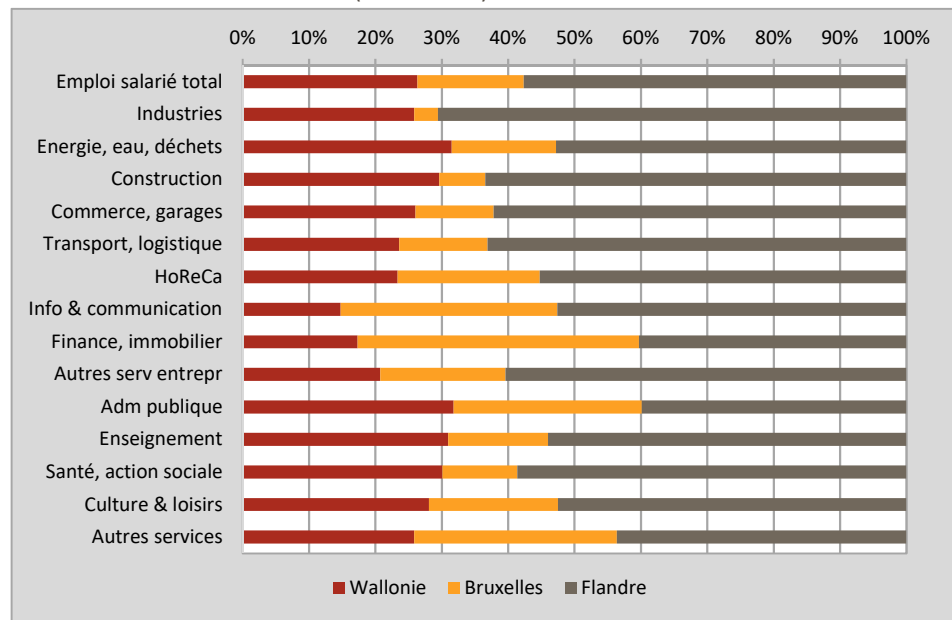
L'emploi industriel est plus important pour les Flamands, tandis que l'emploi public ou non marchand (administration, enseignement, santé et action sociale) est plus important pour les Wallons. Ce sont les travailleurs bruxellois qui présentent le

profil le plus singulier, avec une faible proportion d'emplois industriels et une proportion plus élevée d'emplois dans les services marchands.

Les données du graphique 2 se basent sur la résidence des travailleurs et non pas sur la localisation des emplois. Si on s'intéresse à la structure de l'emploi selon la localisation des établissements, la singularité de la Région bruxelloise saute aux yeux. Le

graphique 3 représente, dans chaque secteur d'activité, la proportion d'emplois localisés en Wallonie, à Bruxelles et en Flandre. Chaque secteur doit être comparé avec la répartition de l'emploi total, toujours

Graphique 3 – Répartition des postes de travail dans chaque secteur selon la localisation des établissements (ONSS 2015)



selon la localisation des établissements : 26.4% en Wallonie, 16% à Bruxelles, 57.6% en Flandre. Alors que Bruxelles accueille 16% du total des emplois, on y trouve 42% des emplois du secteur financier, 33% des emplois de l'information, informatique et communication, 30% des emplois des services divers aux particuliers, 28% des emplois de l'administration publique, 21% du secteur HoReCa.

C'est la question de la mobilité des travailleurs entre les Régions qui relie la distribution régionale de la population active salariée (selon la résidence du travailleur) et la notion d'emploi intérieur à une Région. La Wallonie est caractérisée par une proportion importante d'emplois "locaux". En 2015, seulement 17% des travailleurs résidant en Wallonie occupent un emploi localisé en dehors de la Wallonie : 9% à Bruxelles, 4% en Flandre et 4% à l'étranger ; le Grand-Duché de

Luxembourg occupe, à lui seul, plus de 35000 travailleurs wallons. Parmi les emplois situés en Wallonie, 6% sont occupés par des travailleurs venant d'autres Régions : 1.5% par des Bruxellois, 2% par des Flamands et 2.5% par des frontaliers étrangers.

La situation bruxelloise est très différente. Parmi les emplois situés à Bruxelles, 61% sont occupés par des travailleurs provenant d'autres Régions : 39% par des Flamands, 21% par des Wallons et 1% par des résidents d'autres pays.

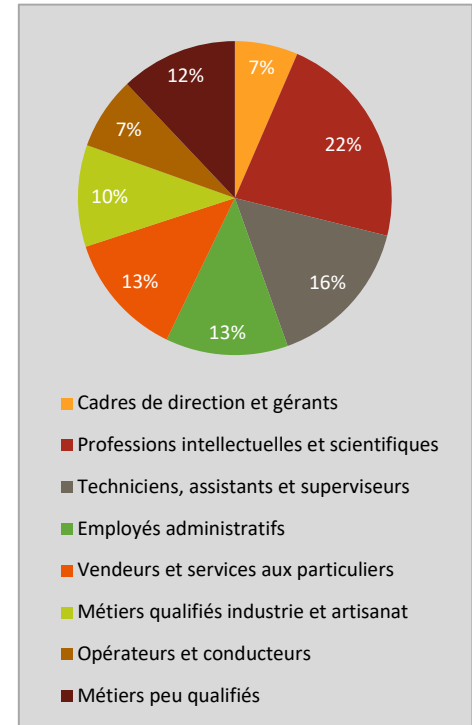
La répartition selon les métiers

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

Les trois premières catégories, c'est-à-dire les cadres et gérants, les profes-

sions dites "supérieures" (professions intellectuelles ou scientifiques, y compris les enseignants) et les professions "intermédiaires" (techniciens, assistants, superviseurs, y compris les infirmiers et travailleurs sociaux) représentent ensemble, en 2015, 45% des emplois. Cette proportion s'est accrue au cours des dix dernières années (41% en 2005). À l'autre extrémité de l'échelle, les métiers peu qualifiés représentent 12% des emplois (contre 10% en 2005). Au milieu de l'échelle, les métiers manuels (métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, opérateurs de machines et conducteurs d'engins ou véhicules) sont moins nombreux que les métiers non manuels, comme les employés de bureau, les vendeurs, les employés des services aux particuliers (soins aux personnes, garde d'enfants, cuisine, sécurité) : 26% de "non manuels" contre 17% de "manuels" (respectivement 29% et 20% en 2005).

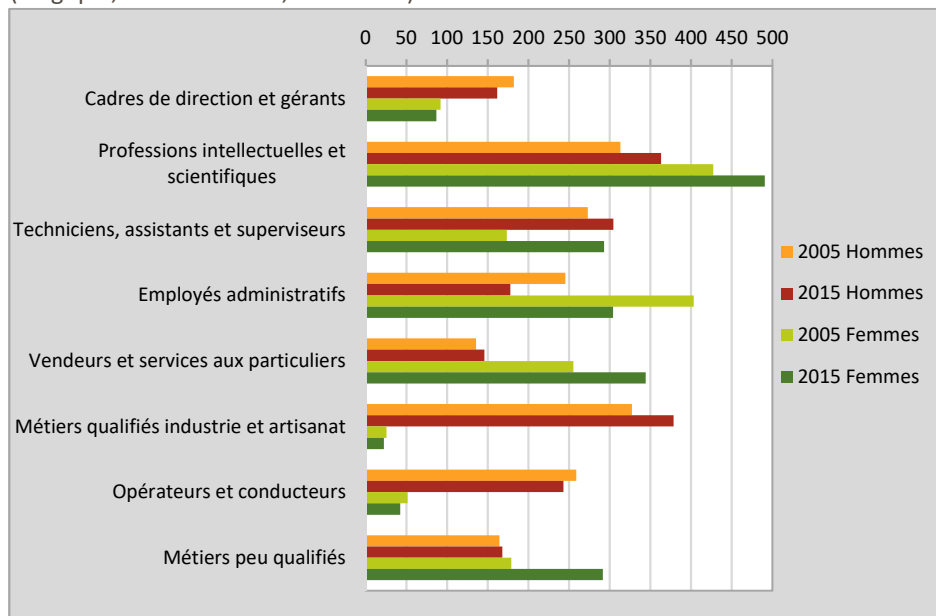
Graphique 4 – Répartition de l'emploi salarié par catégorie de métiers ISCO (Belgique, LFS 2015)



Le graphique 5 montre l'évolution, de 2005 à 2015, de la répartition des hommes et des femmes selon les catégories de métiers, au niveau national.

Une lecture de ce graphique du point de vue du genre met en évidence des catégories de métiers à prédominance masculine ou féminine. La prédominance masculine concerne les cadres supérieurs et gérants, ainsi que les métiers manuels. Si les femmes sont plus nombreuses dans les professions intellectuelles et scientifiques, c'est grâce à la présence des enseignants dans cette catégorie. Au cours des dix dernières années, le nombre de femmes a davantage augmenté que le nombre d'hommes parmi les professions supérieures et intermédiaires, de même que dans les métiers de la vente et des services aux particuliers. La diminution très nette dans les métiers administratifs s'explique par

Graphique 5 – Évolution de l'emploi salarié par catégorie de métiers ISCO (Belgique, LFS 2005-2015, en milliers)



une augmentation de la qualification de certains emplois de bureau (comptables, secrétaires), qui place désormais ceux-ci dans la catégorie des

professions intermédiaires, ainsi que par le déclin des métiers administratifs de qualification moyenne. Les métiers peu qualifiés sont devenus

majoritairement féminins. Ils comprennent les livreurs, serveurs, manœuvres, aides de ménage, agents de nettoyage, y compris les emplois en titres services, parmi lesquels il y a plus de 90% de femmes.

L'évolution 2005-2015 indique en outre une tendance à la polarisation des qualifications : augmentation de la proportion de salariés très qualifiés, diminution de la proportion de moyennement qualifiés, augmentation de la proportion de peu qualifiés.

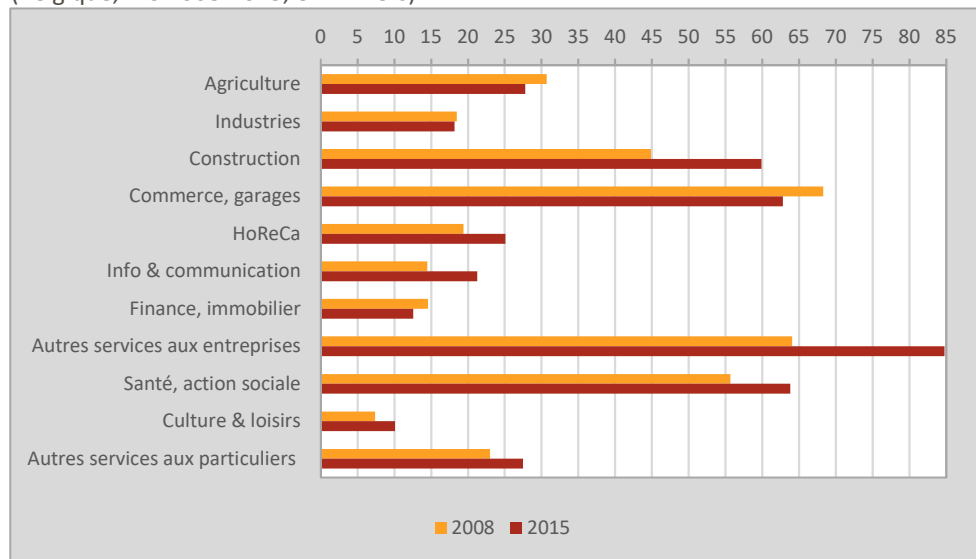
Une expansion récente de l'emploi indépendant "solo"

Bien que la proportion d'indépendants dans la population active occupée soit restée stable au cours des quinze dernières années (environ 14%), on constate une expansion récente du nombre d'indépendants "solos", c'est-à-dire ceux qui n'emploient pas de personnel. Il peut s'agir

de professions libérales ou paramédicales, d'artisans travaillant seuls, de travailleurs "free-lance" ou de contractants indépendants isolés. Ils effectuent souvent des tâches sem-

blables à celles des salariés, parfois au sein des mêmes collectifs de travail, comme dans les médias ou la santé. Les accroissements les plus significatifs (graphique 6) concernent, d'une

Graphique 6 – Évolution de l'emploi des indépendants sans personnel, par secteur (Belgique, LFS 2008-2015, en milliers)



part, deux secteurs traditionnellement ouverts au travail indépendant (construction et HoReCa), et d'autre part, des professions intellectuelles : information, informatique et communication, santé et action sociale, services professionnels aux entreprises.

Dans certains secteurs, l'emploi indépendant solo a davantage augmenté que l'emploi salarié au cours de la période 2008-2015. C'est le cas de l'information et communication (+47% chez les solos, +3% chez les salariés), de la construction (+33% chez les solos, -7% chez les salariés) et de l'HoReCa (+29% chez les solos, -1% chez les salariés). Dans la santé, l'augmentation est similaire (+15%).

La proportion de femmes est nettement moindre dans l'emploi indépendant solo (35% de femmes) que dans l'emploi salarié (49% de femmes).

1.2 Les créations et destructions d'emplois

La comparaison entre des quantités d'emplois à deux moments différents (par exemple, entre les baromètres 2013 et 2016) ne montre qu'une évolution nette de l'emploi, qui est le solde des créations et destructions d'emplois. Un nouvel outil statistique, baptisé DynaM et créé par l'ONSS, les instituts statistiques des trois Régions et la KULeuven, permet de mesurer plus finement les mouvements de création et de destruction d'emplois, année par année. Ces mouvements sont importants. Ainsi, au cours de la dernière période étudiée (juillet 2014 – juin 2015), le solde positif net de 32862 emplois résulte de la création de 164347 emplois chez les employeurs en expansion et 37961 emplois chez les nouveaux employeurs, mais aussi

de la destruction de 123970 emplois chez les employeurs en contraction et 45476 emplois dus à des fermetures ou des faillites.

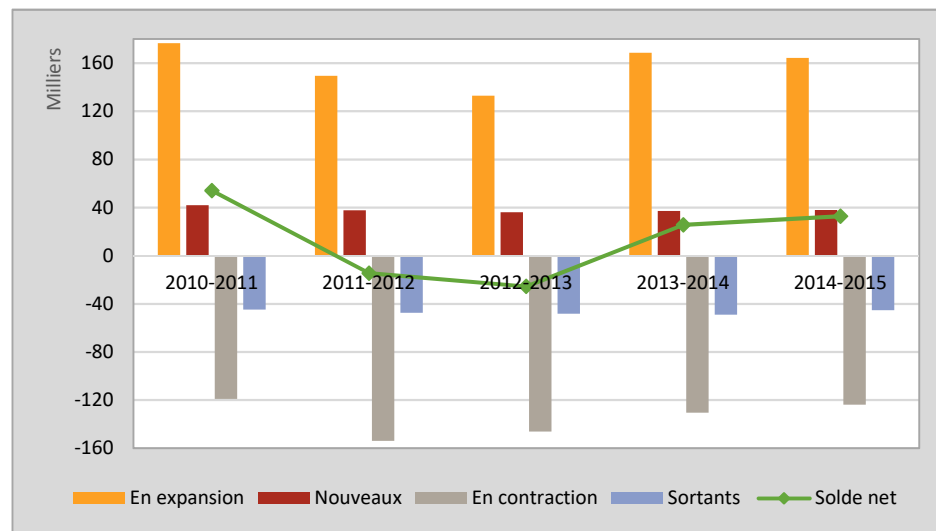
L'outil DynaM mesure également la mobilité sur le marché du travail, c'est-à-dire les entrées et sorties des entreprises, qu'elles soient dues à des créations et destructions d'emplois ou à des changements volontaires d'employeur. Pour la même période de juillet 2014 à juin 2015, on a enregistré, par millier de salariés, 167 entrées et 158 sorties, soit 325 mouvements. Parmi ceux-ci, 97 résultent des créations et destructions d'emplois, tandis que les 228 autres (70%) concernent la mobilité entre emplois maintenus. La mobilité est donc un phénomène significatif sur le marché du travail.

Le graphique 7 montre que le solde net des créations et destructions d'emplois s'est avéré négatif de juillet 2011 à juin 2013, pour redevenir positif par la suite. La création d'emplois dans de

nouvelles entreprises n'a jamais compensé, au cours de cette période, la destruction d'emplois due aux fermetures et faillites, mais l'une et l'autre ont peu varié d'une année à

l'autre. Les fluctuations du solde net s'expliquent par l'écart entre les emplois créés dans les entreprises en expansion et détruits dans les entreprises en contraction. Ces variations ne représentent toutefois qu'environ +5% et -4% (solde net 1%) du total des emplois salariés existants.

Graphique 7 – Créations d'emplois (par des employeurs en expansion ou nouveaux) et destructions d'emplois (par des employeurs en contraction ou sortants), Belgique, 2010-2015 (ONSS et KULeuven, Base de données DynaM, en milliers d'emplois)



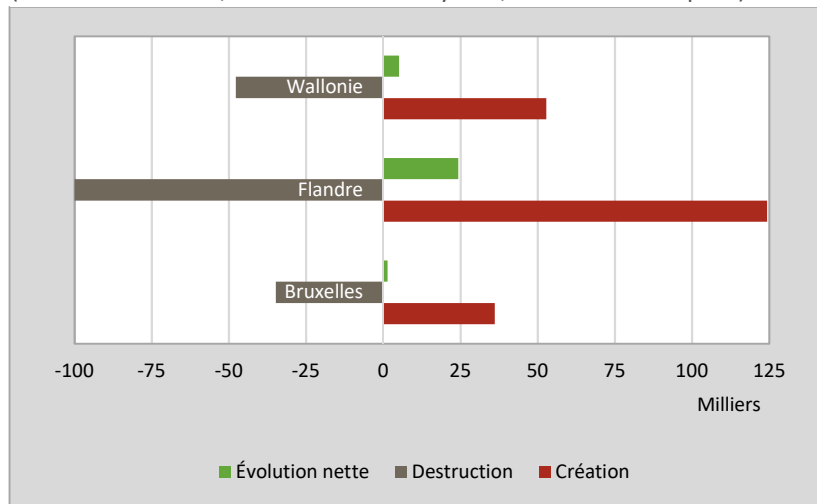
L'industrie, la construction et la finance ont détruit davantage d'emplois qu'elles n'en ont créé au cours de cette période. Dans des secteurs comme le commerce, l'HoReCa, le transport et la logistique, les destructions l'ont emporté de 2011 à 2013 mais la tendance s'est inversée ensuite. Le seul secteur à avoir maintenu un solde net positif au cours des cinq années est celui de la santé et de l'action sociale.

Par ailleurs, le pourcentage de création d'emplois est supérieur à la moyenne nationale dans les entreprises comprenant entre 100 et 200

salariés et également dans les entreprises de moins de 10 salariés (TPE).

Pour l'année 2014-2015, il est également possible d'analyser le processus de création et destruction d'emplois par Région, à l'exclusion des administrations locales et provinciales (données ONSS sans les données ORPSS). Le graphique 8 met en évidence les disparités entre Régions. À Bruxelles, les créations d'emplois n'excèdent les destructions que de 4%, contre 11% en Wallonie et 24% en Flandre. L'effet de taille des entreprises joue différemment d'une Région à l'autre. En Flandre, la création nette d'emplois est supérieure à la moyenne dans les grandes entreprises ou organisations (plus de 200 salariés) et les TPE, alors qu'en Wallonie et à Bruxelles, c'est dans entreprises de taille intermédiaire (de 50 à 200 salariés) et, dans une moindre mesure, dans les petites entreprises (jusque 50 salariés).

Graphique 8 – Créations et destructions d'emplois selon les Régions, 2014-2015 (ONSS et KULeuven, Base de données DynaM, en milliers d'emplois)



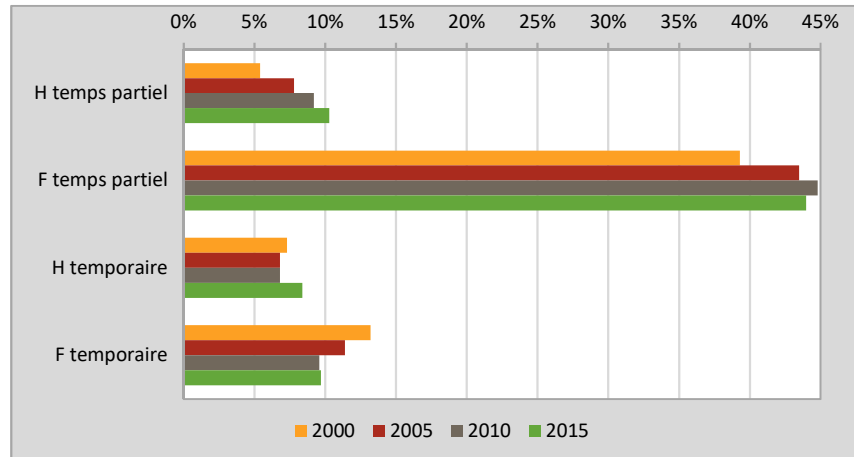
1.3 L'emploi atypique et la sécurité d'emploi

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

L'emploi à temps partiel

Alors que la proportion d'emplois féminins à temps partiel avait augmenté de manière continue de 2000 à 2012, les trois dernières années (2012-2015) montrent un léger recul de cette tendance. Pour rappel, le temps partiel est essentiellement féminin : aujourd'hui, 44% des femmes sala-

Graphique 8 – Évolution de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire, en % de l'emploi total des femmes ou des hommes (Belgique, LFS 2000-2015)



riées travaillent à temps partiel contre 10% des hommes ; 83% des salariés à temps partiel sont des femmes. À titre de comparaison, ces pourcentages sont semblables à ceux de l'Allemagne et de la Grande-Bretagne, mais supérieurs à ceux de la France (30% des femmes et 7% des hommes) et inférieurs à ceux des Pays-Bas (77% et

27%). La proportion d'emplois à temps partiel est plus élevée parmi les plus jeunes (moins de 25 ans) que dans les tranches d'âge intermédiaires et elle culmine parmi les plus âgés (50 ans et plus), où elle atteint 54% chez les femmes et 16% chez les hommes. De 2005 à 2015, c'est le temps partiel en fin de carrière qui a le plus aug-

menté mais cette tendance s'est ralentie tout récemment suite aux restrictions gouvernementales en matière de crédit-temps. Le temps partiel de fin de carrière n'est cependant pas de même nature que le temps partiel de début de carrière : le premier reflète souvent une volonté de réduire son temps de travail, tandis que le second est lié au fait qu'une proportion croissante d'emplois ouverts aux jeunes ne le sont qu'à temps partiel.

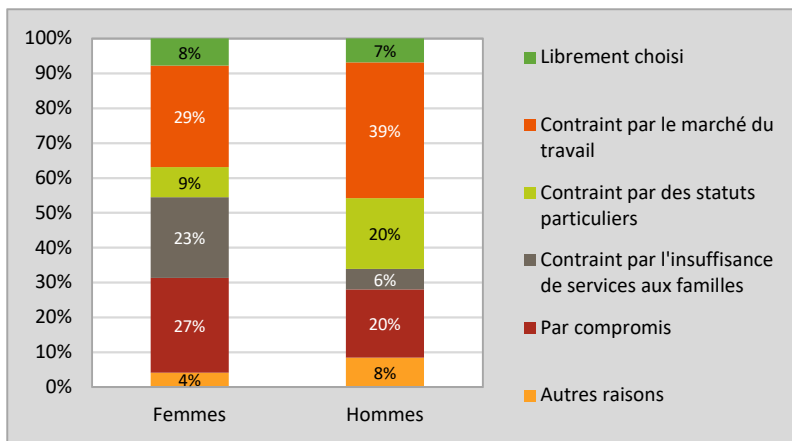
La proportion d'emplois féminins à temps partiel est semblable en Flandre (46%) et en Wallonie (44%), mais plus faible à Bruxelles (33%).

Les raisons du temps partiel sont différentes pour les femmes et pour les hommes (graphique 9). Le temps partiel n'est librement choisi que par 8% des femmes et 7% des hommes. Les différentes formes de temps partiel contraint concernent plus de 60% des temps partiels mais touchent

différemment les femmes et les hommes. Le temps partiel contraint par le marché du travail (pas trouvé d'emploi à temps plein, emploi uniquement offert à temps partiel, besoin de compléter un autre temps partiel, ou à cause de la situation économique) est la catégorie la plus importante chez les femmes (29%) comme

chez les hommes (39%). Le temps partiel contraint par l'insuffisance de services aux familles concerne surtout les femmes, tandis que le temps partiel contraint par des statuts particuliers (incapacité de travail, prépension, combinaison formation/emploi) est plus fréquent chez les hommes. Quant au temps partiel "par com-

Graphique 9 – Raisons de l'emploi à temps partiel des femmes et des hommes, en % de l'emploi salarié total dans chaque sexe (Belgique, LFS 2015)



promis", c'est-à-dire pour des raisons personnelles ou familiales (autres que celles déjà citées) qui sont d'ailleurs fortement influencées par les rapports de genre, il concerne 27% des femmes et 20% des hommes travaillant à temps partiel. Au cours des cinq dernières années, le temps partiel contraint par le marché du travail a augmenté, le temps partiel par compromis est resté stable et le temps partiel librement choisi a diminué.

Les raisons du temps partiel contraint diffèrent selon la Région. La contrainte du marché du travail est nettement plus fréquente chez les salariés wallons et bruxellois (40% des femmes et 51% des hommes), tandis que la contrainte de l'insuffisance de services aux familles plus fréquente chez les salariées flamandes (28%). Les différences entre Régions sont faibles pour le temps partiel choisi et le temps partiel par compromis.

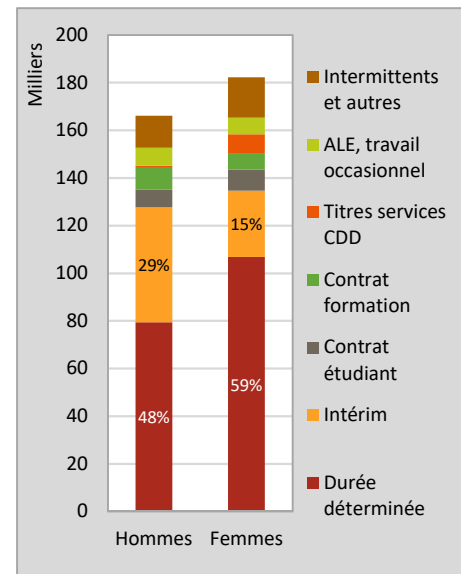
L'emploi temporaire

La graphique 8 (page 17) indique une évolution contrastée de l'emploi temporaire : il a récemment augmenté parmi les hommes et diminué parmi les femmes. Il représente aujourd'hui 8.4% de l'emploi masculin (son plus haut niveau depuis 15 ans) et 9.7% de l'emploi féminin. L'emploi temporaire occupe cependant, en Belgique, une place plus limitée que dans les pays voisins : 9%, contre 20% aux Pays-Bas, 16% en France et 13% en Allemagne. L'intérim constitue un cas particulier d'emploi temporaire car c'est non seulement le contrat qui est atypique mais aussi la relation de subordination : le travailleur est employé par une agence mais occupé dans une entreprise cliente de cette agence.

En 2015, la forme la plus répandue d'emploi temporaire est le contrat à durée déterminée, suivi par l'intérim, dans des proportions différentes pour

les femmes et les hommes (graphique 10). Quoique sensibles aux variations de la conjoncture économique, tous

Graphique 10 – Emploi temporaire selon le type de contrat (Belgique, LFS 2015, en milliers d'emplois)



deux sont en augmentation sur les dix dernières années. En revanche, la part des contrats d'insertion/formation a diminué, ce qui est dû en partie à une "régularisation" en CDI de certains emplois subventionnés à durée déterminée.

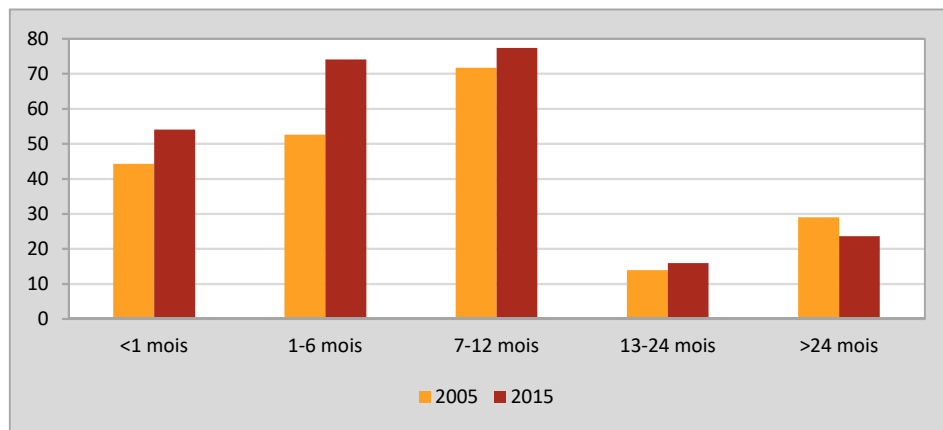
Les formes d'emploi temporaire diffèrent quelque peu d'une Région à l'autre. L'intérim représente 28% des emplois temporaires en Flandre, contre seulement 17% en Wallonie et 10% à Bruxelles. Le CDD est moins répandu en Flandre (47%) qu'en Wallonie (58%) et à Bruxelles (67%). Les contrats d'étudiant sont plus fréquents en Flandre (6%) qu'en Wallonie (3.5%) ou à Bruxelles (2.5%). En revanche, les contrats de formation/insertion sont plus fréquents en Wallonie (7%, contre 5% à Bruxelles et 3% en Flandre).

Les trois quarts des emplois temporaires se situent dans la première

moitié de la carrière, avant 40 ans. Parmi les jeunes de moins de 30 ans, 23% des hommes et 26% des femmes ont un emploi temporaire en 2015, contre respectivement 19% et 23% en 2005. Il faut comparer ces chiffres avec la proportion d'emplois temporaires dans l'ensemble des salariés : 8% chez les hommes et 10% chez les femmes

en 2015. De plus, les contrats temporaires deviennent plus courts. Cette augmentation de la précarité des contrats temporaires en début de carrière est visible dans le graphique 11, qui concerne la tranche d'âge 20-39 ans. Sur les dix dernières années, le nombre de contrats courts (jusque 6 mois) a significativement augmenté et

Graphique 11 – Évolution du nombre de contrats temporaires parmi les 20-39 ans, selon la durée des contrats (Belgique, LFS 2005-2015, en milliers d'emplois)



le nombre de contrats de longue durée (>24 mois) a diminué.

Les autres formes d'emploi atypique

Outre les quelques données disponibles sur l'expansion de l'emploi indépendant "solo" (p. 13), on dispose de peu de chiffres sur les autres formes d'emploi atypique, notamment sur l'expansion de divers types de contrats qui sont à mi-chemin entre le salariat et le travail indépendant : les contrats free-lance, les contrats intermittents payés au cachet, qui se répandent en dehors des milieux artistiques (organisation de foires ou d'événements, dépannage, formation), les temps partiels complémentaires rémunérés sous forme d'honoraires, le travail pour des plateformes en ligne, etc. Ces emplois sont atypiques à la fois du point de vue du lien de subordination, du lieu de travail et du temps de travail.

Le sentiment d'insécurité d'emploi

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

L'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) permet de mesurer le sentiment d'insécurité dans l'emploi. En 2015, 16% des salariés belges déclarent craindre de perdre leur emploi dans les six mois. Ce pourcentage était de 18% en 2010 (peu après la crise financière) mais seulement 9.5% en 2005. Le pourcentage est nettement plus élevé parmi ceux qui n'ont pas de contrat à durée indéterminée (43%). Il est également

plus élevé parmi les moins de 30 ans (22%) et moins élevé parmi les 50 ans et plus (10.5%).

Le sentiment de courir le risque de perdre son emploi est inégalement répartis selon les branches d'activité. Les emplois dans l'administration, la santé et l'action sociale, le transport et la logistique donnent un meilleur sentiment de sécurité. Le sentiment d'insécurité est plus marqué dans les industries, le commerce, les services aux entreprises ou aux particuliers. Il concerne davantage les travailleurs peu qualifiés que les plus qualifiés.

L'enquête EWCS permet aussi de mesurer une autre source d'incertitude : la crainte de ne pas pouvoir retrouver un emploi dans des conditions similaires si on venait à perdre le sien. Il ne s'agit pas de l'incertitude concernant son propre emploi, mais de l'incertitude concernant sa position sur le marché du travail.

Tableau 1 – Situation par rapport à l'insécurité d'emploi (Belgique, EWCS 2015)

		Perdre son emploi au cours des six prochains mois		
		Risque	Indécis	Sans risque
Ne pas pouvoir retrouver un emploi aux mêmes conditions	Risque	En insécurité 7.5%	Dans l'incertitude 7%	Sur la défensive 42.5%
	Indécis			
	Sans risque	Mobilité favorable 12%		En sécurité 31%

La crainte de ne pas pouvoir retrouver un emploi dans des conditions semblables à l'emploi actuel concerne 43% des salariés en 2015. Elle est plus répandue parmi les plus âgés (63% des 50 ans et plus), moins répandue chez les plus jeunes (30% des moins de 30 ans). Les salariés sans contrat à durée indéterminée n'ont pas plus de crainte que ceux qui ont un CDI. Certains secteurs sont plus exposés que la moyenne : l'administration publique, la finance, le transport et la logistique, la culture et les loisirs.

L'enquête EWCS permet de croiser ces deux types d'incertitude. Les résultats se trouvent dans le tableau 1. Ils permettent de caractériser cinq situations face au risque d'insécurité.

Tout d'abord, 7.5% des salariés se perçoivent fortement en insécurité : ils disent risquer de perdre leur emploi dans les six mois à venir et sont sceptiques sur leurs chances de pouvoir en retrouver un autre aux mêmes conditions. À côté d'eux, 7% sont dans une situation d'incertitude : ils ne savent pas si leur emploi est mena-

cé ou non à court terme mais ils sont sceptiques sur leurs chances de pouvoir retrouver un emploi équivalent.

À l'opposé, 31% se sentent plutôt en sécurité : ils ne craignent pas de perdre leur emploi et pensent de toute façon pouvoir en retrouver un autre, dans des conditions semblables. Dans une position moins favorable, on trouve 42.5% des salariés qui sont sur la défensive : ils ne pensent pas perdre leur emploi mais, si cela devait arriver, ils pourraient difficilement retrouver un emploi équivalent ; ces travailleurs ne sont donc pas prêts à changer d'employeur de leur propre initiative.

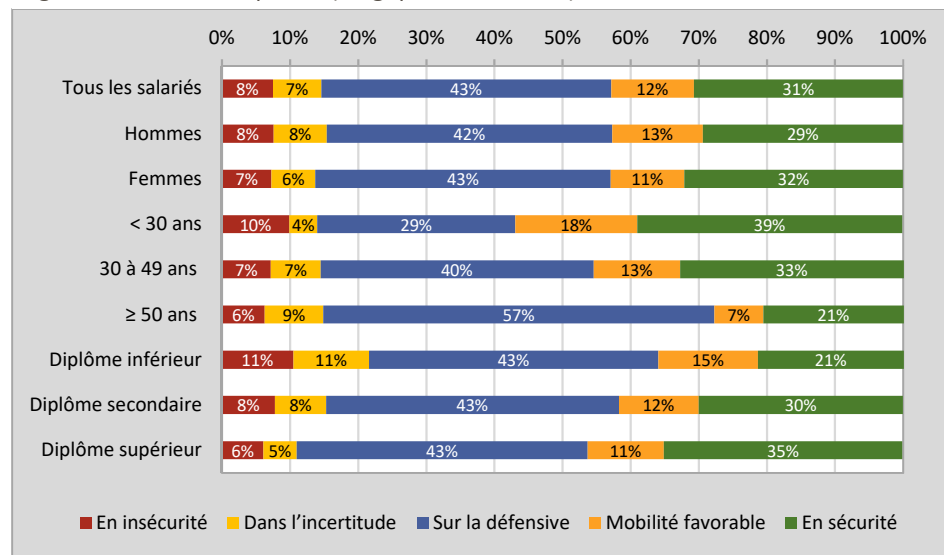
En revanche, 12% sont dans une situation favorable du point de vue de leur mobilité professionnelle : ils ont des craintes pour leur emploi mais sont confiants dans le fait de pouvoir en retrouver un autre dans de bonnes conditions.

Les différences entre hommes et femmes sont peu importantes mais celles selon l'âge et le niveau de diplôme sont significatives (graphique 12). Les jeunes (moins de 30

ans) sont plus nombreux à être dans une situation de mobilité favorable (18%) et de sécurité (39%), tandis que les plus âgés (50 ans et plus) sont plus nombreux à être sur la défensive

(57%) et peu nombreux en situation de mobilité favorable (7%). Les sentiments d'insécurité et de sécurité décroissent tous deux avec l'âge, au bénéfice d'une attitude défensive.

Graphique 12 – Typologie des attitudes à l'égard de l'insécurité d'emploi, selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme (Belgique, EWCS 2015)



Le niveau de diplôme est une variable déterminante. Plus il est élevé, plus le sentiment d'insécurité diminue et plus le sentiment de sécurité augmente. On notera toutefois une proportion importante de situations de mobilité favorable (15%) parmi ceux qui n'ont aucun diplôme secondaire.

Enfin, bien que la taille limitée de l'échantillon de l'EWCS 2015 ne permette pas d'établir une corrélation statistiquement satisfaisante, les salariés sans contrat à durée indéterminée présentent un profil particulier : 22% d'entre eux se sentent en insécurité, 27% en situation de mobilité favorable, 26% sur la défensive et seulement 17% en sécurité.

Le travail en détachement

Il s'agit d'une autre forme d'emploi atypique, en expansion au cours des dernières années et devenue plus visible depuis qu'une législation nationale et une directive européenne imposent son enregistrement (déclaration ONSS Limosa). Le détachement concerne des travailleurs occupés en Belgique par un employeur localisé dans un autre pays. S'il s'agit d'un pays européen, le travailleur est soumis à la sécurité sociale du pays de l'employeur mais son salaire doit respecter les références du pays où il travaille – souvent le salaire minimum du secteur. Pour les travailleurs extra-européens, c'est la législation sur le permis de travail qui est d'application mais des accords bilatéraux peuvent déroger aux conditions générales.

Entre 2010 et 2015, selon l'ONSS, le nombre de salariés en détachement en Belgique a presque doublé : il est pas-

sé de 96000 à 183000. Plus de 40% d'entre eux proviennent de pays voisins, notamment les Pays-Bas (32%), la France et l'Allemagne. Les autres pays d'origine les plus représentés sont la Pologne (30%), le Portugal (13%) et la Roumanie (12%). Il s'agit du pays de l'employeur et non pas de la nationalité du travailleur – un employeur polonais peut détacher en Belgique un salarié slovaque, par exemple. Outre les salariés, le détachement concerne aussi des indépendants, avec ou sans personnel : 35000 en 2015, contre 12000 en 2010.

Les secteurs les plus concernés sont la construction, les transports routiers, l'ingénierie, l'informatique et les télécommunications.

Les principaux problèmes soulevés par le détachement sont non seulement le dumping social (rémunérations minimales, cotisations sociales et régime fiscal du pays de l'employeur),

mais aussi les conditions de travail et la représentation collective. Les salariés détachés sont souvent "hors de portée des radars" des grandes enquêtes dont l'échantillonnage repose sur le domicile des répondants (EWCS et LFS notamment).

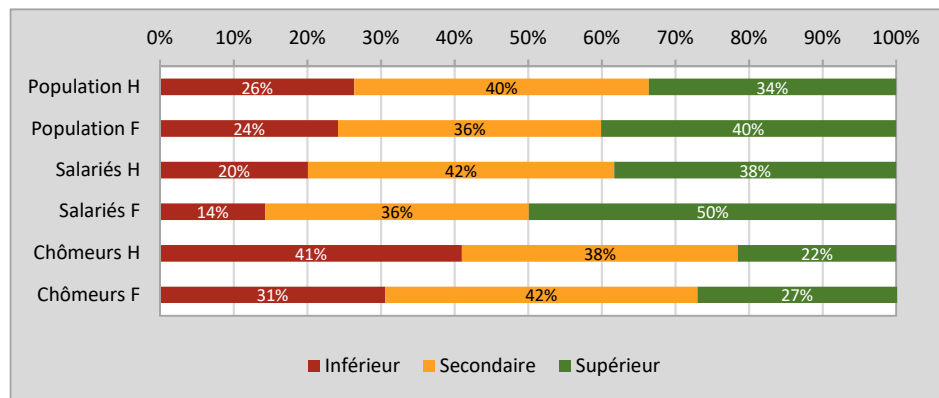
1.4 La formation

Au cours des quinze dernières années, le niveau d'instruction s'est significativement élevé : en 2015, 40% des femmes et 34% des hommes de 25 à 64 ans ont un diplôme d'enseignement supérieur court ou long, soit 9 points de pourcentage de plus qu'au début du siècle.

Les niveaux d'instruction

Parmi les salariés belges de 25 à 64 ans, 50% des femmes et 38% des hommes possèdent un diplôme de niveau supérieur, tandis que seulement 20% des hommes et 14% des femmes n'ont pas de diplôme de fin du secondaire : ni général, ni technique ni professionnel (graphique 13). Les écarts entre la Wallonie et la moyenne belge sont faibles (moins de 2% en défaveur des Wallons) et ils se sont réduits au cours des dix dernières années. Cette élévation du niveau d'instruction est à mettre en relation avec l'évolution des métiers

Graphique 13 – Proportion des différents niveaux d'instruction parmi la population, parmi les salariés et parmi les chômeurs – 25 à 64 ans (Belgique, LFS 2015)
Supérieur = enseignement supérieur court ou long (ISCED 5-8). Secondaire = secondaire supérieur général, technique ou professionnel (ISCED 3-4). Inférieur = secondaire inférieur, primaire ou sans diplôme (ISCED 0-2)



(graphique 3), qui révèle une part croissante d'emplois plus qualifiés. Parmi les demandeurs d'emploi de 25 à 64 ans, la situation est opposée : 41% des hommes et 31% des femmes n'ont pas de diplôme du secondaire supérieur. L'IWEPS fournit une estimation plus détaillée du lien entre le niveau d'instruction et l'insertion profession-

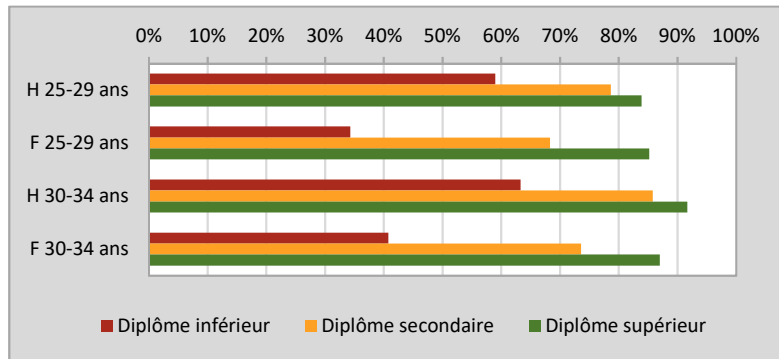
nelle parmi la population wallonne de 25 à 49 ans. Parmi ceux qui n'ont pas de diplôme ou seulement un diplôme primaire, 35% sont en emploi (salarié ou indépendant), 16% sont au chômage et 49% en inactivité économique ; parmi ceux qui n'ont qu'un diplôme du secondaire inférieur, les chiffres sont respectivement 57%, 15% et 28%.

À l'opposé, parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, 88% sont en emploi, 5% au chômage et 7% en inactivité (IWEPS, 2016).

Le niveau d'instruction exerce donc une influence importante sur l'insertion professionnelle. Ce constat est particulièrement pertinent pour les jeunes, comme le montre le graphique 14, qui compare le taux d'emploi des 25-34 ans selon le niveau de diplôme, au niveau national, en 2015. Jusqu'en 2013, les données concernant cette tranche d'âge étaient également disponibles au niveau régional. Pour les diplômés du supérieur et du secondaire, elles révélaient une situation moins favorable à Bruxelles qu'en Wallonie et en Flandre. Pour les peu diplômés, le marché du travail offrait nettement moins de perspectives en Wallonie et à Bruxelles qu'en Flandre.

Un des facteurs explicatifs de la situation critique des jeunes peu

Graphique 14 – Taux d'emploi des jeunes de 25 à 29 ans et 30 à 34 ans selon le niveau de diplôme (LFS 2015)



qualifiés sur le marché du travail wallon et bruxellois réside dans l'abandon scolaire précoce. Celui-ci se mesure par la proportion de jeunes de 18 à 24 ans qui ont interrompu prématurément leur scolarité, ont quitté l'école sans diplôme et n'ont pas repris de formation par la suite. En 2015, cette proportion est de 10% en moyenne en Belgique, mais de 16% à Bruxelles, 13% en Wallonie et 7% en Flandre. Les pourcentages sont plus

élevés chez les jeunes hommes que chez les jeunes femmes : 17% contre 15% d'abandons prématurés à Bruxelles, 15% contre 11% en Wallonie, 9% contre 6% en Flandre (LFS, 2015). Alors que l'abandon scolaire précoce s'était aggravé entre 2005 et 2010, il s'est réduit partout au cours des cinq dernières années. Il s'agit d'un succès des politiques régionales dans ce domaine, visible depuis l'année 2013.

La formation professionnelle continue

Le niveau de qualification de la main-d'œuvre ne dépend pas seulement de la formation initiale, il dépend aussi de la possibilité de continuer à se former tout au long de la vie. Les différentes sources de données sur l'accès des travailleurs à la formation professionnelle continue fournissent des estimations assez divergentes.

Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS, 2015), qui interroge les travailleurs, 50% des salariés belges ont suivi, au cours de l'année écoulée, une formation organisée ou payée par leur employeur – ce qui est une nette progression par rapport à l'enquête précédente en 2010 (39%). En outre, 43% des salariés ont suivi une formation sur le tas (formation informelle).

Par contre, selon la Banque nationale, qui analyse les données des bilans

sociaux des entreprises, le taux de participation des salariés à la formation professionnelle est de 37% en 2014, contre 34% en 2011, mais ce chiffre ne tient pas compte du secteur public. Ce pourcentage est bien en-deçà de l'objectif de 50% fixé par les partenaires sociaux au sein du Conseil central de l'économie.

L'enquête EWCS 2015 révèle des inégalités en matière d'accès à la formation payée ou organisée par l'employeur : les salariés de 30 à 49 ans y ont davantage accès que les plus jeunes ou les plus âgés, les temps pleins davantage que les temps partiels, les femmes un peu plus que les hommes, mais c'est surtout le niveau de formation initiale qui est discriminant : parmi les diplômés de l'enseignement supérieur, 62% ont suivi une formation dans l'année, contre 43% parmi les diplômés du secondaire et 33% parmi ceux qui

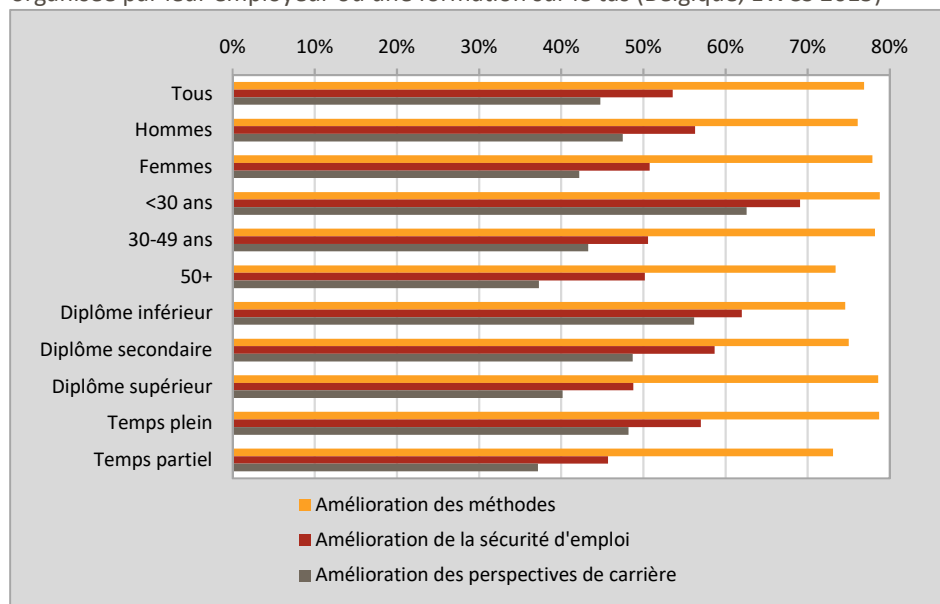
n'ont aucun diplôme secondaire. À ce dernier niveau, les inégalités entre les hommes (37%) et les femmes (25%) sont importantes.

Les données EWCS confirment ainsi l'existence d'un "effet Matthieu" dans la formation : plus on en a déjà, plus on en reçoit encore.

L'enquête EWCS s'est également intéressée à la manière dont les travailleurs perçoivent les bénéfices de la formation professionnelle continue, dans trois domaines : l'amélioration de leurs méthodes de travail, l'amélioration de leur sécurité d'emploi, l'amélioration de leurs perspectives de carrière.

Les résultats (graphique 15) montrent une appréciation positive, mais qui se différencie selon l'âge, le sexe et le niveau de formation initiale. Les hommes estiment retirer davantage de bénéfices que les femmes en ma-

Graphique 15 – Estimation des bénéfices de la formation professionnelle continue, en % de l'ensemble des travailleurs qui ont suivi dans l'année une formation payée ou organisée par leur employeur ou une formation sur le tas (Belgique, EWCS 2015)



tière de sécurité d'emploi et de carrière, les jeunes (moins de 30 ans) davantage que les plus âgés, les temps

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

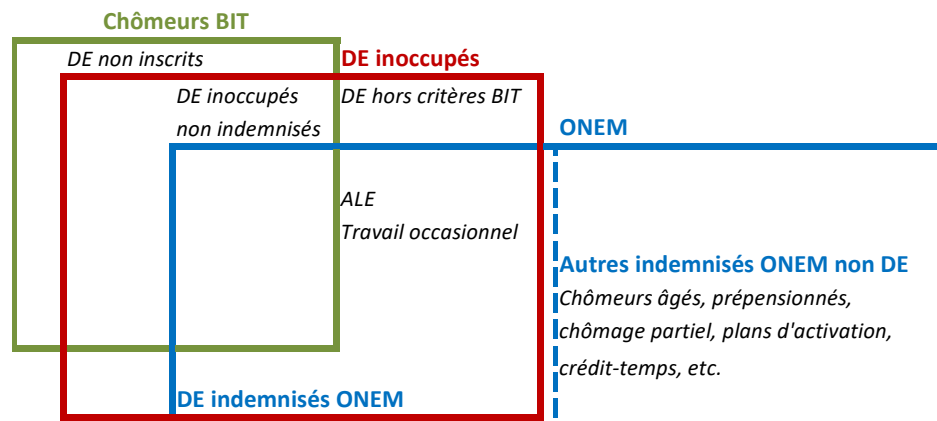
termes d'accès à la formation continue, ont des scores inférieurs à la moyenne pour les bénéfices qu'ils en retirent. À l'opposé, les moins diplômés, qui sont nettement défavorisés dans l'accès à la formation, estiment en retirer davantage de bénéfices que les autres, surtout en termes de sécurité d'emploi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

1.5 La structure du chômage

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

Le *taux de chômage BIT harmonisé* est calculé à partir de l’enquête sur les forces de travail (LFS), selon des directives fixées par Eurostat. Un “chômeur BIT” (périmètre vert) répond à trois critères : être sans travail pendant la semaine de référence de l’enquête, être disponible pour un emploi endéans les deux semaines et

Graphique 16 – Définition des indicateurs de chômage



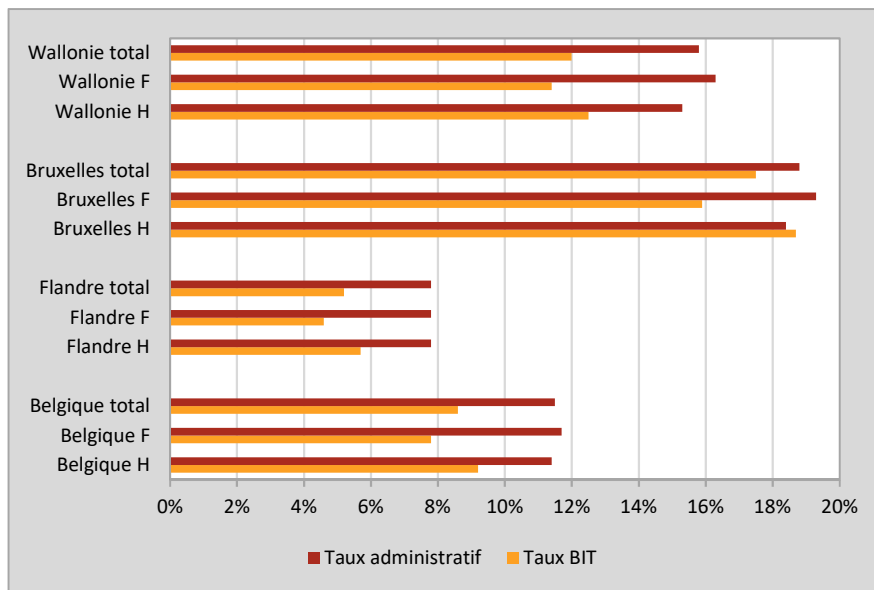
avoir activement recherché du travail au cours des quatre dernières semaines. Le taux de chômage est calculé par rapport à la population active (salariés, indépendants et chômeurs) dans la tranche d’âge concernée. Il n’est donc pas le symétrique du taux d’emploi, puisque celui-ci est calculé par rapport à la population totale de la tranche d’âge.

Le *taux de chômage administratif* est calculé à partir des moyennes mensuelles des inscriptions des demandeurs d’emploi (DE) auprès des agences de l’emploi (Forem, Actiris, VDAB, ADG). Les “demandeurs d’emploi inoccupés” (périmètre rouge) comprennent, outre les demandeurs d’emploi indemnisés, les jeunes en stage d’insertion et les

demandeurs d'emploi librement ou obligatoirement inscrits. Le champ d'intervention de l'ONEM est, quant à lui, beaucoup plus vaste.

L'écart entre ces deux manières de mesurer le chômage est important, comme le montre le graphique 17. Au niveau national, en 2015, le taux de chômage BIT harmonisé est de 8.6%, alors que le taux de chômage administratif est de 11.5%. C'est en Wallonie que l'écart est le plus important. Ne sont pas comptabilisés parmi les chômeurs BIT les demandeurs d'emploi qui sont momentanément indisponibles (par exemple pour raison médicale), qui travaillent dans des ALE, ou encore ceux qui, par découragement ou par négligence, n'ont pas fait de démarche active de recherche d'emploi au cours du mois écoulé. Sont par ailleurs comptabilisés dans le chômage administratif des travailleurs qui occupent certaines formes

Graphique 17 – Taux de chômage BIT harmonisé et taux de chômage administratif selon le genre, par Région, en 2015 (DGSIE et SPF Emploi)



d'emploi précaire : intérim court, travail occasionnel, temps partiel involontaire donnant droit à une allocation de garantie de revenu. L'écart entre le taux de chômage BIT

harmonisé et le taux de chômage administratif donne, d'une certaine manière, une idée de la "zone trouble" entre l'emploi et le non-emploi.

Les taux de chômage ont peu varié au cours des dix dernières années. Entre 2005 et 2015, le taux de chômage administratif est passé de 12.5% à 11.5% au niveau national, de 20.5% à 18.8% à Bruxelles et de 17.9% à 15.8% en Wallonie, sans que les fluctuations annuelles ne dépassent $\pm 1.5\%$, malgré la crise financière de 2008. Au cours de la même période 2005-2015, le taux de chômage BIT harmonisé est passé de 8.5% à 8.6% au niveau national, de 16.5% à 17.5% à Bruxelles et de 11.9% à 12% en Wallonie.

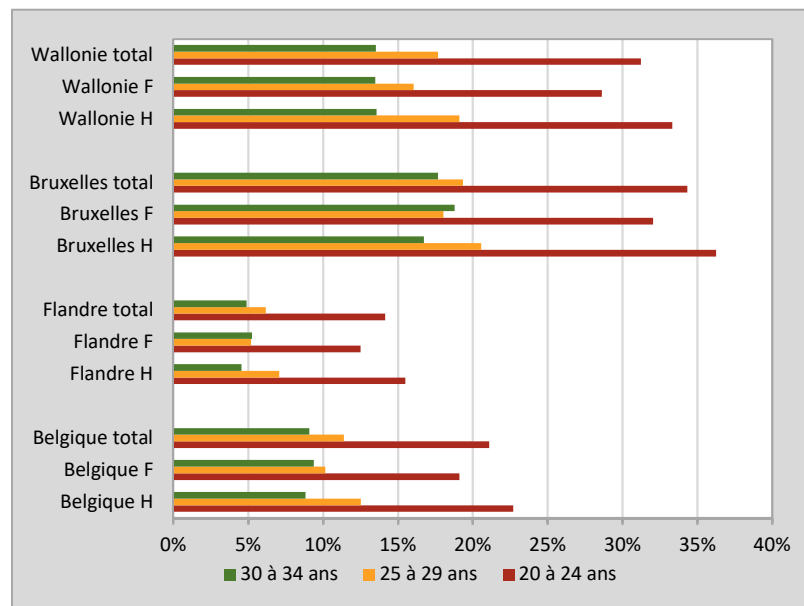
Quatre facteurs importants caractérisent la structure du chômage : l'importance du chômage des jeunes, les écarts entre niveaux d'instruction, la durée d'inoccupation et l'inégale répartition entre Régions (graphique 17) et sous-régions.

Le graphique 18 illustre l'importance du chômage des jeunes et de leurs difficultés d'insertion dans la vie pro-

fessionnelle. Jusqu'à l'âge de 30 ans en Wallonie et en Flandre, et jusqu'à 35 ans à Bruxelles pour les femmes, le taux de chômage BIT est plus élevé

parmi les jeunes que la moyenne régionale du graphique 17. La situation des jeunes bruxellois, qui était très défavorable jusqu'en 2012, s'est

Graphique 18 – Taux de chômage BIT harmonisé des jeunes de 20 à 35 ans, selon le genre, par tranche d'âge de 5 ans, en 2015 (LFS-DGSIE)

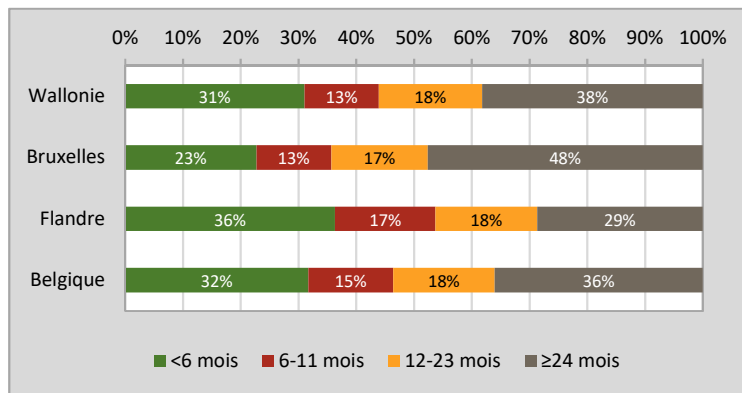


améliorée depuis lors. On se souviendra aussi que c'est à Bruxelles que les progrès les plus importants ont été réalisés depuis 2012 dans la réduction des abandons précoces de scolarité.

Le niveau d'instruction est un facteur discriminant en matière de chômage. Le graphique 13 a déjà montré que les diplômés de niveau inférieur sont proportionnellement plus nombreux parmi les chômeurs que dans la population générale. Ceci est confirmé quand on observe le taux de chômage en fonction du niveau de diplôme. Au niveau national, le taux de chômage BIT harmonisé est de 16.7% parmi les moins diplômés (sans diplôme secondaire), contre 4.6% parmi les diplômés du supérieur. Ces chiffres sont respectivement 21.9% contre 5.6% en Wallonie et 29.1% contre 9.1% à Bruxelles.

La durée d'inoccupation (graphique 19) diffère également d'une Région à l'autre. En Wallonie et à Bruxelles, la

Graphique 19 – Répartition des demandeurs d'emploi (chômage administratif) selon la durée d'inoccupation, en 2015 (SPF Emploi)



majorité des chômeurs sont inoccupés depuis un an et plus (56% en Wallonie et 65% à Bruxelles), tandis qu'en Flandre, la majorité des chômeurs sont inoccupés depuis moins d'un an (53%). C'est là où le chômage de longue durée est le plus important qu'on observe les plus grands écarts entre le taux de chômage BIT harmonisé et le taux de chômage administratif.

Enfin, il faut préciser que les mesures gouvernementales de restriction des allocations de chômage et allocations d'attente ont peu d'influence sur le taux de chômage BIT, puisqu'il n'est pas basé sur l'indemnisation. En revanche, les exclusions ou suspensions des allocations diminuent artificiellement le chômage administratif ... mais elles diminuent aussi la population active.

Deuxième partie

La qualité du travail

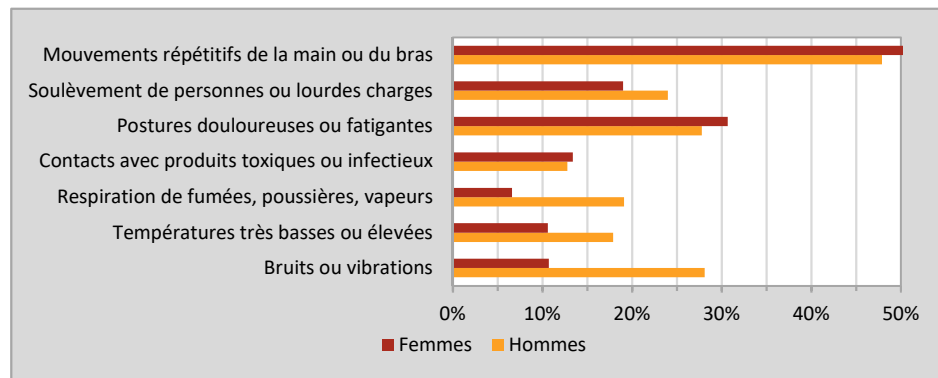
2.1 Les conditions de travail

Le volet belge de la sixième enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2015) permet d'évaluer comment les salariés belges perçoivent l'exposition à des risques dans leur milieu travail, ainsi que les conséquences de cette exposition sur leur santé et sur leur satisfaction au travail. Contrairement à l'enquête de 2010, celle de 2015 ne permet plus de distinguer les salariés flamands, wallons et bruxellois.

L'exposition aux risques

À partir du questionnaire de l'enquête EWCS, les facteurs de risque ont été regroupés en sept catégories : les bruits ou vibrations, les températures très basses ou très élevées, la respiration de fumées, vapeurs ou poussières, le contact avec des produits toxiques ou infectieux, le soulèvement de personnes ou de lourdes charges, les postures douloureuses ou fatigantes, les mouvements répétitifs de la main ou du bras. Le graphique 20 indique

Graphique 20 – Proportion de femmes ou d'hommes qui déclarent être exposés à des facteurs de risque au moins la moitié de leur temps de travail (Belgique, EWCS 2015)



le pourcentage d'hommes et de femmes qui déclarent être exposés à ces facteurs de risque pendant au moins la moitié du temps de travail. Outre quelques différences d'exposition significatives entre les femmes et les hommes, ce graphique met surtout en évidence la prépondérance des facteurs de risque qui se rapportent aux troubles musculo-squelettiques (mouvements répétitifs, soulèvement de

charges, postures difficiles) : ce sont eux qui obtiennent les scores les plus élevés, hormis le facteur bruit chez les hommes. Par ailleurs, 45% des femmes et des hommes déclarent avoir souffert de maux de dos au cours des douze derniers mois, 41% des hommes et 49% des femmes de douleurs musculaires dans les épaules, le cou ou les bras. Par rapport aux résultats de 2010, on constate une amélioration

en matière d'exposition au bruit, aux températures extrêmes et aux mouvements répétitifs – mais dans ce dernier cas, cela ne se traduit pas par une diminution des douleurs musculaires ou articulaires.

Les facteurs de risque peuvent se cumuler : 30% des salariés cumulent au moins trois facteurs, 18% cumulent au moins quatre facteurs et 9% en cumulent au moins cinq.

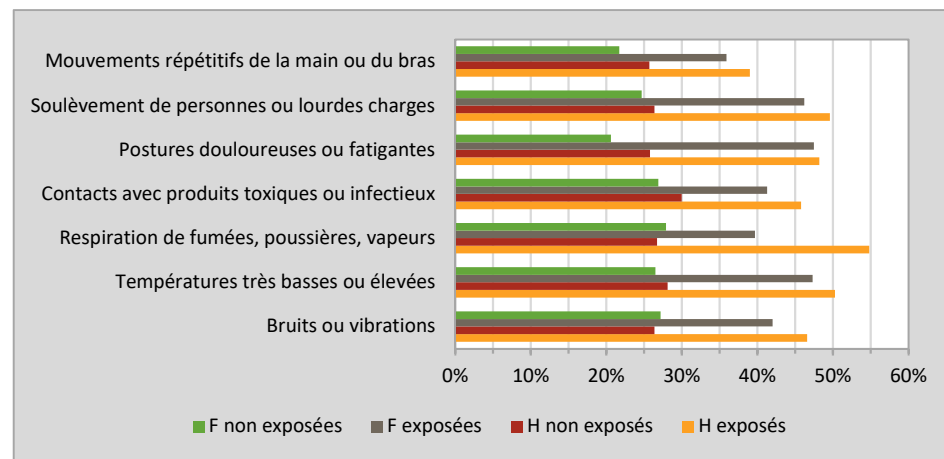
Les impacts sur la santé

L'enquête EWCS demande également aux répondants s'ils estiment que leur travail a un impact positif ou négatif sur leur santé, ou aucun impact. Le graphique 21 indique la proportion de femmes et d'hommes qui estiment que leur travail a un impact négatif sur leur santé, selon qu'ils sont exposés ou non à des facteurs de risque. Les résultats montrent une très nette différence d'appréciation selon que l'on est exposé ou non à des risques,

ce qui confirme l'impact négatif de cette exposition sur la santé. C'est pour les postures pénibles que l'écart entre exposés et non exposés est le plus élevé. L'écart entre exposés et non exposés est généralement plus grand chez les femmes que chez les hommes.

L'exposition aux risques exerce également une influence sur la satisfaction générale à l'égard des conditions de travail. Le pourcentage de travailleurs qui, selon l'enquête EWCS 2015, sont insatisfaits de leurs conditions de travail, est en moyenne de 12%, mais il est environ deux fois plus élevé

Graphique 21 – Pourcentage de salariés qui pensent que leur travail a un impact négatif sur leur santé, selon qu'ils sont exposés ou non à des facteurs de risque (2015)

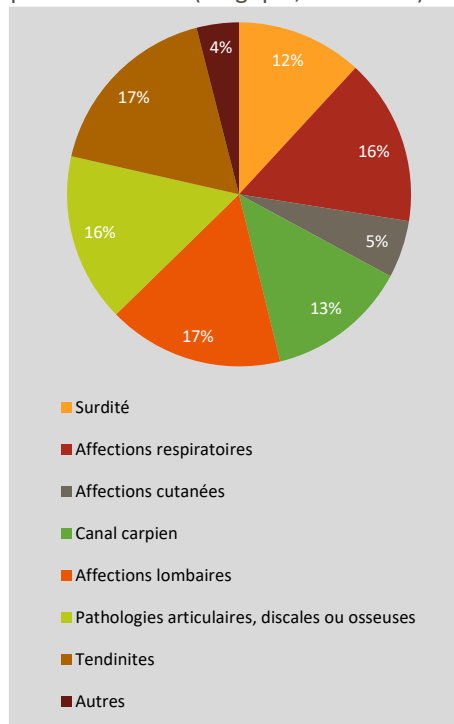


parmi les “exposés” que parmi les “non-exposés”, pour la plupart des facteurs de risque du graphique 21, notamment les postures douloureuses ou fatigantes et le soulèvement de personnes ou de lourdes charges.

L'importance des facteurs de troubles musculo-squelettiques est confirmée par les statistiques du Fonds des maladies professionnelles. Parmi les demandes de première indemnisation qui étaient en cours de traitement fin 2015, les affections du canal carpien, les affections lombaires, les pathologies articulaires, discales ou osseuses et les tendinites représentaient, ensemble, 74% des dossiers (graphique 22). En 2012, elles en représentaient 63%. L'augmentation la plus forte concerne les tendinites.

Un constat semblable peut être dressé à partir des statistiques d'invalidité de l'INAMI. Fin 2014, les maladies ostéo-articulaires ou musculaires repré-

Graphique 22 – Demandes de première indemnisation au Fonds des maladies professionnelles (Belgique, FMP 2015)



sentaient 29.5% du total des salariés en invalidité, c'est-à-dire en incapacité de travail depuis au moins un an. C'est la seconde cause d'invalidité après les troubles mentaux (35%). L'augmentation a été de +71% entre 2006 et 2014, soit en moyenne 7% par an. Certes, le travail n'est pas la seule cause d'invalidité, mais ces chiffres de l'INAMI donnent néanmoins une idée de l'importance de ces maladies parmi les salariés.

Enfin, l'émergence de nouveaux risques ne doit pas faire passer sous silence les plus anciens. Les statistiques du Fonds des accidents du travail (2015), qui concernent le secteur privé, montrent que les branches d'activité les plus concernées par les accidents graves, ayant entraîné une incapacité permanente ou un décès, sont la construction et le génie civil, les entreprises d'intérim, les transports et les fabrications métalliques.

2.2 L'organisation du travail

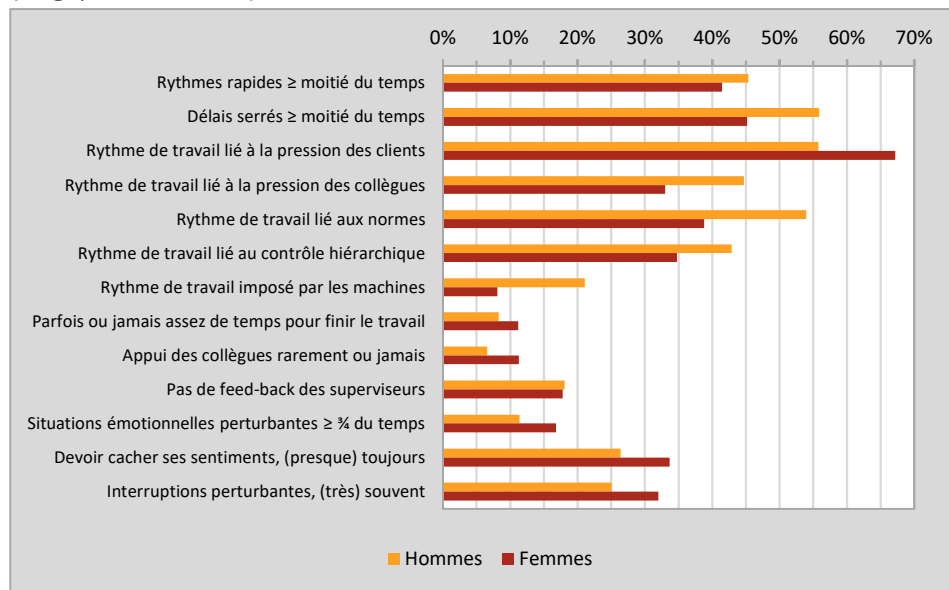
Comment les salariés perçoivent-ils les nouvelles formes d'organisation du travail ? Une série d'indicateurs ont été sélectionnés dans l'enquête EWCS 2015. Ils concernent les facteurs de pression sur le travail, le degré d'autonomie dans le travail et les formes de flexibilité du temps de travail.

Les facteurs de pression sur le travail

Le graphique 23 représente les proportions de salariés exposés à divers facteurs de pression dans le cadre de leur travail : en premier lieu les rythmes rapides et les délais serrés, mais aussi l'isolement dans le travail, le manque de feed-back des superviseurs, l'exposition à une charge émotionnelle dans le travail.

Les délais serrés ou les rythmes rapides pendant au moins la moitié du temps concernent respectivement 51% et 41% des salariés. C'est la pres-

Graphique 23 – Facteurs de pression sur le travail, en % des salariés concernés (Belgique, EWCS 2015)



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

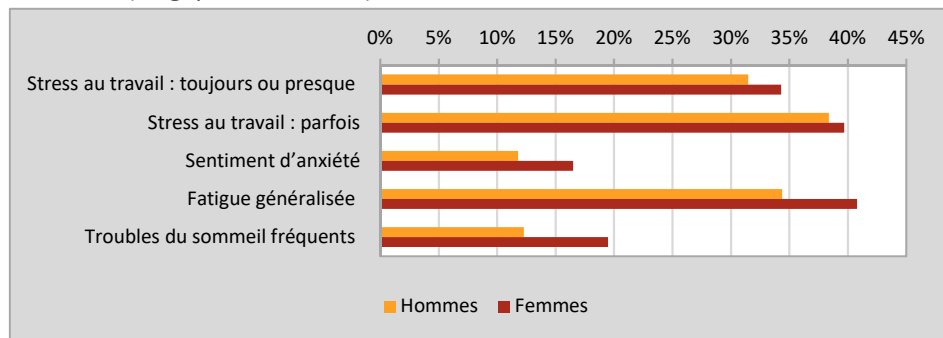
pour terminer son travail ou manque d'appui de ses collègues. Les différences de perception entre hommes et femmes sont importantes, notamment par rapport aux rythmes de travail (en

défaveur des hommes sauf pour la pression des clients) et par rapport à la charge psychologique, en défaveur des femmes.

Par rapport aux résultats de 2010, les facteurs de pression qui gagnent en importance sont les normes de productivité, les délais serrés et les rythmes rapides ; ceux qui perdent en importance sont la pression des clients ou des collègues, le rythme imposé par les machines et le manque de feed-back des superviseurs.

Les différences entre les hommes et les femmes concernent aussi les effets sur la santé psychologique, c'est-à-dire le stress, l'anxiété, la fatigue généralisée ou les troubles du sommeil (graphique 24). D'une manière générale, le graphique montre une prévalence élevée de ces troubles, qui sont attribués aux risques psychosociaux dans le travail. Les troubles du sommeil fréquents, qui sont considé-

Graphique 24 – Effets perçus sur la santé au cours 12 derniers mois, en % des salariés concernés (Belgique, EWCS 2015)



rés par de nombreux ergonomes comme révélateurs d'une charge psychologique excessive, concernent une salariée sur cinq et un salarié sur huit. Par rapport aux résultats de 2010, les sentiments d'anxiété, de stress et de fatigue généralisée connaissent une progression significative.

Autonomie et contrôle

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

70% ont la possibilité de choisir leur cadence de travail, l'ordre des tâches à effectuer ou leurs méthodes de travail ; 63% ont toujours ou souvent la possibilité de faire une pause quand ils veulent. En revanche, ils ne sont que 35% à pouvoir choisir leur horaire de travail ou à pouvoir l'adapter de manière flexible selon leurs besoins.

En matière de contrôle, 73% des salariés doivent respecter des normes

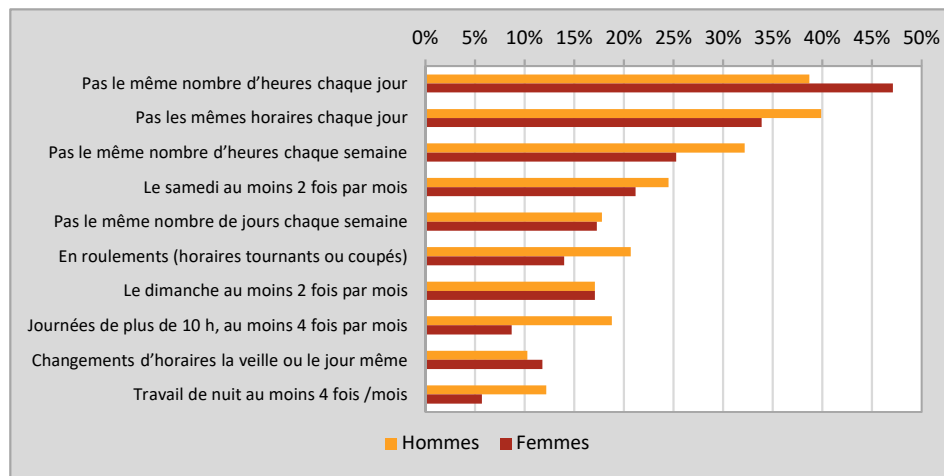
de qualité précises. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à devoir respecter de telles normes de qualité. En revanche, les femmes ont davantage d'autonomie dans l'organisation de leurs tâches.

Par rapport aux résultats de 2010, les indicateurs d'autonomie se sont améliorés et la contrainte de respect de normes de qualité s'est assouplie.

Les horaires flexibles

Le graphique 25 présente la proportion de salariés soumis à diverses formes d'horaires flexibles, classées par ordre d'importance pour l'ensemble des salariés. C'est la flexibilité des horaires journaliers qui est la plus répandue, devant la flexibilité des horaires hebdomadaires. L'horaire atypique le plus répandu est le travail du week-end : 23% des salariés travaillent au moins un samedi sur deux, 17% au moins un dimanche sur deux.

Graphique 25 – Proportion de salariés soumis à des horaires atypiques ou flexibles, en % des salariés de chaque sexe (Belgique, EWCS 2015)



Les hommes sont plus nombreux que les femmes à se trouver exposés à la plupart des formes d'horaires flexibles, sauf la variation journalière du nombre d'heures travaillées et les changements d'horaires impromptus. Il faut cependant tenir compte que les femmes sont nettement plus nom-

breuses que les hommes à travailler à temps partiel (44% des femmes contre 10% des hommes). Par rapport aux résultats de 2010, seuls le travail du samedi, les changements d'horaires impromptus et le travail de nuit sont devenus moins répandus ; pour le reste, il y a peu de changements.

La conciliation entre travail et hors-travail

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

L'enquête EWCS 2015 collecte une série d'indicateurs de difficultés de conciliation entre travail et hors-travail (tableau 2). En général, 14% des hommes et 13% des femmes estiment que leurs horaires de travail ne s'accordent pas très bien ou pas bien du tout avec leurs engagements familiaux ou sociaux hors du travail. Ils sont plus nombreux encore (19% des hommes et 23% des femmes) à se sentir trop fatigués après leur travail pour faire face à leurs obligations domestiques. Hommes et femmes sont

trois fois plus nombreux à penser que leur travail les empêche de s'investir autant qu'ils le souhaiteraient dans leur famille, qu'à penser l'inverse. De plus, 29% des hommes et 37% des femmes éprouvent des difficultés à prendre une heure ou deux sur leur temps de travail pour des problèmes personnels ou familiaux.

Tableau 2 – Proportion de salariés confrontés à des difficultés de conciliation entre travail et hors-travail, en % des salariés de chaque sexe (Belgique, EWCS 2015)

	Hommes	Femmes
Difficulté de prendre une heure ou deux sur son temps de travail pour des problèmes personnels ou familiaux	29%	37%
Se sentir trop fatigué après le travail pour faire des tâches domestiques nécessaires, toujours ou la plupart du temps	19%	23%
Horaires de travail qui ne s'accordent pas très bien ou pas bien du tout avec les engagements familiaux ou sociaux	14%	13%
Travailler sur son temps libre pour répondre aux exigences du travail, au moins une ou deux fois par semaine	9%	14%
Penser que son travail empêche de consacrer à sa famille le temps qu'on souhaiterait, toujours ou la plupart du temps	8%	9%
Penser que ses responsabilités familiales empêchent de consacrer le temps voulu à son travail, toujours ou la plupart du temps	3%	3%

2.3 L'implication et la reconnaissance dans le travail

Les salariés sont-ils impliqués dans l'organisation de leur travail? Obtiennent-ils des signes de reconnaissance? Comment entrevoient-ils leurs perspectives de développement professionnel? Une série d'indicateurs ont été sélectionnés dans l'enquête EWCS 2015 pour apporter des réponses à ces questions.

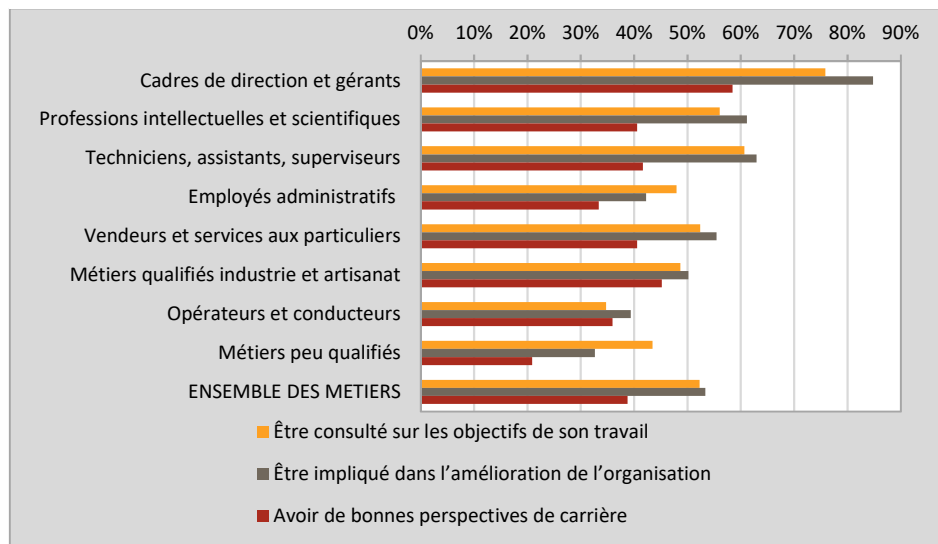
L'implication dans le travail

Plus de la moitié des salariés belges (52%) sont toujours ou la plupart du temps consultés avant que les objectifs de leur travail ne soient fixés, mais 31% ne le sont jamais ou rarement. De même, 53% sont toujours ou la plupart du temps impliqués dans l'amélioration de l'organisation ou des procédures sur leur lieu de travail, tandis que 27% ne le sont jamais ou rarement. Ils sont plus nombreux (62%) à pouvoir appliquer leurs propres idées dans leur travail, mais 17% ne se voient jamais ou rarement

offrir cette possibilité. Par rapport à ces trois formes d'implication, les hommes sont légèrement plus favorisés que les femmes, mais les écarts sont faibles (entre 2% et 3%).

Le métier est la variable explicative la plus discriminante en matière d'implication dans le travail (graphique 26). C'est parmi les cadres de direction et gérants, les techniciens, assistants,

Graphique 26 – Proportion de salariés concernés par certains indicateurs d'implication ou de reconnaissance, selon les catégories de métiers ISCO (Belgique, EWCS 2010)



tants et superviseurs, ainsi que parmi les professions intellectuelles et scientifiques, que l'on trouve les proportions les plus élevées de salariés qui sont consultés sur les objectifs et sur l'organisation de leur travail, tandis que c'est parmi les opérateurs de machines et conducteurs d'engins, ainsi que dans les emplois peu qualifiés, que les proportions sont les plus faibles.

Par rapport aux résultats de 2010, l'enquête EWCS de 2015 révèle une amélioration de tous les indicateurs d'implication dans le travail.

Le développement professionnel

L'appréciation des perspectives de carrière divise les salariés. Quand on leur demande leur avis sur l'affirmation "Mon travail m'offre de bonnes perspectives d'évolution de carrière", 39% des salariés belges sont d'accord et 40% ne sont pas d'accord,

21% étant indécis ou n'ayant pas d'avis. L'appréciation des perspectives de carrière dépend fortement du genre et des métiers exercés. Les femmes sont nettement moins nombreuses que les hommes à percevoir de bonnes perspectives de carrière : 34% contre 43%. Cet écart important confirme la ségrégation sexuée dans les perspectives de carrière.

Du point de vue des catégories de métiers, le graphique 26 révèle des écarts importants en faveur des professions les plus qualifiées et au détriment des métiers peu qualifiés. Cependant, le score le plus élevé n'atteint que 59% (cadres de direction et gérants), suivi par celui des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (45%). La proportion de salariés qui déclarent avoir de bonnes perspectives de carrière est plus faible parmi les professions intellectuelles et scientifiques (41%) et parmi les techniciens,

assistants et superviseurs (42%). Faut-il y voir une conséquence du fait que ces deux groupes de métiers comportent une proportion importante de femmes ?

L'accès à la formation, qui a déjà déjà été traité plus haut, constitue une autre composante importante du développement professionnel. On rappellera que seulement 50% des salariés belges ont pu bénéficier d'une formation payée par l'employeur au cours de l'année écoulée et 43% d'une formation sur le tas. Par ailleurs, 77% des salariés estiment que leur travail leur permet d'apprendre de nouvelles choses. Ces indicateurs se sont améliorés de 2010 à 2015.

La reconnaissance dans le travail

Les perspectives de développement professionnel que les employeurs ouvrent à leurs salariés, notamment

en matière de carrières, d'apprentissage et de formation, font partie d'un ensemble plus large de signes de reconnaissance dans le travail.

Selon l'enquête EWCS, 67% des salariés estiment être bien payés par rapport au travail qu'ils font, tandis que 65% disent bénéficier, toujours ou la plupart du temps, de l'appui de leur supérieur hiérarchique direct. En revanche, 23% des salariés pensent qu'ils ne sont pas bien payés pour le travail qu'ils font ; 16% des salariés ne bénéficient que rarement ou jamais de l'appui de leur supérieur hiérarchique direct ; 16% estiment ne pas recevoir la reconnaissance qu'ils méritent. Dans ces domaines, la situation des hommes est légèrement plus favorable que celle des femmes, mais les écarts sont faibles.

Dans l'ensemble, le bilan est mitigé. Entre 50% et 60% des salariés estiment être impliqués dans l'organisation du

travail et entre 60% et 70% s'estiment reconnus, mais à peine 40% pensent avoir de bonnes perspectives de carrière. Le pourcentage de participation à la formation professionnelle continue vient de dépasser la barre des 50%. Bien que de nombreux indicateurs se soient améliorés entre 2010 et 2015, la capacité des entreprises belges à investir dans une gestion prospective de leurs ressources humaines reste encore un défi.

Troisième partie

Le vieillissement au travail

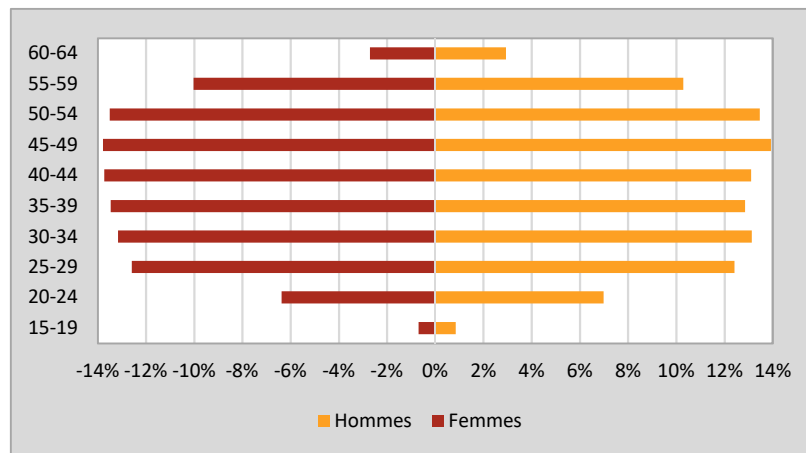
3.1 L'emploi des travailleurs âgés

La question de la soutenabilité du travail en fonction de l'âge acquiert une importance croissante avec les mesures gouvernementale visant à postposer l'âge légal de la pension et à restreindre les possibilités de départ anticipé.

La structure d'âge de la population salariée

Le vieillissement constitue un trait marquant de la structure d'âge de la population salariée, comme le montre la pyramide des âges (graphique 27). En 2015, les salariés de 50 ans et plus (50+) représentent 27% des hommes et 26% des femmes, contre respectivement 25% et 23% trois ans plus tôt. Quant aux moins de 25 ans, ils ne représentent que 8% des hommes et 7% des femmes en emploi. On peut y voir un double effet de l'augmentation du nombre de jeunes qui font des études supérieures et des difficultés d'insertion des jeunes dans l'emploi.

Graphique 27 – Pyramide des âges de l'emploi salarié (Belgique, LFS 2015)



Certaines branches d'activité sont davantage touchées par le vieillissement que d'autres.

La proportion de 50+ est la plus élevée dans l'administration publique (36%), la finance (32%), le transport et la logistique (31%), l'enseignement (30%), les services divers aux particuliers (30%). Elle est la plus faible dans

l'information, informatique et communication (16%), l'HoReCa (18%), la construction, le commerce et les services aux entreprises (22%). La proportion de travailleurs âgés dans chaque secteur varie très peu d'une Région à l'autre.

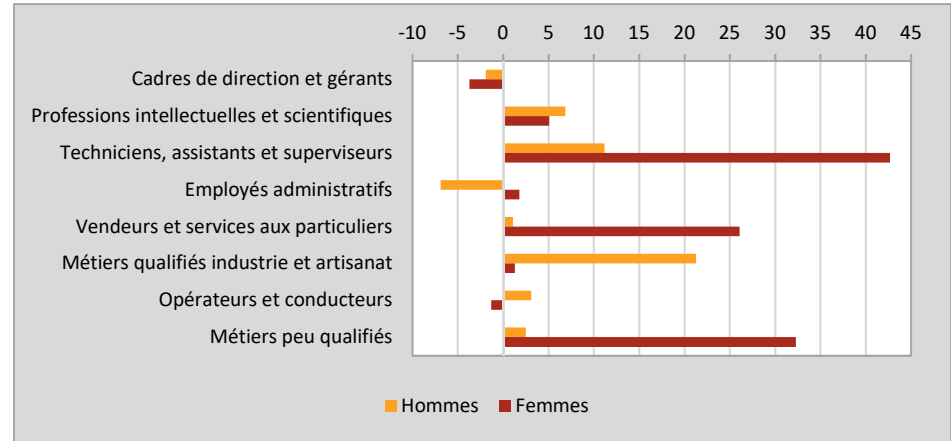
Entre 2010 et 2015, le taux d'emploi des 50+ est passé de 46.9% à 50.4%

chez les hommes et de 29.1% à 39% chez les femmes, poursuivant ainsi une tendance continue depuis le début des années 2000. Au cours des quinze dernières années (2000-2015), la durée moyenne de la vie de travail s'est allongée d'un an pour les hommes (de 33.8 à 34.6 ans) et de quatre ans pour les femmes (de 26.4 à 30.4 ans). C'est une conséquence de l'alignement de l'âge légal de la retraite des femmes sur celui des hommes à partir de 2008, mais aussi de l'augmentation du nombre de femmes qui font des carrières plus longues dans les professions supérieures et intermédiaires.

Les emplois des salariés âgés

Une conséquence logique de l'accroissement du taux d'emploi des 50+ est l'augmentation du nombre de salariés âgés. De 2010 à 2015, la population des salariés de 50 ans et au-delà a augmenté de 37300 unités chez les

Graphique 28 – Variations de l'emploi salarié des 50 ans et plus, de 2010 à 2015, par catégories de métiers (LFS, 2010 et 2015, en milliers d'emplois)



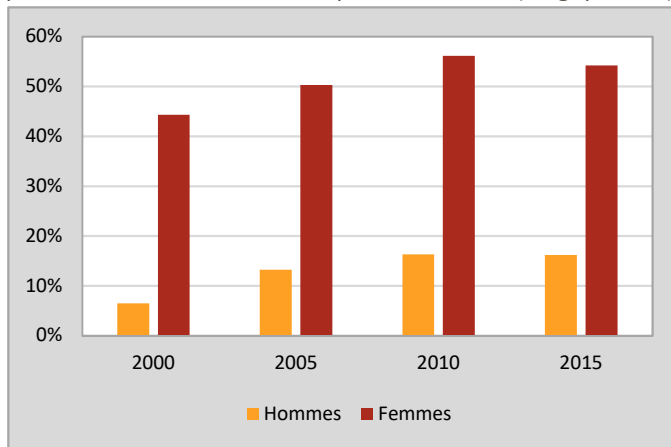
hommes (+7%) et de 104300 unités chez les femmes (+21%). Par conséquent, la population des 50+ s'est fortement féminisée. Le graphique 28 montre les variations de l'emploi des femmes et des hommes au cours de ces cinq années, selon les catégories de métiers. Les augmentations les plus importantes concernent les pro-

fessions intermédiaires (techniciens, assistants, superviseurs), surtout chez les femmes mais aussi chez les hommes, les métiers de la vente et des services aux particuliers chez les femmes, les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat chez les hommes, les métiers peu qualifiés chez les femmes.

L'augmentation de l'emploi à temps partiel est une autre caractéristique de l'emploi des salariés âgés (graphique 29). Aujourd'hui, parmi les 50+, 54% des femmes et 16% des hommes travaillent à temps partiel. Cependant, dès 2015, diverses mesures gouvernementales ont restreint l'accès au crédit temps pour les salariés âgés et la prépension mi-temps a été supprimée.

Un module thématique de l'enquête européenne sur les forces de travail de 2012 a tenté d'estimer la proportion de salariés de 50 à 69 ans qui avaient réduit leur temps de travail avant de prendre leur retraite. En Belgique, parmi ceux de cette tranche d'âge qui étaient toujours en emploi, 15% des hommes et 11% des femmes avaient réduit leur temps de travail avant la retraite. Parmi ceux qui étaient déjà partis à la retraite, les proportions étaient de 26% chez les hommes et 17% chez les femmes.

Graphique 29 – Évolution de la proportion de temps partiels parmi les salariés de 50 ans et plus, 2000-2015 (Belgique, LFS)



Activité et inactivité dans la population de 50 ans et plus

Le retrait du marché du travail commence à devenir significatif au-delà de 50 ans. En 2015, le taux d'emploi, c'est-à-dire la proportion de la tranche d'âge qui se trouve en emploi (salarié ou indépendant), est de 81% pour les hommes et 70% pour les femmes de

50 à 54 ans. Il décroît jusqu'à respectivement 67% et 56% entre 55 et 59 ans, puis chute brutalement à 28% et 20% entre 60 et 64 ans inclus.

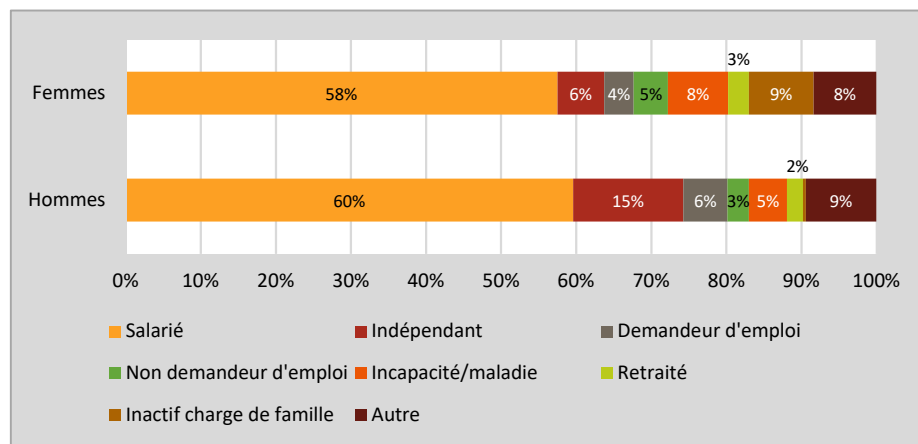
Entre 50 et 59 ans, 20% des hommes et 33% des femmes ne sont ni en emploi, ni au chômage ; ils sont considérés comme inactifs, au sens économique

du terme. Les formes d'inactivité sont cependant très différentes pour les femmes et les hommes, comme le montre le graphique 30, qui indique la répartition des statuts d'activité ou d'inactivité dans la population des 50-59 ans. Il distingue huit catégories : l'emploi salarié, l'emploi indépendant, la situation de demandeur d'emploi (chômeurs BIT, ou hors critères BIT), l'incapacité de travail ou la maladie de longue durée, la retraite (y compris la retraite anticipée dans certains régimes spéciaux), la situation d'inactivité où on n'est plus demandeur d'emploi (à l'exclusion de l'incapacité et de la retraite), l'inactivité économique pour raisons familiales (charge de famille, soins à des proches) et d'autres raisons non détaillées par l'enquête LFS. Cette dernière catégorie inclut sans doute une partie des prépensionnés, sauf quand ceux-ci ont été considérés comme "non demandeurs d'emploi".

Plusieurs choses attirent l'attention dans ce graphique. D'abord, l'écart de taux d'emploi entre les femmes et les hommes est essentiellement dû à l'emploi indépendant, plutôt qu'à l'emploi salarié. Ensuite, la proportion de personnes en incapacité de travail ou maladie de longue durée est élevée : 6.5% de l'ensemble des hommes

et des femmes, c'est-à-dire davantage que la somme des retraités et des non demandeurs d'emploi. Enfin, l'inactivité pour charge de famille ou soins à des proches est très inégalement répartie entre les femmes et les hommes : 9% des femmes contre moins d'1% des hommes dans cette tranche d'âge.

Graphique 30 – Répartition des statuts d'activité ou d'inactivité dans la population de 50 à 59 ans (Belgique, LFS, 2015)



3.2 La soutenabilité du travail en fonction de l'âge

Quelles sont les conditions d'un travail plus soutenable ? Les résultats du volet belge de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS 2015) permettent d'analyser les attitudes des salariés belges par rapport au vieillissement au travail.

Les conditions de travail des salariés âgés

Les situations de travail des salariés de 50 ans et plus restent marquées par une exposition soutenue aux risques, notamment les postures douloureuses et fatigantes, qui concernent 30% des salariés âgés. Toutefois, l'exposition au travail en roulement et au travail de nuit diminue au-delà de 50 ans. Les 50+ ne disposent pas de moins d'autonomie que les plus jeunes mais leur accès à la formation diminue légèrement avec l'âge, tandis que le manque de perspective de carrière augmente avec l'âge, davantage pour

les femmes que pour les hommes. Avec l'âge, la crainte de ne pas pouvoir retrouver un emploi si on venait à perdre le sien devient plus importante : elle atteint 70% chez les hommes et 85% chez les femmes dans la tranche d'âge 56-60 ans. D'une manière générale, le sentiment d'insécurité dans l'emploi s'est accru entre 2010 et 2015 chez les 50+.

Certains impacts sur la santé deviennent plus répandus avec l'âge, notamment les maux de dos et le sentiment de fatigue générale (respectivement 53% et 39% des salariés au-delà de 50 ans). Le sentiment de voir sa santé menacée par son travail connaît une recrudescence entre 46 et 50 ans (un salarié sur trois), nettement plus marquée chez les femmes que chez les hommes. La proportion de salariés déclarant un faible niveau de bien-être psychologique augmente avec l'âge, pour atteindre 25% chez les

femmes et 18% chez les hommes entre 51 et 55 ans ; elle est plus importante parmi les catégories de métiers suivantes : employés moyennement qualifiés des services commerciaux et administratifs, emplois féminins peu qualifiés et professions intermédiaires.

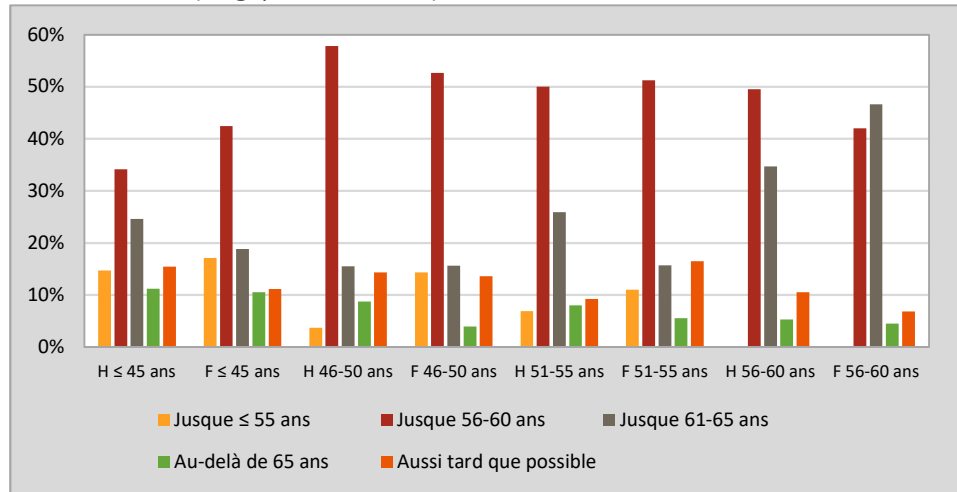
L'horizon de la fin de carrière

Une question de l'enquête EWCS 2015 demande aux salariés jusqu'à quel âge ils veulent travailler. Une synthèse des réponses à cette question figure dans le graphique 31, pour les femmes et les hommes de différentes tranches d'âge. La réponse la plus fréquente est 60 ans (34% des salariés), suivie de 65 ans (17% des salariés). Seulement 9.5% des salariés se voient travailler au-delà de 65 ans, mais 13% des salariés répondent "aussi tard que possible". Toutefois, quand on analyse plus finement ces dernières réponses, on s'aperçoit que

85% de ces répondants situent à 65 ans au plus tard l'horizon dans lequel ils estiment pouvoir encore faire leur travail actuel.

La lecture du graphique 31, qui répartit les réponses selon l'âge des répondants, montre que l'horizon 56-60 ans est le plus populaire jusque l'âge de 55 ans inclus. C'est uniquement parmi les femmes de 56-60 ans que l'horizon de 65 ans devient majoritaire. Les femmes, qui ont souvent eu des carrières interrompues ou à temps partiel, se trouvent plus souvent contraintes de travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite pour maximiser le montant de leur pension. L'emploi à temps partiel conduit d'ailleurs davantage de salariées à envisager de travailler plus longtemps. Ceci peut cependant faire l'objet de deux interprétations, qui ne s'excluent pas : ou bien le temps partiel rend le travail plus soutenable, ou bien il contraint à

Graphique 31 – Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? Distribution des réponses des femmes et des hommes dans les tranches d'âge de 45 ans ou moins, 46-50 ans, 51-55 ans et 56-60 ans (Belgique, EWCS 2015)



travailler plus longtemps pour obtenir de meilleures conditions de départ.

La soutenabilité du travail actuel

Souhaiter travailler longtemps est une chose, se sentir capable de le faire en est une autre.

L'enquête EWCS demande aux répondants s'ils se sentent capables de faire leur travail actuel ou un travail similaire jusqu'à 60 ans, ou encore 5 ans de plus s'ils ont déjà entre 56 et 60 ans. En 2015, 31% des femmes et 29% des hommes répondent négativement

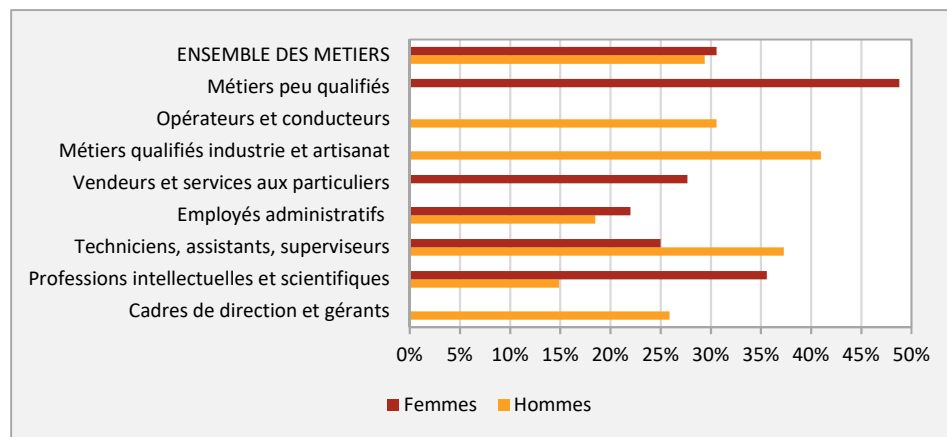
à cette question, ce qui révèle de réelles difficultés de soutenabilité du travail dans l'emploi actuel ou dans un emploi similaire.

La soutenabilité du travail dépend fortement de la profession exercée et du genre, comme l'indique le graphique 32 – où certaines données sont manquantes car le nombre de répondants ou de répondantes dans certains métiers n'est pas statistiquement significatif. Ce sont les métiers peu qualifiés et les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat qui présentent les proportions les plus élevées de réponses négatives, mais une attention particulière doit également être accordée à la situation des femmes dans les professions intellectuelles et scientifiques et à celle des hommes dans les professions intermédiaires de techniciens, assistants et superviseurs.

Si on s'intéresse à ceux qui pensent pouvoir faire encore leur travail quand ils auront 60 ans et qu'on leur demande jusqu'à quel âge, 44% d'entre eux répondent ... 60 ans et 35% répondent 65 ans. Les réponses au-delà de 65 ans ne font que 14%.

Les résultats de l'enquête EWCS 2015 permettent d'établir des corrélations entre, d'une part, la perception de la soutenabilité du travail et d'autre part, les indicateurs de qualité du travail qui ont été développés dans la seconde partie du baromètre.

Graphique 32 – Pensez-vous être capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire à l'âge de 60 ans (ou 5 ans de plus si vous avez entre 56 et 60 ans) ? Pourcentage de réponses négatives des 50+ par catégories de métiers (Belgique, EWCS 2015)

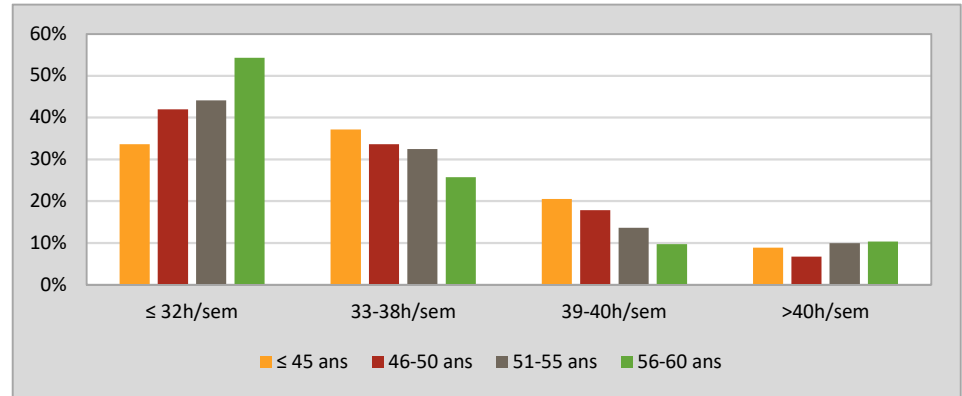


Les facteurs favorables au fait de se sentir capable de faire le même travail jusque 60 ans sont l'autonomie dans l'organisation de son temps de travail, de bonnes opportunités de carrière, la possibilité de s'exprimer, le soutien de la hiérarchie et des collègues. Les facteurs défavorables sont les rythmes de travail élevés, l'exposition fréquente à des risques physiques, biochimiques ou posturaux, l'exposition aux comportements agressifs, les horaires atypiques.

Le temps de travail en fin de carrière

La proportion croissante d'emplois à temps partiel au-delà de 50 ans a déjà été mise en évidence. Plus largement, le souhait de réduire la durée hebdomadaire du travail augmente avec l'âge, comme le montre le graphique 33. Il est basé sur les souhaits exprimés par les salariés en matière de durée hebdomadaire "idéale" de leur

Graphique 33 – Nombre d'heures de travail par semaine souhaité par les salariés, selon l'âge, en pourcentage des salariés de chaque tranche d'âge (Belgique, EWCS 2015)



travail. Le graphique montre clairement que le souhait d'un temps de travail réduit (≤32 heures par semaine) augmente progressivement avec l'âge, jusqu'à devenir majoritaire parmi les 56-60 ans. En revanche, la proportion de ceux qui souhaitent travailler de 33 à 38 heures ou de 39 à 40 heures par semaine diminue avec l'âge. Rappelons que la durée légale

du travail est de 38 heures mais que la durée habituelle d'une semaine de travail est de 39.3 heures (LFS, 2015). Si on compare ces souhaits avec le nombre d'heures réellement prestées, 26% des salariés de 50 ans et plus souhaitent réduire leur temps de travail, 65% ne souhaitent pas de changement et 9% souhaitent travailler plus.

Quatrième partie

Le numérique et l'emploi : un état des lieux

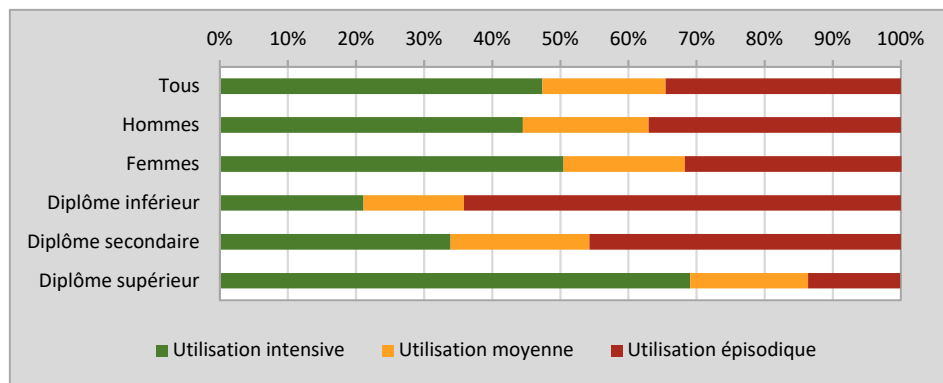
Le développement de l'économie numérique (ou digitale) soulève aujourd'hui des appréciations controversées quant à ses effets sur l'emploi et le travail. Pour évaluer correctement les perspectives futures, il faut d'abord dresser un état des lieux de l'importance actuelle des technologies de l'information et de la communication (TIC) en matière d'emploi et dans les situations de travail. Les innovations les plus récentes viennent en effet se superposer à plusieurs strates d'innovations antérieures. Déjà en 1983, la CSC tenait un Congrès sur le thème des nouvelles technologies. Dans cette dernière partie du baromètre, quatre thèmes sont pris en considération : le degré actuel d'utilisation des TIC dans le cadre du travail, les compétences numériques des travailleurs, l'évolution de l'emploi dans les métiers du numérique et l'évolution de l'emploi dans le secteur des TIC proprement dit.

4.1 L'utilisation du numérique dans le cadre du travail

L'utilisation de technologies numériques (ordinateurs, internet, tablettes, smartphones) par les salariés dans le cadre de leur travail n'est pas aussi répandue qu'on croirait. Selon l'enquête EWCS 2015, elle concerne 65% des salariés, tous secteurs confondus ;

selon l'enquête Eurostat sur la société de l'information (2016), 63% des salariés du secteur privé. Le graphique 34, basé sur l'enquête EWCS, permet de distinguer trois catégories de salariés, selon l'intensité de leur usage de ces technologies : les utiliza-

Graphique 34 – Intensité d'utilisation des technologies numériques par les salariés dans le cadre de leur travail (% de l'emploi salarié, Belgique, EWCS 2015)



teurs intensifs (au moins les trois quarts de leur temps), qui représentent 47% des salariés, les utilisateurs épisodiques (jamais ou presque jamais), qui en représentent 35% et, entre les deux, les utilisateurs moyens (environ la moitié ou un quart de leur temps), qui constituent un plus petit groupe (18%).

Le graphique 34 révèle une forte polarisation en fonction du niveau de diplôme : 64% des moins diplômés n'utilisent jamais ou presque jamais les outils numériques, tandis que 69% des diplômés du supérieur en sont des utilisateurs intensifs. Cette polarisation se reflète dans les écarts entre catégories de métiers : il y a 87% d'utilisateurs intensifs parmi les cadres et dirigeants, 75% parmi les techniciens, assistants et superviseurs et parmi les employés administratifs, contre seulement 20% parmi les opérateurs et conducteurs, 15% dans les métiers

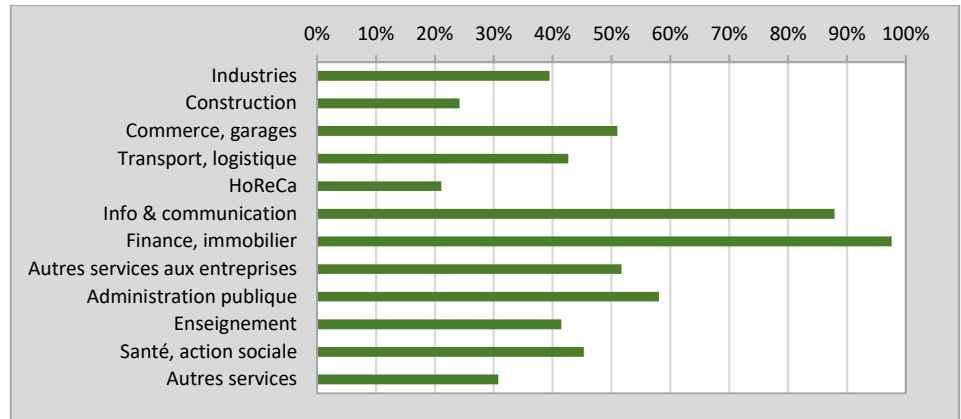
qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et 3% dans les métiers peu qualifiés. En outre, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à utiliser intensivement ces technologies (51% contre 45%).

Le pourcentage d'utilisateurs intensifs par secteur (graphique 35) donne une

mesure du degré de diffusion des TIC auprès des salariés selon leur branche d'activité et révèle d'importantes disparités entre les secteurs.

Ces pourcentages doivent être mis en regard de la proportion d'utilisateurs assidus d'internet dans la vie quotidienne, qui est de 87% dans la tranche

Graphique 35 – Proportion de salariés utilisateurs intensifs des technologies numériques dans le cadre de leur travail, selon la branche d'activité (Belgique, EWCS 2015)



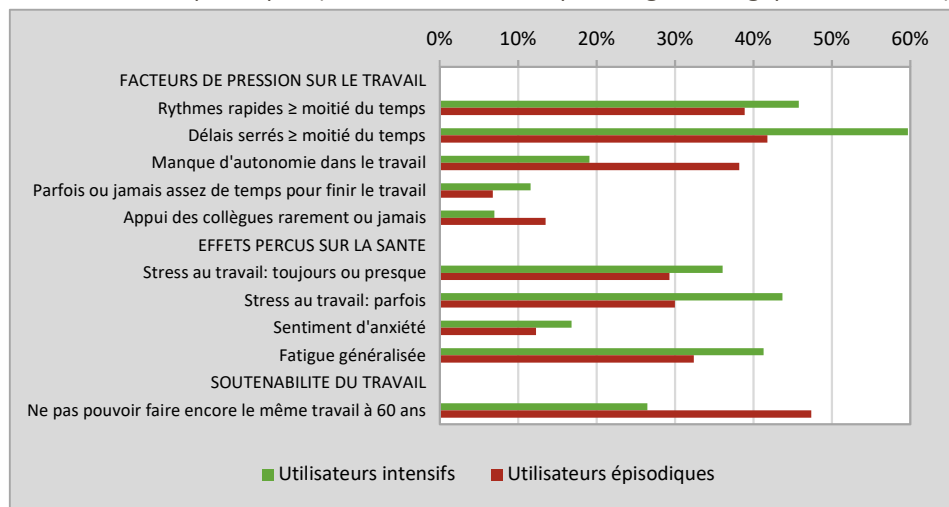
d'âge 25-54 ans. Cela veut donc dire que pour la grande majorité des salariés, le numérique est bien plus présent dans leur vie personnelle que dans leur vie professionnelle.

L'enquête Eurostat sur la société de l'information concerne un public plus limité – les seuls salariés du secteur marchand à l'exclusion du secteur financier. Pour ce qui est comparable, ses résultats ne diffèrent pas significativement de ceux de l'EWCS. Elle apporte cependant une information supplémentaire : la proportion de salariés qui disposent d'un portable fourni par leur employeur pour se connecter à internet. Elle est de 27% parmi le public de l'enquête ; deux branches d'activité se situent nettement au-dessus de la moyenne : l'information, informatique et communication (68%) et les services scientifiques et techniques pour les entreprises (42%).

Peut-on établir une corrélation entre l'intensité d'utilisation de technologies numériques et les indicateurs de qualité du travail, présentés dans la seconde partie du baromètre ? Le graphique 36 compare certains de ces indicateurs pour les utilisateurs inten-

sifs et les utilisateurs épisodiques. Seuls sont repris des indicateurs pour lesquels il existe une corrélation significative. Les utilisateurs intensifs sont plus nombreux à être soumis à des rythmes rapides et des délais serrés et à manquer de temps pour terminer

Graphique 36 – Indicateurs de qualité du travail qui distinguent les utilisateurs intensifs des utilisateurs épisodiques (% des salariés de chaque catégorie, Belgique, EWCS 2015)



leur travail. En revanche, ils ont une plus large autonomie et un meilleur appui de leurs collègues. Ils sont davantage exposés au stress, à l'anxiété ou à la fatigue. En revanche, ils sont bien moins nombreux à estimer qu'ils ne pourront plus faire leur travail actuel à 60 ans. On notera qu'il n'y a pas de corrélation entre l'intensité d'utilisation des TIC et l'exposition à des risques physiques, biochimiques ou posturaux, ni les troubles du sommeil, ni le sentiment que son travail a un impact négatif sur sa santé.

Ces résultats doivent toutefois être interprétés avec prudence. Une corrélation n'est pas une relation de cause à effet. Comme les utilisateurs intensifs des TIC sont concentrés parmi les plus qualifiés et les professions intellectuelles, leurs conditions de travail sont également influencées par les autres caractéristiques de ces métiers.

4.2 Les compétences numériques

L'enquête Eurostat sur la société de l'information construit une échelle de mesure des compétences numériques des individus, à travers douze questions concernant leurs capacités à réaliser certaines tâches sur un ordinateur (compétences informatiques) ou sur internet (compétences internet). L'échelle comporte quatre niveaux : aucune compétence, compétences faibles, moyennes ou élevées. Il s'agit de compétences instrumentales, liées à la capacité d'effectuer certaines opérations ; l'enquête ne mesure pas les compétences informationnelles, c'est-à-dire la capacité de sélectionner et d'interpréter les informations, de leur donner du sens.

Parmi la population belge de 25 à 54 ans, quel que soit le statut par rapport à l'emploi, 18% des individus ne déclarent aucune compétence infor-

matique et 7% aucune compétence internet ; ces chiffres sont respectivement de 24% et 28% pour le faible niveau de compétences, 30% et 48% pour le niveau moyen, 28% et 17% pour le niveau élevé. Or, 87% des individus de cette tranche d'âge déclarent utiliser internet tous les jours ou presque. Pour faire bref, environ deux personnes sur trois déclarent des compétences moyennes ou élevées, une sur trois des compétences faibles ou nulles. Dans cette population, 78.5% des individus sont en emploi, 6.5% au chômage (critères BIT) et 15% en inactivité.

Parmi les 25-54 ans, le niveau de diplôme est un facteur discriminant du niveau de compétences numériques. Les personnes sans diplôme secondaire sont 70% à déclarer un niveau faible ou nul en informatique,

55% un niveau faible ou nul dans l'utilisation d'internet. Parmi les diplômés du secondaire, ces chiffres sont respectivement 51% et 41% ; parmi les diplômés du supérieur, ils tombent à 19% pour l'un et l'autre type de compétences. Les différences entre les femmes et les hommes sont faibles.

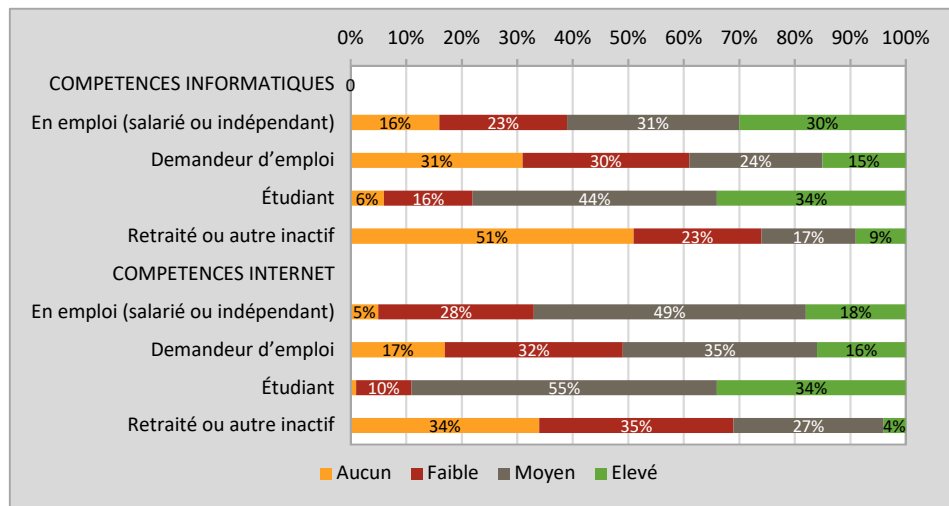
Le niveau de compétences numériques varie également d'une Région à l'autre. En Wallonie, il est inférieur à celui des deux autres Régions et à la moyenne nationale. Ainsi, 49% des Wallons de 25 à 54 ans déclarent un niveau faible ou nul de compétences en informatique, contre 37% des Flamands et 42% des Bruxellois. En matière de compétences internet, le niveau faible ou nul représente 40% en Wallonie, 33% en Flandre et 28% à Bruxelles.

Le graphique 37 distingue les niveaux de compétences numériques Eurostat

selon le statut par rapport à l'emploi, mais pour une population plus large (16 à 74 ans). Il met en évidence des écarts importants entre les personnes en emploi, les demandeurs d'emploi (BIT ou non) et les retraités ou autres inactifs économiques.

On notera que le questionnaire Eurostat reste très marqué par les compétences requises avec des interfaces de type "ordinateur, menu, clavier, souris". Les interfaces tactiles (tablette ou smartphone) sont moins exigeantes en termes de compétences techniques.

Graphique 37 – Niveau de compétences numériques mesuré par Eurostat, selon le statut par rapport à l'emploi (16-74 ans, Belgique, Eurostat 2015)



4.3 L'emploi et la formation dans les métiers du numérique

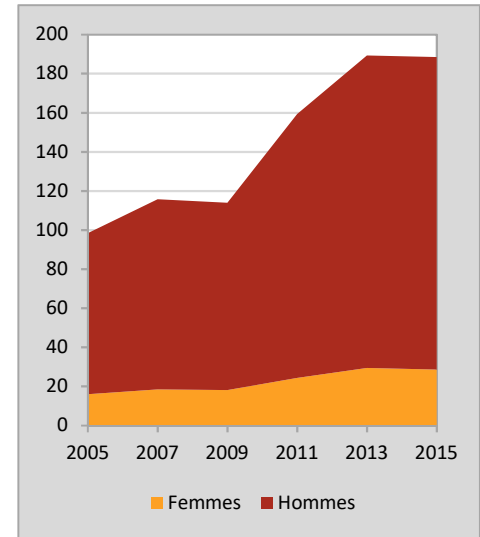
Les professionnels des TIC sont définis par l'OCDE et par Eurostat comme "des travailleurs qui sont capables de développer, d'implémenter et de maintenir en service les systèmes d'information et de communication et pour lesquels les TIC constituent la partie principale de leur travail". Ils appartiennent presque tous aux professions intellectuelles et scientifiques et aux professions intermédiaires (techniciens, assistants, superviseurs). Ils comprennent aussi les métiers du web et du multimédia. Ils travaillent dans tous les secteurs d'activité : industries, services marchands et non marchands.

Comme le montre le graphique 38, le nombre de salariés et indépendants exerçant un métier des TIC a presque

doublé au cours des dix dernières années (2005-2015).

Ces métiers sont essentiellement masculins ; la proportion de femmes (16% en 2005, 15% en 2015) n'a pas augmenté au cours des dix dernières années, malgré de nombreuses campagnes pour attirer les femmes dans les formations TIC. Il s'agit aussi de métiers "jeunes", où la proportion de moins de 35 ans est élevée, mais cette proportion a diminué au fil des années (de 46% en 2005 à 33% en 2015), ce qui indique une certaine continuité dans les carrières. Le niveau de qualification est élevé : 76% des professionnels des TIC ont un diplôme de l'enseignement supérieur. On aurait pu s'attendre à une proportion encore plus élevée. Les métiers des TIC sont

Graphique 38 – Évolution de l'emploi (salarié et indépendant) dans les métiers des TIC, en milliers de travailleurs (Belgique, ISOC-Eurostat 2005-2015)



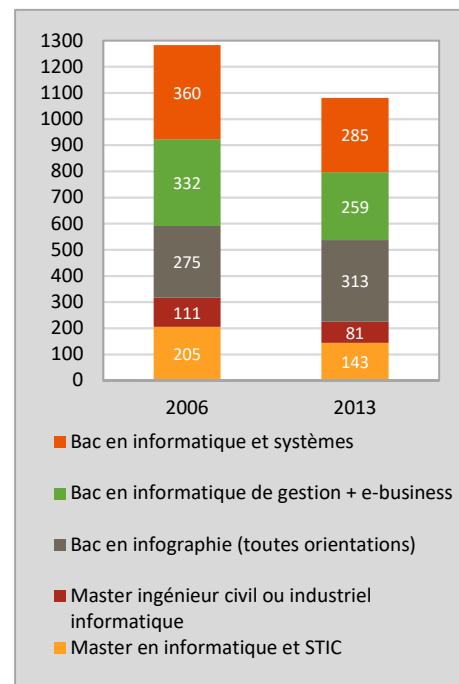
cependant exercés par de nombreux travailleurs sans diplôme supérieur, qui ont acquis leur qualification dans des formations thématiques courtes et ciblées, pas toujours certifiantes et qui ne délivrent pas de diplôme de l'enseignement supérieur.

L'enjeu de la formation aux métiers des TIC est important car diverses études mettent en évidence une pénurie récurrente de professionnels des TIC, due à un nombre insuffisant de diplômés. Si l'ampleur de la pénurie est controversée, son existence ne l'est pas.

Le graphique 39 montre l'évolution, de 2006 à 2013 (dernière année disponible), du nombre de diplômés dans les formations supérieures menant aux métiers du numérique dans la Communauté française Wallonie-Bruxelles. Il a significativement diminué de 2006 à 2013, à l'exception des diplômés en infographie/multimédia

des hautes écoles. Ceux-ci deviennent la cohorte de diplômés la plus importante, dépassant les bacs en informatique de gestion (auparavant analystes-programmeurs) et les bacs en informatique et systèmes (auparavant technologie informatique et informatique industrielle). Le multimédia est la seule filière où la proportion de femmes est importante (31%) et où elle a augmenté de manière significative ; elle ne dépasse pas 10% dans les autres formations des universités et hautes écoles. Au niveau des masters, le nombre annuel de diplômés a fortement décru de 2006 à 2013. Par comparaison, le nombre annuel de diplômés ingénieurs de gestion (parmi lesquels on compte 40% de femmes) est aujourd'hui deux fois et demi plus élevé que le nombre de diplômés universitaires en informatique. Ces deux diplômes rentrent de plus en plus souvent en concurrence sur le marché du travail.

Graphique 39 – Nombre annuel de diplômés dans les formations supérieures aux métiers des TIC en Communauté française (CREF et ETNIC, 2006 et 2013)



Ce déficit de diplômés explique le succès des formations de courte ou moyenne durée organisées par les quatre centres de compétences TIC en Wallonie et celui de Bruxelles. Il provoque aussi des tensions sur le marché du travail. Certaines entreprises recrutent, pour des fonctions informatiques ou web, des diplômés d'autres disciplines faisant la preuve de compétences numériques élevées, ce qui répond aux besoins à court terme mais peut handicaper le potentiel d'innovation à plus long terme.

Par ailleurs, certains employeurs tirent argument de la pénurie pour justifier le recours massif à des travailleurs détachés (page 24), parmi lesquels les informaticiens indiens occupent une place prépondérante (voir section suivante). Ils travaillent pour la plupart dans le secteur TIC, dans les bureaux d'ingénierie et dans le secteur bancaire.

4.4 L'emploi dans le secteur des TIC

Il existe plusieurs définitions du "secteur des TIC", qui se distinguent essentiellement par les activités de l'industrie électronique incluses ou non dans le périmètre du secteur des TIC.

La définition retenue ici, proche de celle de l'OCDE, englobe les trois branches principales en Belgique : le conseil et les services en informatique (consultance, infogérance, programmation, bases de données, services web), les opérateurs de télécommunication et les activités commerciales des grandes entreprises de logiciels, d'ordinateurs et de périphériques qui n'ont pas d'activité industrielle en Belgique (comme Apple, Dell, HP, Canon, etc.). Elle englobe aussi les activités de fabrication de composants et équipements informatiques et de communication, de même que le com-

merce de détail d'équipements TIC en magasin spécialisé, l'édition de logiciels de loisirs et la réparation d'équipements informatiques.

Les emplois du secteur des TIC incluent non seulement des professions des TIC, au sens de la section précédente, mais aussi d'autres métiers administratifs, commerciaux, de production ou de gestion.

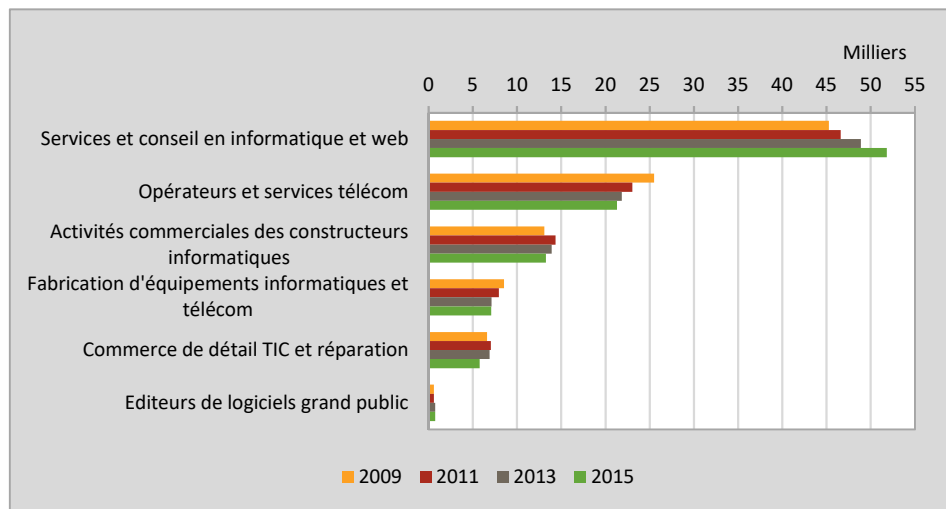
Ainsi défini, le secteur des TIC emploie en Belgique, en 2015, 100147 salariés (données ONSS), contre 99658 en 2009.

Cette stagnation apparente cache des évolutions positives et négatives, comme le montre le graphique 40. Le seul secteur dans lequel une progression significative de l'emploi salarié a été enregistré au cours des six dernières années est celui des services et

du conseil en informatique (+6556 emplois sur la période, soit +14.5%). Les services de télécommunication ont perdu des emplois (-4177 sur la période), de même que l'ensemble des industries de fabrication TIC (-1438 emplois sur la période). L'emploi dans les activités commerciales des constructeurs informatiques qui n'ont pas d'activité productrice en Belgique est resté assez stable mais fluctuant, car certaines grandes entreprises ont dégraissé leurs effectifs alors que d'autres développaient leurs activités. Le bilan global n'est que très légèrement positif.

La part relativement modeste du secteur des TIC dans l'emploi salarié total (2.6%) contraste avec son importance économique. Selon le rapport 2016 du Conseil supérieur de l'emploi sur l'économie numérique, le secteur des TIC représente 3.6% du chiffre d'affaires total du secteur marchand,

Graphique 40 – Évolution de l'emploi salarié dans les différentes branches du “secteur des TIC”, en milliers d'emplois (Belgique, ONSS, juin 2009 à juin 2015)



4% de la valeur ajoutée et 8.8% des exportations de services. Ce rapport met également en évidence un paradoxe concernant la taille des entreprises du secteur TIC. Alors que près de 90% des entreprises comptent moins de 50 salariés, plus de 80% des

emplois sont localisés dans des entreprises de plus de 100 salariés.

Sur le plan géographique, l'emploi dans le secteur des TIC, plus particulièrement dans ses trois branches principales, est majoritairement con-

centré dans la Région bruxelloise et dans sa périphérie flamande, notamment la zone aéroportuaire autour de Zaventem et Diegem. Anvers et Liège ne jouent qu'un rôle de métropole secondaire. Pour le reste, il n'est pas possible de repérer des sous-régions qui seraient des pôles particuliers de développement du secteur des TIC.

Pour terminer ce panorama de l'emploi dans le secteur des TIC, il faut revenir sur la question du détachement de travailleurs. Selon une estimation ONSS-Limosa qui date de 2012, la branche des services et du conseil en informatique occupe environ 5500 travailleurs détachés, soit 11% de l'emploi salarié de cette branche. La majorité d'entre eux (58%) sont originaires d'Inde ; les autres cohortes importantes proviennent des Pays-Bas (18%), de France (9%), d'Allemagne (6%) et de pays de l'ancienne Europe de l'Est (5.5%).

Curieusement, le Luxembourg n'occupe pas une place importante dans cette liste. Il semble que les nombreuses entreprises de services informatiques établies au Luxembourg préfèrent employer leurs salariés belges au Luxembourg même, en les envoyant ponctuellement en mission en Belgique, sans les détacher au sens de la directive européenne sur le détachement de salariés.

Le cas des informaticiens indiens mérite une attention particulière car il est révélateur de certaines pratiques managériales dans ce secteur. Depuis la signature d'une convention bilatérale entre l'Inde et la Belgique en 2006, le nombre d'informaticiens et d'ingénieurs indiens détachés en Belgique est passé de 1214 en 2007 à 4464 en 2016. Selon une estimation du SETCa, le détachement permet aux employeurs d'économiser 30% sur les coûts salariaux, tout en payant ces

salariés au barème minimum de la Commission paritaire nationale auxiliaire des employés.

Dans un marché du travail déjà rendu complexe par une pénurie récurrente de diplômés et une définition assez floue des niveaux de qualification requis, la pratique du détachement vient rajouter un élément de dumping social.

Conclusions

Ce baromètre met en évidence quelques tendances importantes en matière de qualité de l'emploi et du travail. Par rapport à l'édition 2013, certaines tendances se sont stabilisées mais d'autres changements se sont manifestés. En voici une synthèse *a capella*, c'est-à-dire sans l'accompagnement des instruments statistiques.

Les transformations de l'emploi

Depuis le baromètre 2013, peu de changements ont été observés dans la structure sectorielle et la structure régionale des emplois. C'est ailleurs qu'il faut porter le regard.

D'abord, sur les métiers. La tendance à l'expansion simultanée des métiers les plus qualifiés et les moins qualifiés s'est accélérée au cours des dernières années. Cette évolution est parallèle à un double phénomène dans le domaine de la formation initiale : une augmentation continue du nombre de diplômés de l'enseignement supé-

rieur, surtout parmi les femmes, et un problème récurrent de déscolarisation, surtout à Bruxelles et en Wallonie, qui conduit souvent au sous-emploi ou au chômage.

Ensuite, il faut porter attention au processus de création et de destruction d'emplois, dont on ne voit que le solde net quand on compare le volume de l'emploi d'une année à l'autre. Au cours des quatre dernières années, la création d'emplois dans les nouvelles entreprises n'a jamais compensé complètement la destruction due aux fermetures et aux faillites. Cependant, les mouvements de création ou destruction d'emplois dans les entreprises existantes, en expansion ou en restructuration, représentent un volume quatre fois plus important que les entreprises créées ou fermées et ce sont ces mouvements-là qui expliquent les fluctuations totales de l'emploi.

Enfin, on notera l'émergence de nouvelles formes atypiques de travail, autres que l'emploi à durée déterminée et l'emploi à temps partiel (dont la progression s'est ralentie) : les travailleurs détachés, les indépendants économiquement dépendants, les statuts qui se situent dans une zone grise entre le salariat et le travail indépendant et qui se multiplient aujourd'hui avec le travail pour des plateformes en ligne.

Par ailleurs, l'accès des travailleurs à la formation professionnelle continue s'est amélioré dans les entreprises, sans encore atteindre les objectifs fixés par le Conseil central de l'économie. Toutefois, les plus diplômés continuent à y avoir un meilleur accès que les moins diplômés, alors que ceux-ci en retirent davantage de bénéfices.

Quant au chômage, quels que soient les indicateurs utilisés, il n'a pas évolué favorablement. Comme les orga-

nisations syndicales l'ont souligné à maintes reprises, les mesures prises à l'encontre des chômeurs n'améliorent pas le marché du travail.

Une évolution contrastée des conditions de travail

L'analyse des résultats du volet belge de l'enquête européenne sur les conditions de travail de 2015 révèle des évolutions en sens divers.

Parmi les risques auxquels les travailleurs sont exposés, on observe une diminution des risques physiques et biochimiques mais une importance croissante des risques liés aux postures de travail. Ceci se traduit par une augmentation très importante des troubles musculosquelettiques, visible à la fois dans le nombre de demandes de reconnaissance comme maladie professionnelle et dans les causes des incapacités de travail de longue durée.

L'exposition à divers facteurs de pression sur le travail, qui avait significativement augmenté de 2000 à 2010, est en légère régression en 2015 mais les impacts négatifs sur la santé sont devenus plus fréquents, notamment en termes de stress, d'anxiété et de fatigue généralisée.

La conciliation entre le travail et la vie personnelle reste un problème répandu. L'enquête EWCS 2015 révèle que c'est non seulement une question d'horaires de travail et d'autonomie dans la gestion de ses horaires, mais aussi une question de fatigue et de frustration.

L'implication des salariés dans leur travail s'est améliorée, notamment en termes de consultation préalable sur les changements dans l'organisation du travail. Le sentiment d'être reconnu dans son travail est également devenu plus répandu mais l'écart s'est accru entre la majorité des salariés qui

en sont satisfaits et la minorité (un sur six) qui en ont une appréciation très négative.

L'appréciation des perspectives de carrière est également contrastée, avec autant d'opinions positives que négatives. Elle dépend du métier exercé et, dans une même catégorie de métiers, elle est meilleure pour les hommes que pour les femmes, confirmant ainsi l'existence d'un "plafond de verre" dans les carrières des femmes.

En résumé, bien que de nombreux indicateurs se soient améliorés entre 2010 et 2015, les points d'attention restent nombreux, notamment en matière de risques posturaux et psychosociaux et par rapport aux perspectives de développement personnel dans le travail. De plus, il faut rappeler que si les conditions de travail sont meilleures en Belgique que dans beaucoup d'autres pays européens – ce que confirme l'enquête EWCS 2015,

c'est notamment grâce à l'action syndicale, à la fois dans les comités pour la prévention et la protection du travail (CPPT) et dans divers conseils consultatifs où les syndicats veillent à une amélioration constante de la législation du travail.

Le défi de la soutenabilité du travail

Le vieillissement de la population salariée a entraîné, au cours des cinq dernières années, des modifications importantes dans la composition de la catégorie d'âge des 50 ans et plus, qui a grossi de 140000 personnes, dont les trois quarts sont des femmes, en particulier dans les professions intermédiaires (techniciens et assistants), les métiers de la vente et les emplois peu qualifiés. Le temps partiel a continué à se répandre parmi les plus âgés, bien que les restrictions d'accès au crédit temps de fin de carrière ralentissent cette tendance. Si le taux

d'emploi a récemment augmenté de manière significative chez les 50-59 ans, il continue à chuter brutalement au-delà de 60 ans.

La plupart des risques et des facteurs de pression auxquels sont exposés les travailleurs âgés ne sont pas moindres que chez les plus jeunes mais les impacts perçus sur la santé sont plus importants, notamment en termes de fatigue et de bien-être psychologique. Dans ces conditions et face à une pression politique qui vise à l'allongement des carrières, la soutenabilité du travail devient une question cruciale.

Lorsque l'enquête EWCS interroge les salariés âgés sur l'horizon souhaité de leur départ à la retraite, seulement un sur dix situe cet horizon au-delà de 65 ans, y compris si on tient compte de ceux qui répondent "le plus tard possible". L'horizon de 60 ans est le plus populaire, sauf parmi les femmes de 56-60 ans, qui perçoivent sans doute

qu'elles devront travailler plus longtemps pour compenser leurs carrières partielles ou fractionnées.

Souhaiter travailler longtemps est une chose, se sentir capable de le faire en est une autre. À partir de 50 ans, près d'un salarié sur trois ne pense pas être encore capable de faire son travail actuel à l'âge de 60 ans ou cinq ans de plus s'il approche déjà des 60 ans. Bien que le pourcentage de doutes varie selon le genre et les métiers, le scepticisme est répandu dans toutes les professions. De plus, le souhait de réduire son temps de travail augmente avec l'âge, pour atteindre la moitié des salariés au-delà de 55 ans. Les principaux facteurs favorables à la soutenabilité du travail sont l'autonomie dans l'organisation de son travail, de bonnes opportunités de carrière, la possibilité de s'exprimer, le soutien des collègues et de la hiérarchie proche. Les principaux fac-

teurs défavorables sont les rythmes de travail élevés, l'exposition fréquente à des risques physiques, biochimiques ou posturaux, les horaires atypiques et la confrontation à des comportements agressifs.

L'emploi face à la numérisation de l'économie

Près de la moitié des salariés belges font un usage intensif des technologies numériques dans le cadre de leur travail mais plus d'un tiers ne les utilisent quasiment jamais. Ce sont les diplômés de l'enseignement supérieur qui les utilisent le plus mais le métier exercé et le secteur dans lequel on travaille jouent aussi un rôle déterminant. L'âge et le sexe font très peu de différences. Il faut cependant noter que l'usage intensif des technologies et services numériques est devenu bien plus répandu dans l'univers personnel que dans l'univers professionnel.

Les impacts de l'utilisation de technologies numériques sur la qualité du travail reflètent la ségrégation professionnelle dans l'usage de ces technologies. Les utilisateurs intensifs du numérique sont davantage exposés que les non utilisateurs aux rythmes rapides, aux délais serrés, au stress, à l'anxiété et à la fatigue généralisée. En revanche, ils ont une meilleure autonomie, de meilleures possibilités d'implication, un meilleur appui de leurs collègues et ils sont plus nombreux à considérer que leur travail est soutenable jusqu'à 60 ans ou plus.

Lorsqu'on s'intéresse au niveau de compétences numériques des salariés, on relève les mêmes facteurs discriminants que pour l'intensité d'utilisation des technologies, notamment le niveau de diplôme. C'est le statut par rapport à l'emploi qui influence le plus le niveau de compétences numériques. Alors que deux tiers des per-

sonnes en emploi déclarent un niveau moyen ou élevé de compétences numériques, elles sont seulement un bon tiers parmi les demandeurs d'emploi et un quart parmi les inactifs économiques.

Un zoom sur les professionnels des technologies de l'information et de la communication montre que ces métiers ont connu une expansion importante au cours des dix dernières années : le nombre de salariés et d'indépendants y a doublé mais ces métiers sont restés très majoritairement masculins, malgré de nombreuses campagnes pour promouvoir une meilleure égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Paradoxalement, alors que les perspectives d'emploi sont positives, les métiers des TIC sont caractérisés par un déficit croissant de diplômés de l'enseignement supérieur, qui n'est que partiellement compensé par les nom-

breuses formations plus courtes et plus ciblées organisées par les institutions de formation professionnelle qualifiante. Il en résulte une pénurie récurrente, qui perturbe le fonctionnement du marché du travail et contribue à opacifier les profils professionnels.

Un autre zoom, cette fois sur le secteur des TIC (services informatiques, télécommunications, commercialisation et fabrication d'équipements numériques), met en évidence des tendances opposées en termes d'emploi. Alors que l'emploi a augmenté de manière continue au cours des dernières années dans les services et le conseil en informatique et web, les télécommunications ont perdu de nombreux emplois, de même que les industries de fabrication. Bien que les petites entreprises soient très nombreuses dans les services informatiques, l'emploi est majoritairement

concentré dans les grandes entreprises et, au niveau géographique, à Bruxelles et dans sa périphérie. Ce secteur connaît également une présence croissante d'informaticiens détachés, notamment par des entreprises indiennes, qui représentent environ un emploi sur dix. Cette pratique du détachement introduit un élément de dumping social dans un marché du travail déjà très complexe.

La qualité du travail et de l'emploi, encore et toujours

Au niveau européen, le souci de la qualité des emplois, qui s'était manifesté dans la déclaration de Lisbonne en 2000 (*more and better jobs*) et dans les indicateurs de Laeken en 2001, s'est progressivement effacé au profit du leitmotiv *jobs, jobs, jobs*. Pourtant, depuis lors, de nombreuses études et enquêtes d'Eurofound ont mis en avant les bénéfices d'un emploi de qualité en termes de performance éco-

nomique générale et de cohésion sociale.

En Belgique, avec les débats politiques récents autour du concept de "travail faisable" (*werkbaar werk*), la qualité du travail et de l'emploi est revenue à l'agenda du gouvernement mais elle a été mêlée à une volonté de prolonger les carrières et d'augmenter la flexibilité de manière très peu concertée, surtout au bénéfice des entreprises exposées à un contexte de compétitivité internationale.

La revendication syndicale d'un emploi de qualité est donc toujours essentielle et le chantier n'est pas clos.

Glossaire, bibliographie et liste des graphiques

Définition des branches d'activités (classification NACE-08)

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

Définition des professions (classification ISCO-08)

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

Sources statistiques et glossaire des abréviations

Abréviation	Description et lien web	Commentaires
ACTIRIS	Service public de l'emploi de la Région bruxelloise www.actiris.be	Observatoire bruxellois de l'emploi. Statistiques et études sur le marché du travail dans la Région de Bruxelles Capitale.
BFP	Bureau fédéral du plan www.plan.be	Section "marché du travail" dans la base de données en ligne. Le BFP utilise ses propres définitions des branches d'activité, des professions, du taux de chômage, pas toujours compatibles avec les enquêtes internationales.
DGSIE	Direction générale des statistiques et de l'information économique (DGSIE), SPF Économie – Statbel www.statbel.fgov.be	Anciennement INS. Nombreux résultats d'enquête accessibles en ligne. Ce baromètre a utilisé les résultats de l'enquête sur les forces de travail (LFS), de l'enquête européenne sur les revenus et conditions de vie (SILC) et de l'enquête européenne sur la société de l'information (ISOC).
EWCS	Enquête européenne sur les conditions de travail (<i>European Working Conditions Survey</i>) www.eurofound.europa.eu	Enquête quinquennale réalisée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound). En 2010 et 2015, le SPF Emploi et concertation sociale a financé un échantillon plus important de manière à disposer d'une enquête "belge" sur les conditions de travail.
FMP	Fonds des maladies professionnelles www.fmp-fbz.fgov.be	Rapport statistique annuel sur les maladies professionnelles.
FOREM	Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie www.leforem.be	Rapport annuel sur l'état du marché de l'emploi en Wallonie. Rapport annuel "État des lieux socioéconomique de la Wallonie", avec une annexe statistique détaillée. Bulletin mensuel "Marché de l'emploi : chiffres et commentaires".

ICN	Institut des comptes nationaux www.inr-icn.fgov.be	Institut créé par la Banque nationale. Les “comptes régionaux” de l’ICN mesurent l’emploi intérieur de chaque Région, selon une méthodologie propre.
IWEPS	Institut wallon d’études prospectives et statistiques www.iweps.be	Séries statistiques mensuelles du marché du travail. Tendances économiques trimestrielles. Rapport annuel “Chiffres clés de la Wallonie”
LFS	Enquête sur les forces de travail (<i>Labour Force Survey</i>)	Enquête européenne par vagues trimestrielles, réalisée en Belgique par la DGSIE, auprès des salariés et des indépendants. Résultats disponibles sur le site Statbel ; base de données accessible via le site Eurostat. Les tableaux Stabel ne distinguent pas toujours salariés et indépendants, mais distinguent les trois Régions. Les requêtes dans la base de données Eurostat permettent d’isoler les salariés, mais pas d’extraire des données par Région.
ONSS	Office national de sécurité sociale des travailleurs salariés www.onss.be/fr/statistiques	Statistiques administratives de l’emploi salarié par poste de travail (selon la localisation des établissements) ou par travailleur occupé (selon le lieu de résidence). Statistiques relatives à l’enregistrement des travailleurs détachés.
SPF Emploi	SPF Emploi, travail et concertation sociale	Indicateurs de la stratégie européenne pour l’emploi

Autres sources bibliographiques

Conseil économique et social de la Wallonie (2016), *Regards sur la Wallonie 2016*.

Conseil supérieur de l'emploi (2016), *Économie numérique et marché du travail*, Rapport 2016, SPF Emploi, travail et concertation sociale, Bruxelles.

Danguy J., Persyn L. (2016), "L'économie du numérique", chapitre X du *Rapport 2016 sur l'économie wallonne*, IWEPS, DGO 6 et Sogepa, Namur.

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

Defeyt Ph. (2017), *Le chômage en Wallonie : essayer d'y voir plus clair*, Institut pour un développement durable, janvier 2017.

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

FOREM (2015), *État des lieux socioéconomique de la Wallonie*, Annexe statistique.

Goesart T., Struyven L. (2016), *Dynamique sectorielle et régionale sur le marché du travail en Belgique*, DynaM Review 2016/1.

Goesart T., Struyven L., Vets P. (2016), *Dynamiques sur le marché de l'emploi belge 2005-2015*, DynaM Release 2016/12.

IWEPS (2016), *Chiffres clés de la Wallonie*.

Lamberts M. et al. (2016), *La qualité de l'emploi en Belgique en 2015 : analyse sur la base de l'EWCS 2015 – Résumé analytique*, SPF Emploi, travail et concertation sociale, Bruxelles.

Pacolet J., De Wispelaere F. (2016), *Posting of workers. Report on A1 portable documents issued in 2015*, Report KE-04-17-164-EN, European Commission, Brussels.

Périlleux T., Vendramin P. (2017), “Le travail est-il devenu insoutenable ?”, dans *Sociétés en changement*, n°1, UCL-IACCHOS.

SETCa (2017), *Le dumping social dans le secteur IT : vers un crash du contrat Belge ?*, Bruxelles.

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

Valenduc G. (2015), *Une analyse critique des indicateurs de référence des politiques de l'emploi*, FTU-CSC, juin 2015

Van Haeperen B. (2016), “Du chômage aux chômeurs”, dans *Dynamiques régionales*, IWEPS, n°2016/4.

Vendramin P., Valenduc G. (2013), “Le vieillissement au travail”, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n°2185.

Vendramin P., Valenduc G. (2016), *Travailleurs âgés et travail soutenable*, chapitre X de Lamberts M. et al., *Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de EWCS 2015 (Eurofound)*, SPF Emploi, travail et concertation sociale, Bruxelles.

Liste des graphiques

Graphique 1 – Répartition de l'emploi salarié par secteur en Belgique (LFS 2015).....	8
Graphique 2 – Répartition des salariés selon leur région de résidence (LFS 2015)	9
Graphique 3 – Répartition des postes de travail dans chaque secteur selon la localisation des établissements (ONSS 2015)	10
Graphique 4 – Répartition de l'emploi salarié par catégorie de métiers ISCO (Belgique, LFS 2015).....	11
Graphique 5 – Évolution de l'emploi salarié par catégorie de métiers ISCO (Belgique, LFS 2005-2015)	12
Graphique 6 – Évolution de l'emploi des indépendants sans personnel, par secteur (Belgique, LFS 2008-2015).....	13
Graphique 7 – Créations d'emplois (par des employeurs en expansion ou nouveaux) et destructions d'emplois (par des employeurs en contraction ou sortants), Belgique, 2010-2015 (ONSS et KULeuven, Base de données DynaM).....	15
Graphique 8 – Créations et destructions d'emplois selon les Régions, 2014-2015 (ONSS et KULeuven, Base de données DynaM)	16
Graphique 8 – Évolution de l'emploi à temps partiel et de l'emploi temporaire, en % de l'emploi total des femmes ou des hommes (Belgique, LFS 2000-2015)	17
Graphique 9 – Raisons de l'emploi à temps partiel des femmes et des hommes, en % de l'emploi salarié total dans chaque sexe (Belgique, LFS 2015).....	18
Graphique 10 – Emploi temporaire selon le type de contrat (Belgique, LFS 2015, en milliers d'emplois).....	19
Graphique 11 – Évolution du nombre de contrats temporaires parmi les 20-39 ans, selon la durée des contrats (Belgique, LFS 2005-2015)	20
Graphique 12 – Typologie des attitudes à l'égard de l'insécurité d'emploi, selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme (Belgique, EWCS 2015)	23

Graphique 13 – Proportion des différents niveaux d’instruction parmi la population, parmi les salariés et parmi les chômeurs – 25 à 64 ans (Belgique, LFS 2015).....	25
Graphique 14 – Taux d’emploi des jeunes de 25 à 29 ans et 30 à 34 ans selon le niveau de diplôme (LFS 2015).....	26
Graphique 15 – Estimation des bénéfices de la formation professionnelle continue, en % de l’ensemble des travailleurs qui ont suivi dans l’année une formation payée ou organisée par leur employeur ou une formation sur le tas (Belgique, EWCS 2015).....	28
Graphique 16 – Définition des indicateurs de chômage	29
Graphique 17 – Taux de chômage BIT harmonisé et taux de chômage administratif selon le genre, par Région, en 2015 (DGSIE et SPF Emploi)	30
Graphique 18 – Taux de chômage BIT harmonisé des jeunes de 20 à 35 ans, selon le genre, par tranche d’âge de 5 ans, en 2015 (LFS-DGSIE).....	31
Graphique 19 – Répartition des demandeurs d’emploi (chômage administratif) selon la durée d’inoccupation, en 2015 (SPF Emploi)	32
Graphique 20 – Proportion de femmes ou d’hommes qui déclarent être exposés à des facteurs de risque au moins la moitié de leur temps de travail (Belgique, EWCS 2015).....	34
Graphique 21 – Pourcentage de salariés qui pensent que leur travail a un impact négatif sur leur santé, selon qu’ils sont exposés ou non à des facteurs de risque (2015).....	35
Graphique 22 – Demandes de première indemnisation au Fonds des maladies professionnelles (Belgique, FMP 2015)	36
Graphique 23 – Facteurs de pression sur le travail, en % des salariés concernés (Belgique, EWCS 2015)	37
Graphique 24 – Effets perçus sur la santé au cours 12 derniers mois, en % des salariés concernés (Belgique, EWCS 2015).....	38

Graphique 25 – Proportion de salariés soumis à des horaires atypiques ou flexibles, en % des salariés de chaque sexe (Belgique, EWCS 2015)	39
Graphique 26 – Proportion de salariés concernés par certains indicateurs d'implication ou de reconnaissance, selon les catégories de métiers ISCO (Belgique, EWCS 2010)	41
Graphique 27 – Pyramide des âges de l'emploi salarié (Belgique, LFS 2015)	46
Graphique 28 – Variations de l'emploi salarié des 50 ans et plus, de 2010 à 2015, par catégories de métiers (LFS, 2010 et 2015).....	47
Graphique 29 – Évolution de la proportion de temps partiels parmi les salariés de 50 ans et plus, 2000-2015 (Belgique, LFS).....	48
Graphique 30 – Répartition des statuts d'activité ou d'inactivité dans la population de 50 à 59 ans (Belgique, LFS, 2015)	49
Graphique 31 – Jusqu'à quel âge voulez-vous travailler ? Distribution des réponses des femmes et des hommes dans les tranches d'âge de 45 ans ou moins, 46-50 ans, 51-55 ans et 56-60 ans (Belgique, EWCS 2015)	51
Graphique 32 – Pensez-vous être capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire à l'âge de 60 ans (ou 5 ans de plus si vous avez entre 56 et 60 ans) ? Pourcentage de réponses négatives des 50+ par catégories de métiers (Belgique, EWCS 2015)	52
Graphique 33 – Nombre d'heures de travail par semaine souhaité par les salariés, selon l'âge, en pourcentage des salariés de chaque tranche d'âge (Belgique, EWCS 2015).....	53
Graphique 34 – Intensité d'utilisation des technologies numériques par les salariés dans le cadre de leur travail (% de l'emploi salarié, Belgique, EWCS 2015).....	56
Graphique 35 – Proportion de salariés utilisateurs intensifs des technologies numériques dans le cadre de leur travail, selon la branche d'activité (Belgique, EWCS 2015).....	57
Graphique 36 – Indicateurs de qualité du travail qui distinguent les utilisateurs intensifs des utilisateurs épisodiques (% des salariés de chaque catégorie, Belgique, EWCS 2015)	58

Graphique 37 – Niveau de compétences numériques mesuré par Eurostat, selon le statut par rapport à l’emploi (16-74 ans, Belgique, Eurostat 2015)	60
Graphique 38 – Évolution de l’emploi (salarié et indépendant) dans les métiers des TIC (Belgique, ISOC-Eurostat 2005-2015)	61
Graphique 39 – Nombre annuel de diplômés dans les formations supérieures aux métiers des TIC en Communauté française (CREF et ETNIC, 2006 et 2013)	62
Graphique 40 – Évolution de l’emploi salarié dans les différentes branches du “secteur des TIC” (Belgique, ONSS, juin 2009 à juin 2015).....	64

Améliorer la qualité de l'emploi et du travail est au cœur de l'agenda de la CSC. Après une première édition il y a trois ans, les indicateurs fournis par le *Baromètre 2016* de la qualité de l'emploi et du travail mettent en lumière des évolutions contrastées. Ils confirment une tendance à la polarisation des emplois: une expansion simultanée des métiers les plus qualifiés et les moins qualifiés, une élévation continue du niveau de diplôme des salariés, surtout parmi les femmes, mais aussi une banalisation des emplois atypiques et un sentiment récurrent d'insécurité d'emploi, renforcé par un chômage structurel persistant. En matière de conditions de travail, bien que de nombreux indicateurs se soient récemment améliorés, les signaux d'alerte restent nombreux, notamment les risques liés aux postures de travail, les risques psychosociaux et leurs conséquences en termes de stress, d'anxiété ou de fatigue, ainsi que les incertitudes liées aux perspectives de développement personnel dans le travail.

Le *Baromètre 2016* propose également un regard sur deux thèmes d'actualité. Le premier est la soutenabilité du travail. On constate que les salariés de plus de 50 ans ne souhaitent pas travailler plus longtemps, qu'ils sont nombreux à émettre des doutes sur leur capacité à continuer leur travail actuel jusqu'à l'âge de la retraite et qu'ils souhaitent réduire leur temps de travail. Le second thème est la numérisation de l'économie. Le baromètre rassemble une série d'indicateurs sur l'utilisation des technologies numériques dans le travail, l'inégale répartition des compétences numériques, l'expansion des métiers du numérique et les transformations de l'emploi dans ce domaine.