

# ET SI... ON CONSTRUISAIT UNE RÉGION OÙ ON S'ÉPANOUIT MÊME AU TRAVAIL ?

**BAROMÈTRE BRUXELLOIS  
DE LA QUALITÉ DE L'EMPLOI**



**POUR  
UN TRAVAIL  
JUSTE** PAS JUSTE UN TRAVAIL

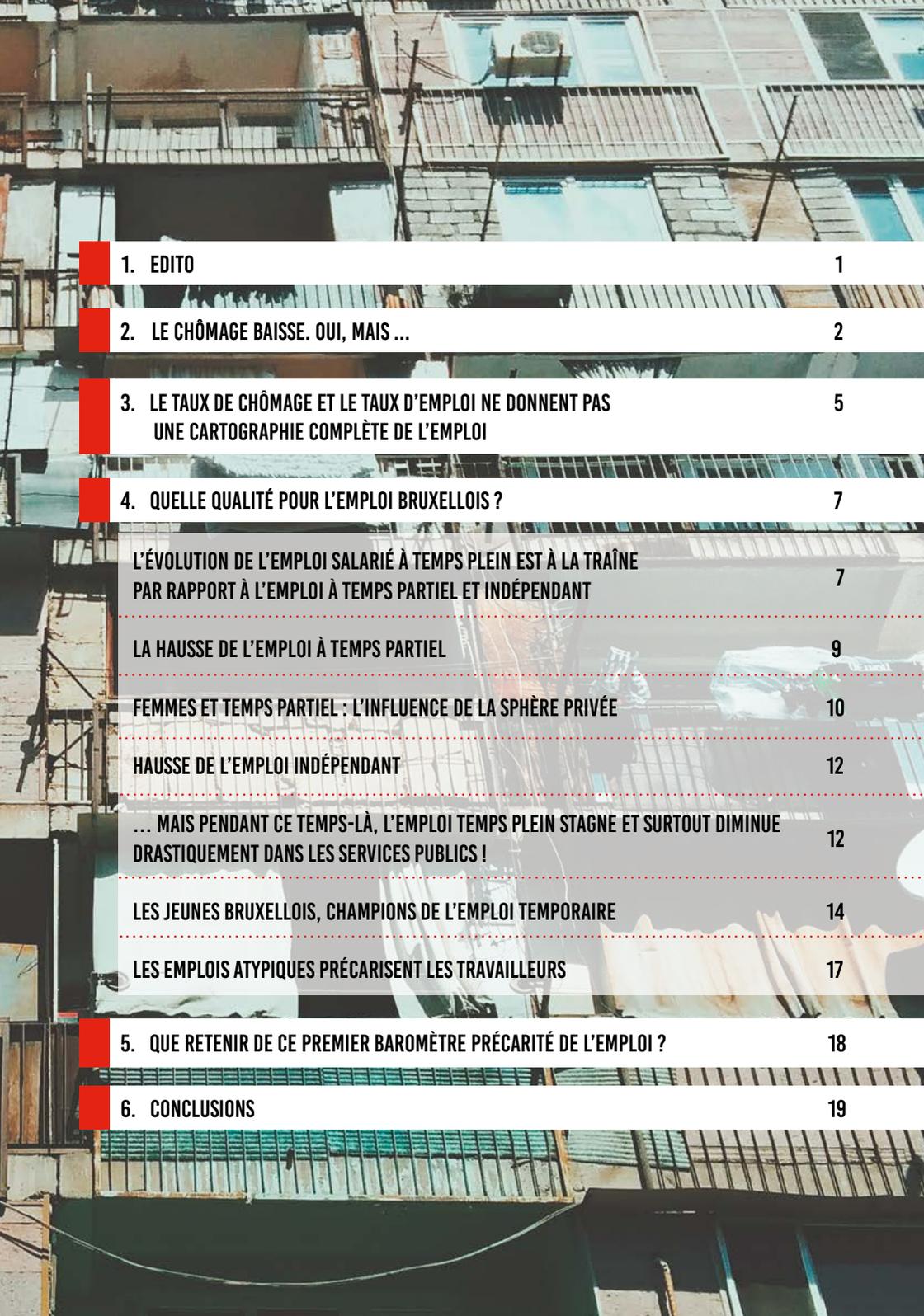
**FGTB-ABVV**  
Bruxelles-Brussel



La FGTB Bruxelles tient à valoriser la diversité de la population bruxelloise. Elle représente et défend tous les travailleurs et toutes les travailleuses avec ou sans emploi.

**Toutes les considérations émises dans ce texte concernent tant les femmes que les hommes et visent une amélioration collective des conditions de vie et de travail, au bénéfice du plus grand nombre.**





**1. EDITO**

**1**

**2. LE CHÔMAGE BAISSE. OUI, MAIS ...**

**2**

**3. LE TAUX DE CHÔMAGE ET LE TAUX D'EMPLOI NE DONNENT PAS  
UNE CARTOGRAPHIE COMPLÈTE DE L'EMPLOI**

**5**

**4. QUELLE QUALITÉ POUR L'EMPLOI BRUXELLOIS ?**

**7**

**L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ À TEMPS PLEIN EST À LA TRAÎNE  
PAR RAPPORT À L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL ET INDÉPENDANT**

**7**

**LA HAUSSE DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL**

**9**

**FEMMES ET TEMPS PARTIEL : L'INFLUENCE DE LA SPHÈRE PRIVÉE**

**10**

**HAUSSE DE L'EMPLOI INDÉPENDANT**

**12**

**... MAIS PENDANT CE TEMPS-LÀ, L'EMPLOI TEMPS PLEIN STAGNE ET SURTOUT DIMINUE  
DRASTIQUEMENT DANS LES SERVICES PUBLICS !**

**12**

**LES JEUNES BRUXELLOIS, CHAMPIONS DE L'EMPLOI TEMPORAIRE**

**14**

**LES EMPLOIS ATYPIQUES PRÉCARISENT LES TRAVAILLEURS**

**17**

**5. QUE RETENIR DE CE PREMIER BAROMÈTRE PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI ?**

**18**

**6. CONCLUSIONS**

**19**

**Auteur**  
**Contributeurs**

Thaddée D'HAEGELEER  
Eric BUYSENS, Samuel DROOLANS, Stéphane LALOUX, Vroni LEMEIRE,  
Fabian MEULENYSER  
Marie-Eve COSEMANS  
Julie FLAM  
Estelle CEULEMANS

**Traduction**  
**Mise en page**  
**Responsable éditoriale**



Suite à la reprise économique initiée dès 2013, les communiqués de presse annonçant une baisse continue du chômage en Belgique n'ont cessé de se multiplier.

Fin août 2018, Actiris, l'Office régional de l'emploi, annonçait une 46ème baisse mensuelle consécutive du chômage à Bruxelles<sup>1</sup>. Il s'agit là de son niveau le plus bas depuis 1992 !

Si cette baisse du chômage est sans conteste une bonne nouvelle, la FGTB Bruxelles a cependant souhaité aller plus loin dans l'analyse, convaincue par sa connaissance du terrain du marché de l'emploi, que ces chiffres masquent une autre réalité : celle de la dégradation continue de la qualité de l'emploi.

La politique mise en œuvre par le Gouvernement fédéral a encore renforcé les politiques d'activation et de contrôle des travailleurs sans emploi ainsi que la dérégulation croissante du droit et des conditions de travail. Les conséquences d'une telle politique sont désastreuses. Comme en atteste le récent baromètre socio-économique de la FGTB<sup>2</sup>, les conditions de vie et de travail se sont fortement dégradées.

Afin d'évaluer l'impact de ces mesures au niveau de notre Région, la FGTB Bruxelles a réalisé un exercice minutieux de récolte de données chiffrées. S'appuyant sur des données

officielles, nous démontrons que baisse du chômage ne rime pas nécessairement avec qualité de l'emploi.

En raison des mesures de dérégulation du marché du travail adoptées par le Gouvernement fédéral, le travail à Bruxelles a plutôt eu tendance à se précariser.

**Le présent baromètre de la qualité de l'emploi se penche d'abord sur la réalité qui se cache derrière les notions de taux de chômage et d'emploi, et met en lumière la nécessité de considérer d'autres indicateurs plus qualitatifs pour offrir une analyse pertinente du marché du travail bruxellois.**

La mise en valeur de certains de ces indicateurs dévoile la face cachée des politiques menées depuis plusieurs décennies un peu partout en Europe.

Notre baromètre invite les acteurs politiques et sociaux à prendre la mesure de cette réalité afin que la lutte contre le chômage ne se fasse pas au détriment de la qualité de l'emploi de l'ensemble des travailleurs bruxellois.

**Estelle CEULEMANS,**  
Secrétaire générale de la FGTB Bruxelles

1. <https://press.actiris.be/aout-2018--le-nombre-de-jeunes-chercheurs-demploi-au-plus-bas-depuis-1990#>

2. [www.barometrefgtb.be](http://www.barometrefgtb.be)

## 2 | LE CHÔMAGE BAISSE. OUI, MAIS...

**Depuis cinq ans, le chômage baisse dans les trois Régions du pays, essentiellement en raison d'une certaine reprise économique en Europe.** La Région bruxelloise profite elle aussi de cette embellie : alors que depuis la crise financière de 2008, le taux de chômage augmentait et le taux d'emploi diminuait, cette tendance s'est inversée en 2013 (graphiques 1 et 2). Les deux taux que nous venons de citer sont généralement perçus comme de bons indicateurs de l'état du marché du travail, et sont même au cœur des objectifs politiques en matière d'emploi. Les médias et les gouvernements se réjouissent donc tout naturellement de cette baisse ininterrompue du taux de chômage.

**Si nous ne pouvons bien entendu qu'accueillir positivement la baisse du chômage, il importe aussi de nuancer quelque peu la portée des chiffres avancés.**

En effet, la baisse du taux de chômage ne signifie pas que tous ces demandeurs d'emploi ont retrouvé un emploi. Ils peuvent également sortir des statistiques par des mécanismes liés à des changements de législation ou de méthode de calcul de l'indicateur chômage.

Par ailleurs, la baisse du chômage ne nous dit encore rien sur la qualité des emplois réellement créés ni sur les caractéristiques de ceux qui ont trouvé un emploi.

A Bruxelles, le Gouvernement de M. Rudy Vervoort, Ministre-Président, a placé la concertation et le dialogue social au cœur de son action en matière d'emploi, avec à la clé des avancées saluées par l'ensemble des interlocuteurs sociaux : réforme des groupes-cibles, garantie jeune, accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi.

Alors que les mesures de droite prises par le Gouvernement fédéral ont très largement contribué à renforcer la précarisation de l'emploi.

**Il est d'ailleurs légitime de se demander si la baisse observée du taux de chômage ne découle pas en partie de la détérioration des conditions d'emploi de l'ensemble des travailleurs.** D'une part, via la dérégulation du marché du travail et la création de statuts précaires et flexibles. Et d'autre part, en poussant les demandeurs d'emploi à accepter ces statuts par des politiques d'activation, de contrôle et de sanction.

Dans ce baromètre, nous tentons de mettre en lumière certains aspects trop souvent négligés du marché du travail afin de déconstruire le mythe du «taux de chômage» et «taux d'emploi» comme seuls indicateurs de la santé du marché du travail et de réussite des politiques d'emploi.

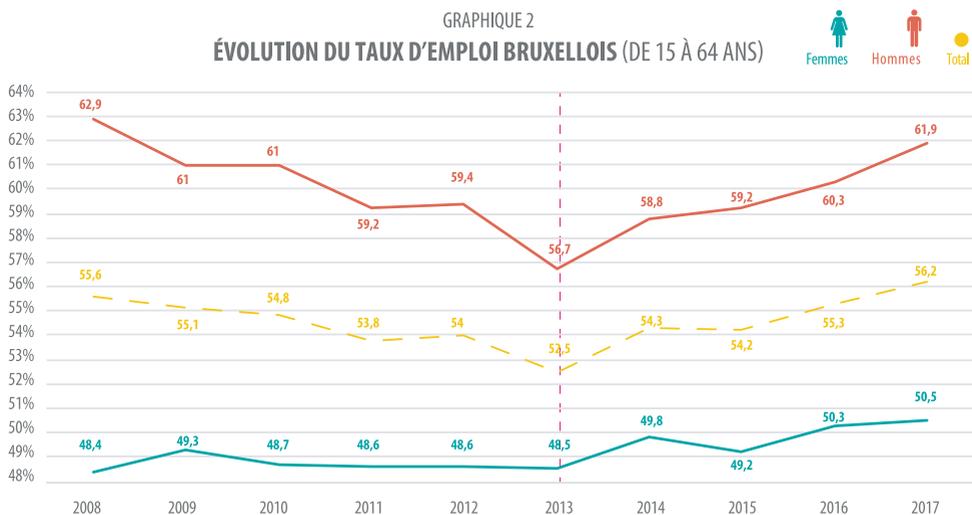
De manière générale, **la FGTB Bruxelles recommande un monitoring de l'emploi dans la Région qui prenne en compte les multiples dimensions du marché du travail et évalue les risques de précarité des travailleurs.** Pour la FGTB Bruxelles, les taux de chômage et d'emploi n'offrent qu'une vision partielle de l'état du marché du travail. Nous proposons donc de regarder vers des indicateurs complémentaires qui permettraient de **mesurer non pas seulement la quantité d'emploi, mais également la qualité de cet emploi.**

GRAPHIQUE 1  
ÉVOLUTION DU TAUX DE CHÔMAGE BRUXELLOIS



Source : Enquête sur les forces de travail (EFT), Eurostat. Calculs FGTB Bruxelles.

GRAPHIQUE 2  
ÉVOLUTION DU TAUX D'EMPLOI BRUXELLOIS (DE 15 À 64 ANS)



Source : EFT, Calculs FGTB Bruxelles.



## ENFIN PLUS D'EMPLOIS À BRUXELLES... POUR LES BRUXELLOIS

Une des caractéristiques majeure de l'emploi bruxellois est la part importante de travailleurs bruxellois résidant dans une autre région. Pendant très longtemps, Bruxelles a compté plus d'emplois occupés par les navetteurs que par les habitants de la Région. Cette situation s'est inversée en 2014 (graphique 3). Depuis la baisse du taux de chômage entamée en 2013 en Région de Bruxelles-Capitale, la part de l'emploi intérieur occupée par les bruxellois grimpe de manière constante. Aujourd'hui, 53% des emplois bruxellois sont occupés par des Bruxellois alors que, dans le même temps, la part de navetteurs se réduit. En parallèle, de plus en plus de bruxellois s'exportent dans les autres régions pour travailler. La navette sortante, c'est-à-dire le nombre de bruxellois allant travailler en Flandre ou en Wallonie, a augmenté de 15% entre 2012 et 2017<sup>1</sup> (66 922 personnes en 2012 contre 76 958 en 2017).

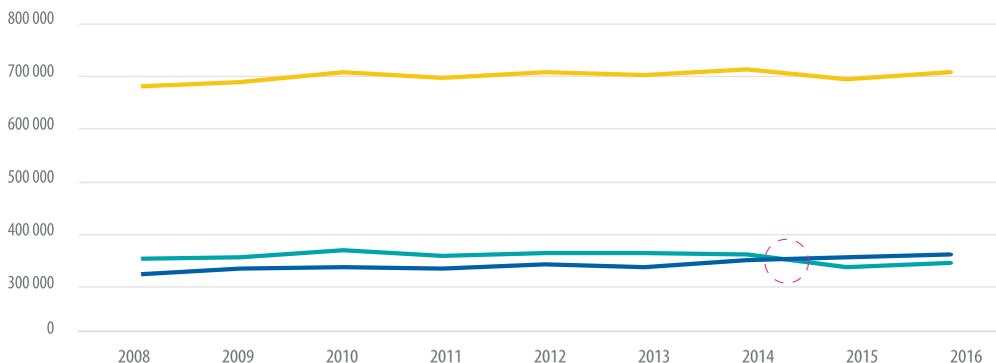
Ces évolutions sont en partie dues à des facteurs démographiques. Comparée aux autres Régions, Bruxelles dispose d'une main-d'œuvre jeune, d'un taux de natalité élevé et d'une po-

pulation moins vieillissante, des caractéristiques qui découlent notamment d'une forte migration internationale dans la Capitale. En conséquence, le vieillissement relatif de la population de la périphérie bruxelloise offre et offrira des opportunités d'emploi aux bruxellois car le volume de jeunes entrants sur le marché de l'emploi ne sera pas suffisant pour compenser les départs des personnes plus âgées. De plus, ce vieillissement devrait aussi avoir comme conséquence de réduire la navette entrante et de laisser de plus en plus d'emplois vacants pour les bruxellois.

Soulignons aussi que les mesures prises (en concertation avec les interlocuteurs sociaux) par le gouvernement bruxellois et les organismes régionaux de l'emploi et de la formation ont permis de tirer parti de ces évolutions démographiques en facilitant la mise à l'emploi des bruxellois à l'intérieur et à l'extérieur de la Région. Il s'agit notamment du renforcement des formations linguistiques, de l'accord inter-régional entre Actiris et le VDAB sur la mobilité des demandeurs d'emploi, de la réorientation des aides à l'emploi au profit des bruxellois ...

1. Source: SPF Économie – DGSIE (EFT), Calculs Observatoire bruxellois de l'Emploi et de la Formation

GRAPHIQUE 3  
RÉPARTITION DE L'EMPLOI INTÉRIEUR EN RBC (EFT)



# 3 | LE TAUX DE CHÔMAGE ET LE TAUX D'EMPLOI NE DONNENT PAS UNE CARTOGRAPHIE COMPLÈTE DE L'EMPLOI



## Taux de chômage

= (nombre de personnes «**au chômage**») ÷ (nombre de personnes «actives»)<sup>1</sup>



## Taux d'emploi

= (nombre de personnes «**à l'emploi**») ÷ (nombre de personnes en âge de travailler)<sup>2</sup>

Ces deux indicateurs sont considérés comme des indicateurs phares pour évaluer la réussite ou non d'une politique d'emploi. Les gouvernements axent donc leur politique en fonction d'une évolution favorable de ces chiffres : à la baisse pour le chômage, à la hausse pour l'emploi.

Pourtant, ces deux indicateurs sont des ratios: une baisse du taux de chômage ne signifie pas automatiquement que le nombre de travailleurs sans emploi a diminué. Dans le même sens, le taux d'emploi peut augmenter si la population en âge de travailler diminue, sans que le nombre de personnes à l'emploi n'augmente.

Surtout, le calcul de l'indicateur «taux de chômage» et de l'indicateur «taux d'emploi» nécessite de définir ce que signifie «se trouver au chômage» et «à l'emploi». Leur calcul repose donc sur une interprétation qui n'est évidemment pas neutre.

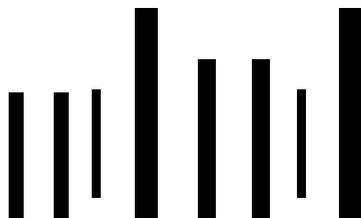
## Exemples :

1. Eurostat considère que les travailleurs sans emploi ne cherchant pas du travail **actif-ment** ne sont pas des chômeurs, ce qui réduit ainsi le nombre de chômeurs repris dans les statistiques. Il considère par contre comme étant à l'emploi des travailleurs ne prestant que quelques heures par trimestre et/ou travaillant au noir, en stage ou en tant que bénévole. Cette définition de l'emploi place donc ses normes très bas en termes de qualité! Les politiques menées par le Gouvernement fédéral créent ainsi l'illusion de réduire le taux de chômage ou d'augmenter le taux d'emploi alors que dans les faits, elles transforment des emplois de qualité en emplois précaires (cfr. deux mi-temps contre un temps plein, voir ci-dessous).

2. Lorsque l'ONEM dévoile les chiffres du chômage, il ne prend en compte que les chômeurs qu'il indemnise. Sont donc oubliés les milliers de travailleurs sans emploi qui ne touchent

1. La population active est composée des personnes au chômage et des personnes à l'emploi

2. En général la population entre 15 et 64 ans



pas d'allocations de l'ONEM comme les jeunes en stage d'insertion, les jeunes exclus du droit aux allocations d'insertion, les bénéficiaires du revenu d'insertion ou les chômeurs inscrits volontairement. Or, ils sont tout autant demandeurs d'emploi.

De manière générale, **ces indicateurs traditionnels ont tendance à sous-estimer le taux de chômage** car chacune des méthodes exclut un ou plusieurs groupes de travailleurs sans emploi.

Attention, cela ne veut pas dire que ces indicateurs sont mauvais : comme les sondages, ils doivent être analysés avec un certain esprit critique, en prenant en compte ce que l'indicateur calcule réellement.

Pour avoir une vision objective et nuancée du monde du travail et en appréhender les différentes réalités, il faut donc prendre en compte plusieurs indicateurs.

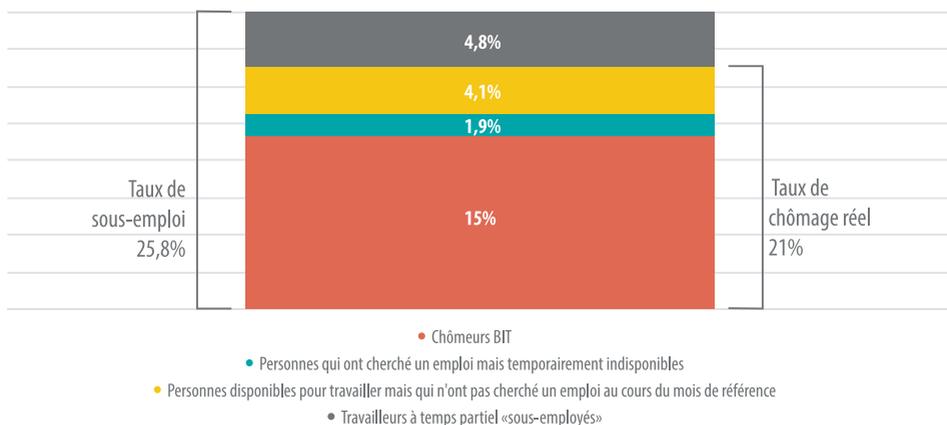
Eurostat propose d'ailleurs depuis quelques années quelques indicateurs complémentaires. En tenant notamment compte des personnes cherchant un emploi mais pas de manière active (cf. les personnes disponibles pour travailler mais qui n'ont pas recherché un emploi au cours du mois de référence) et les personnes qui ont cherché un emploi mais qui sont temporairement indisponibles. Ainsi, si on prend en compte ces catégories de travailleurs sans emploi, le taux de chômage bruxellois de 2017 passe de 15 % à 21%.

## LE TAUX DE SOUS-EMPLOI EST UN INDICATEUR PERTINENT

A Bruxelles, on dispose également d'informations sur le nombre de travailleurs à temps partiel qui veulent travailler plus et sont disponibles pour le faire, sans toutefois trouver d'emploi à temps plein. Cette catégorie, qui correspond à 4,8 % de la population active, ne peut pas être considérée comme au chômage, mais se retrouve quand même en situation de sous-emploi.

L'addition de ces différentes catégories (chômeurs, travailleurs à temps partiel sous-employés, travailleurs temporairement indisponibles et disponibles mais non répertoriés) nous permet de calculer un nouvel indicateur : le taux de sous-emploi, qui est plus complet que le simple taux de chômage. A Bruxelles, il s'élève à 25,8 % pour l'année 2017 (pour un taux de chômage officiel de 15%) (graphique 4).

GRAPHIQUE 4  
TAUX DE CHÔMAGE «EFT» ET INDICATEURS COMPLÉMENTAIRES (BRUXELLES, 2017)



# 4 | QUELLE QUALITÉ POUR L'EMPLOI BRUXELLOIS ?

En plus de leur caractère incomplet, les indicateurs du taux d'emploi et de chômage ne disent rien sur la qualité des emplois occupés par les bruxellois.

En intégrant des données supplémentaires issues de différentes sources se rapportant à l'évolution de l'emploi en région bruxelloise (2008-2016), nous pouvons d'ores et déjà tirer quelques conclusions.

## L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ À TEMPS PLEIN EST À LA TRAÎNE PAR RAPPORT À L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL ET INDÉPENDANT

Les chiffres fournis par la Banque Carrefour de la Sécurité sociale (BCSS - voir tableau) nous apprennent qu'entre le premier trimestre 2008 et le premier trimestre 2013, le nombre de travailleurs a augmenté de 17.579 individus (+5,2%). Parmi les travailleurs, on constate que deux catégories augmentent : les emplois salariés à temps partiel (+14.453 travailleurs ou + 19,9%) et les indépendants (+7.441 travailleurs ou + 12,3%). A l'inverse, **le nombre de salariés à temps plein diminue (-2.435 travailleurs ou**

**-1,2%),** ainsi que le nombre de travailleurs en régime «spécial» (intérimaires et saisonniers).

Si l'on peut se réjouir de la baisse de l'emploi sous régime «spécial», la baisse de l'emploi salarié à temps plein a de quoi inquiéter : en effet, selon la FGTB, le contrat à durée indéterminée à temps plein reste la forme d'emploi qui offre aux travailleurs les meilleures garanties en terme de sécurité d'existence. Sur la période d'après crise, durant laquelle le chômage était

# 25,8 %

TAUX DE SOUS-EMPLOI EN RÉGION BRUXELLOISE EN 2017



en augmentation, la conjoncture difficile pourrait expliquer que les entreprises aient diminué leur activité et se soient séparé de travailleurs temps plein pour les remplacer en partie par des temps partiels et éventuellement des sous-traitants indépendants.

Quid depuis 2013 ?

Entre 2013 et 2016, le nombre d'emploi salariés à temps plein augmente de manière plus favorable (+3.439 travailleurs ou +1,7%). Cette augmentation reste cependant toujours inférieure à celle des salariés à temps partiel (+4.441 ou 4,9%) et des indépendants (+5.304 ou 7,3%).

TABLEAU  
**VARIATION DE LA POPULATION BRUXELLOISE EN ÂGE DE TRAVAILLER (15-64 ANS) PAR CATÉGORIES SOCIO-PROFESSIONNELLES, PÉRIODE DU PREMIER TRIMESTRE 2008 AU PREMIER TRIMESTRE 2013 ET DU PREMIER TRIMESTRE 2013 AU PREMIER TRIMESTRE 2016 (BCSS)**

	1er trim. 2008 - 1er trim. 2013		1er trim. 2013 - 1er trim. 2016	
	Variation en valeurs absolues	Variation en pourcentage	Variation en valeurs absolues	Variation en pourcentage
<b>1. Travailleurs (n1)</b>	<b>17 579</b>	<b>5,2%</b>	<b>13 404</b>	<b>3,6%</b>
1.1. Salariés à titre principal dont	10 138	3,6%	8 100	2,7%
<i>Salarié temps plein</i>	-2 435	-1,2%	3 439	1,7%
<i>Salarié temps partiel</i>	14 453	19,9%	4 441	4,9%
<i>Salarié "temps spécial"</i>	-2 073	-22,7%	163	2,3%
1.2. Indépendant/aidant à titre principal	7 441	12,3%	5 304	7,3%
<b>2. Demandeurs d'emploi / Chômeurs</b>	<b>5 463</b>	<b>6,9%</b>	<b>-14 161</b>	<b>-20,0%</b>
<b>3. Autres</b>	<b>37 913</b>	<b>12,2%</b>	<b>17 039</b>	<b>4,7%</b>
<i>Total</i>	60 955	8,4%	16 282	2,0%
<i>Taux de chômage *</i>		0,2pp		-3,2pp
<i>Taux d'emploi *</i>		-1,4pp		0,8pp

pp= point de pourcentage

Source : Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS). Calculs FGTB Bruxelles.

\*Il existe deux biais importants dans le calcul du taux de chômage et d'emploi par les données BCSS :

- Le taux de chômage est sous-estimé car il ne prend en compte que les demandeurs d'emploi indemnisés par l'ONEM (catégorie n2 dans la BCSS) et les demandeurs d'emplois dispensés (catégorie n32 dans la BCSS).
- La BCSS ne prend pas en compte l'emploi dans les institutions internationales (notamment UE et Otan). Selon l'IBSA, l'emploi international représente pourtant 47.912 personnes au 31 décembre 2016 à Bruxelles<sup>1</sup>. Ces travailleurs sont bien repris dans la population globale mais pas dans la population des travailleurs, ce qui a pour conséquence de gonfler artificiellement le taux de chômage et de faire baisser artificiellement le taux d'emploi.

1. S. Desiere, L. Struyven, D. Cuyvers, A. Gangji (2018), Focus n°24 « L'emploi international : enfin présent dans les statistiques sur le marché du travail », IBSA/perspective.brussels.

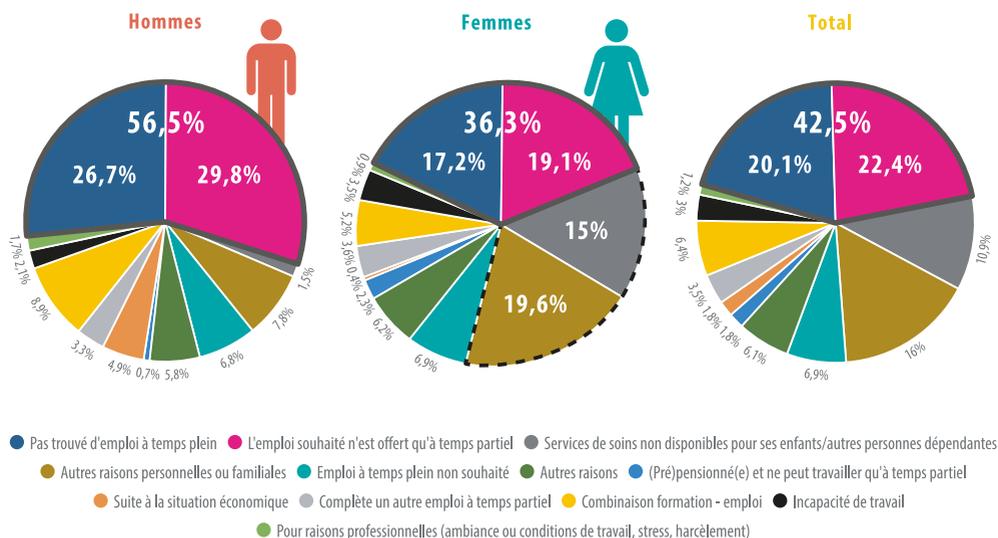
## LA HAUSSE DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

À côté de ces observations, l'évolution de l'emploi à temps partiel mérite que l'on s'y attarde quelque peu. **Les chiffres montrent que cette forme d'emploi est largement «subie»** (graphique 5) : même lorsqu'il s'agit de permettre une meilleure conciliation entre vie privé et professionnelle, on ne peut considérer qu'il s'agit d'un choix. Et cette situation touche plus particulièrement les femmes, preuve

d'une absence d'égalité au niveau de la répartition des tâches dans le ménage (prise en charge des enfants, des courses...).

Par ailleurs, une large partie des travailleurs bruxellois à temps partiel veulent travailler plus mais ne trouvent pas d'emploi à temps plein ou l'emploi qu'il souhaitent n'est offert qu'à temps partiel (56,5 % des hommes et 36,3 % des femmes salariées à temps partiel).

GRAPHIQUE 5  
MOTIF DU TEMPS PARTIEL CHEZ LES SALARIÉS BRUXELLOIS (2017)



Source : EFT, Calculs FGTB Bruxelles.

# 42,5%

C'EST LE POURCENTAGE DE SALARIÉS BRUXELLOIS À TEMPS PARTIEL POUR MOTIF QU'ILS N'ONT PAS TROUVÉ D'EMPLOI À TEMPS PLEIN OU QUE L'EMPLOI SOUHAITÉ N'EST OFFERT QU'À TEMPS PARTIEL

Et contrairement au travail à temps partiel «choisi», le travail à temps partiel involontaire précarise le travailleur, car il ne lui permet ni d'obtenir une rémunération qui garantit sa sécurité d'existence, ni de s'épanouir professionnellement.

Les chiffres de l'emploi à temps partiel posent irrémédiablement question : Comment expliquer qu'une forme d'emploi globalement non voulue ait le vent en poupe ? La réponse pourrait se trouver dans l'émergence de nouvelles pratiques managériales (principalement dans le secteur des services) dans des fonctions qui exigent un effort soutenu et/ou un degré de concentration élevé : les employeurs préfèrent utiliser un nombre plus grand de travailleurs à temps partiel qu'une petite quantité de travailleurs à temps plein qui, avec moins de repos et des plages horaires plus longues, auront plus de mal à maintenir une intensité élevée dans la réalisation de leurs tâches.

La technique est donc simple : à partir d'une

même masse salariale, on crée des jobs avec un temps de travail faible, un salaire moindre, tout en s'assurant une meilleure productivité. Une aubaine pour le patronat... et pour les responsables politiques : l'augmentation du travail à temps partiel réduit le taux de chômage et augmente le taux d'emploi simplement en redistribuant le travail disponible sans toutefois en créer. Qui plus est, au détriment essentiellement des femmes, qui se retrouvent massivement dans cette forme de travail atypique (voir encadré) (graphique 6).

On le voit clairement ici : à eux seuls, taux de chômage et taux d'emploi ne peuvent pas être considérés comme des indicateurs fiables. Une alternative intéressante serait de calculer taux de chômage et d'emploi en équivalents temps plein, ce qui donnerait une vision concrète du nombre d'emploi temps plein disponibles pour la population en âge de travailler (taux d'emploi) ou la quantité de postes ETP manquante pour que chaque personne active soit occupée à temps plein (taux de chômage).

## FEMMES ET TEMPS PARTIEL : L'INFLUENCE DE LA SPHÈRE PRIVÉE

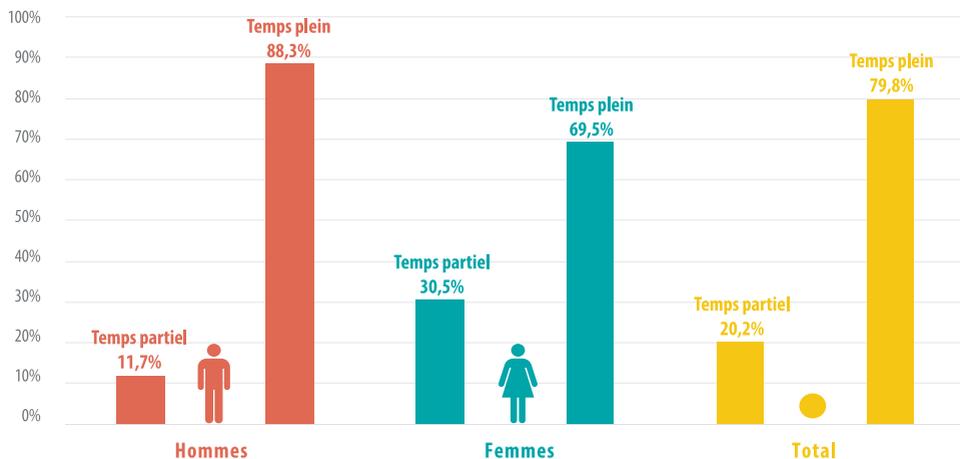
La prépondérance des femmes dans les emplois à temps partiel est une donnée bien connue. Malgré les améliorations récentes, la répartition des tâches au sein du ménage reste inégalitaire<sup>1</sup>. Les chiffres sur le motif du temps partiel le prouvent (graphique 5) : 34,6% des femmes salariées à temps partiel à Bruxelles invoquent des « raisons personnelles et familiales » ou la non-disponibilité de services de soins pour les enfants et

autres personnes dépendantes.

Relevons également la situation préoccupante des familles monoparentales, sur le plan économique et social, qui est peu ou mal prise en compte par les politiques régionales. Ce problème est mis en exergue depuis plusieurs années mais n'a jusqu'à présent pas donné lieu à des mesures concrètes à Bruxelles.

1. A titre d'illustration, le recensement socio-économique réalisé en 2011 par STATBEL (l'office belge de statistique) met en lumière les inégalités fortes en matière de répartition des tâches dans le ménage notamment en termes de déplacement. La question posée aux hommes et femmes en couple avec enfants « Qui va déposer les enfants 3 fois par semaine ou plus sur le trajet domicile travail ? » fait apparaître que, pour le trajet aller, 20,08% des femmes assurent cette tâche contre 12,8% des hommes et, pour les trajets retour, 18,35% des femmes viennent rechercher leur enfant contre 6,65% des hommes – Résultats tirés de la présentation de Marie GILOW, Chercheuses UBL – METICES, à l'occasion du Conseil syndical de la CCB (17/10/2018).

**PART DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS L'EMPLOI TOTAL SELON LE GENRE (BRUXELLES, 2017)**



Source : EFT, Calculs FGTB Bruxelles.

**34,6 %**

**LE MOTIF DU TEMPS PARTIEL ? 34,6% DES FEMMES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL À BRUXELLES INVOQUENT DES RAISONS « PERSONNELLES ET FAMILIALES » DU LA NON-DISPONIBILITÉ DE SERVICES DE SOINS POUR LES ENFANTS ET AUTRES PERSONNES DÉPENDANTES**



## HAUSSE DE L'EMPLOI INDÉPENDANT

L'évolution de l'emploi indépendant pose également question. Le statut d'indépendant ne rime pas forcément avec emploi de bonne qualité et sécurité d'existence. Un nombre croissant de travailleurs bruxellois se retrouvent dans une situation que l'on peut qualifier de «faux indépendants» : ces travailleurs se trouvent sous un statut d'indépendant sans profiter des principaux avantages offerts par ce statut. Derrière cette indépendance de façade, ils restent en fait subordonnés à un seul client. C'est souvent l'employeur qui impose cette situation à ses travailleurs, et pour cause : ce faisant, il peut se décharger de toute ses obligations (paiement des cotisations patronales, congés payés, etc.) tout en gardant un contrôle économique sur le travailleur. Les cas les plus emblématiques sont ceux des coursiers Deliveroo et des chauffeurs Uber, mais le phénomène a tendance à s'étendre à une grande partie du secteur des services.

On parle dans le milieu syndical de «capitalisme sans entreprise», un «business model» dans lequel un maximum d'activités sont sous-traitées à une multitude de petits entrepreneurs, se trouvant hors du champ du droit du travail réservé aux salariés, et bien entendu de la sécurité sociale qui y est associée. En tant qu'«entrepreneurs», ces travailleurs se trouvent également sans possibilité de s'organiser collectivement afin de revendiquer des droits.

Il est impossible de déterminer la part de «faux indépendants» sur le marché du travail, mais l'émergence du phénomène nous invite à entamer une réflexion sur la manière de mieux encadrer et protéger ces travailleurs précaires. La hausse de l'emploi indépendant à Bruxelles n'est donc pas forcément une bonne nouvelle, surtout si elle se fait au détriment de l'emploi salarié à temps plein.

## ... MAIS PENDANT CE TEMPS-LÀ, L'EMPLOI TEMPS PLEIN STAGNE ET SURTOUT DIMINUE DRASTIQUEMENT DANS LES SERVICES PUBLICS !

Entre 2008 et 2016, le nombre de postes à temps plein a augmenté de 1.213 unités en région bruxelloise, alors que le nombre de postes à temps partiel augmentait de 19.519 unités ! Un constat interpellant, d'autant plus quand on constate que le secteur public bruxellois a vu son nombre d'emploi temps plein diminuer.

Si dans le secteur privé, le nombre d'emplois à temps plein a augmenté de 4.300 unités entre 2008 et 2016, cette hausse a été largement contrebalancée par les destructions d'emplois à temps plein dans le secteur public, comme le montre les graphiques ci-contre (graphiques 7 et 8).

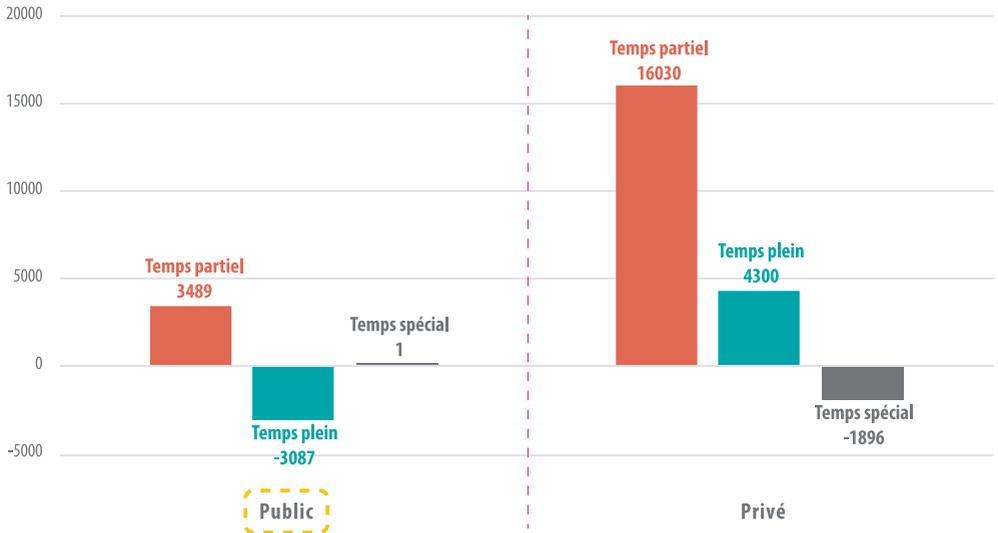


# 4 723

C'EST LE NOMBRE DE FONCTIONNAIRES  
BRUXELLOIS À TEMPS PLEIN EN MOINS  
ENTRE 2008 ET 2016

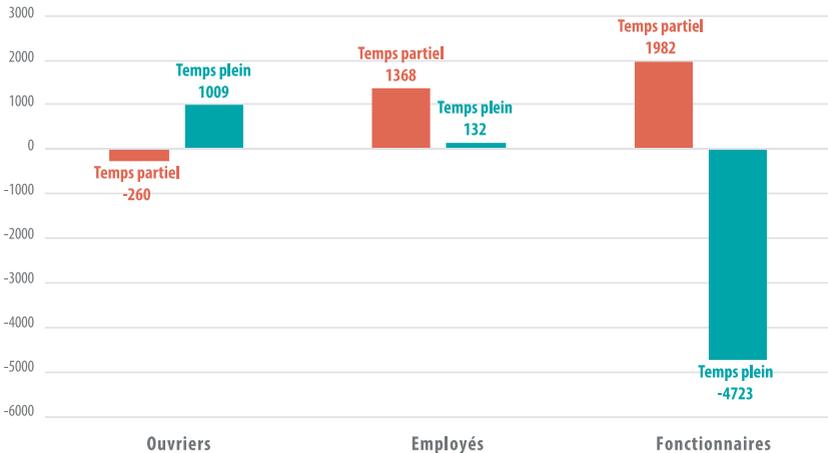
GRAPHIQUE 7

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR SECTEUR PUBLIC/PRIVÉ ENTRE LE PREMIER TRIMESTRE 2008 ET LE PREMIER TRIMESTRE 2016, BRUXELLES



GRAPHIQUE 8

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DANS LE SECTEUR PUBLIC ENTRE LE PREMIER TRIMESTRE 2008 ET LE PREMIER TRIMESTRE 2016, BRUXELLES

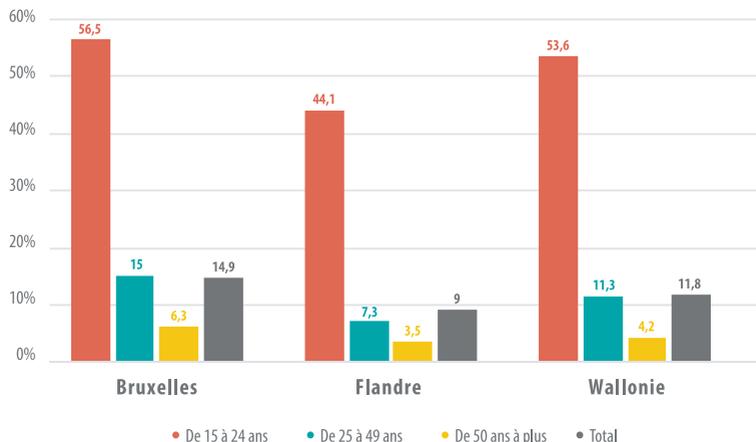


## LES JEUNES BRUXELLOIS, CHAMPIONS DE L'EMPLOI TEMPORAIRE

A Bruxelles, 14,9 % des salariés étaient sous contrat temporaire en 2017, pour seulement 10,4% à l'échelle nationale. Ces contrats temporaires précarisent les travailleurs : les échéances

courtes n'offrent aucune sécurité d'emploi, et rendent donc impossible toute projection dans un avenir professionnel.

GRAPHIQUE 9  
PART DE CONTRATS TEMPORAIRES CHEZ LES SALARIÉS (2017)

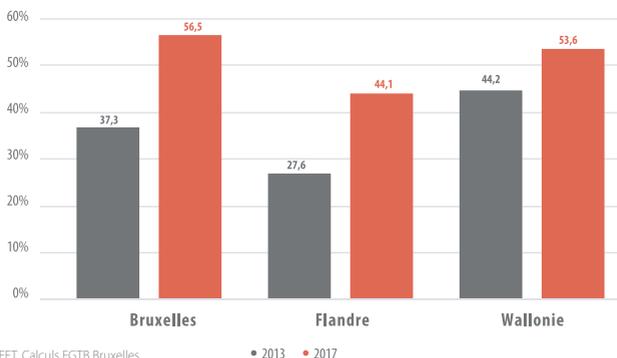


Source : EFT, Calculs FGTB Bruxelles.

Mais c'est surtout pour les jeunes que ce phénomène interpelle: 56,5% des jeunes bruxellois de moins de 25 ans sont en effet occupés dans ce type de contrats précaires... (graphiques 9 et 10).

Les autorités publiques répondront que ces emplois représentent un «tremplin» et que «mieux vaut un tel emploi que rien...». Mais pour la FGTB Bruxelles, cela ne va pas dans le bon sens. Comment se construire un avenir

GRAPHIQUE 10  
EVOLUTION DE LA PART DE CONTRATS TEMPORAIRES CHEZ LES 15-24 ANS ENTRE 2013 ET 2017



Source : EFT, Calculs FGTB Bruxelles.

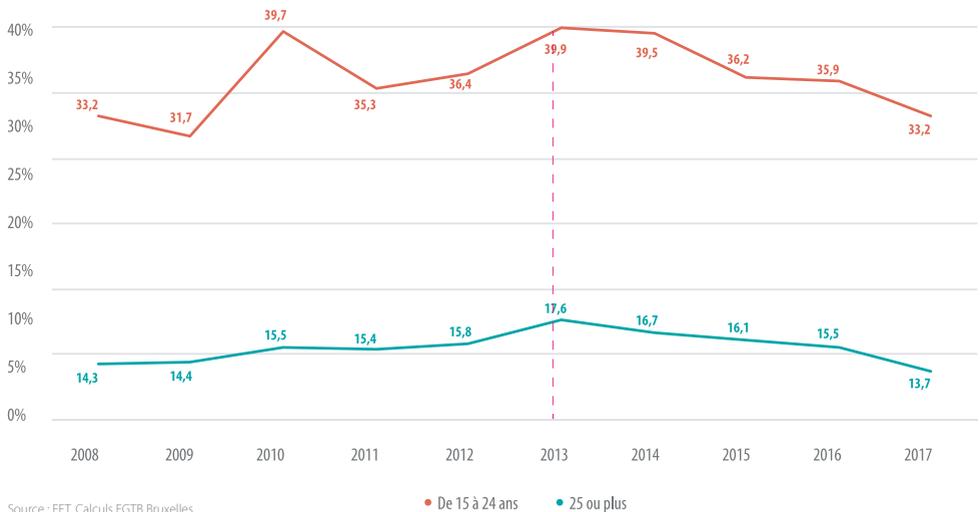
• 2013 • 2017

lorsque l'on reste cantonné à des emplois qui ne donnent pas de perspectives ? Si le taux de chômage des jeunes montre une nette amélioration depuis 2013 (il est passé de 40% à 33%)<sup>1</sup>(graphique 11), il semblerait que beaucoup de jeunes sont sortis du chômage via des emplois temporaires. En effet la proportion de jeunes salariés occupant un emploi temporaire

est passée de 37% à 56,5% sur ces seules quatre années (graphique 10) ! On voit donc bien la stratégie derrière ces chiffres : faire baisser le chômage des jeunes en leur offrant des emplois de plus en plus précaires et en les activant pour qu'ils n'aient d'autre choix que de les accepter !

1. Il s'agit ici des chiffres du taux de chômage harmonisé selon la définition du BIT qui prend aussi en compte les jeunes non-inscrits chez Actiris (source : «Evolution du marché de l'emploi bruxellois», Observatoire bruxellois de l'emploi, rapport mensuel, août 2018.). Notons que dans ses communiqués de presse, Actiris communique comme chiffres du chômage des jeunes, le taux de demandeurs d'emploi. Un taux passé de 31,3% à 24,7% entre 2014 et 2018.

GRAPHIQUE 11  
TAUX DE CHÔMAGE BRUXELLOIS PAR CATÉGORIE D'ÂGE



# 56,5%

DES SALARIÉS BRUXELLOIS ENTRE 15-24 ANS  
SONT OCCUPÉS PAR DES CONTRATS TEMPORAIRES

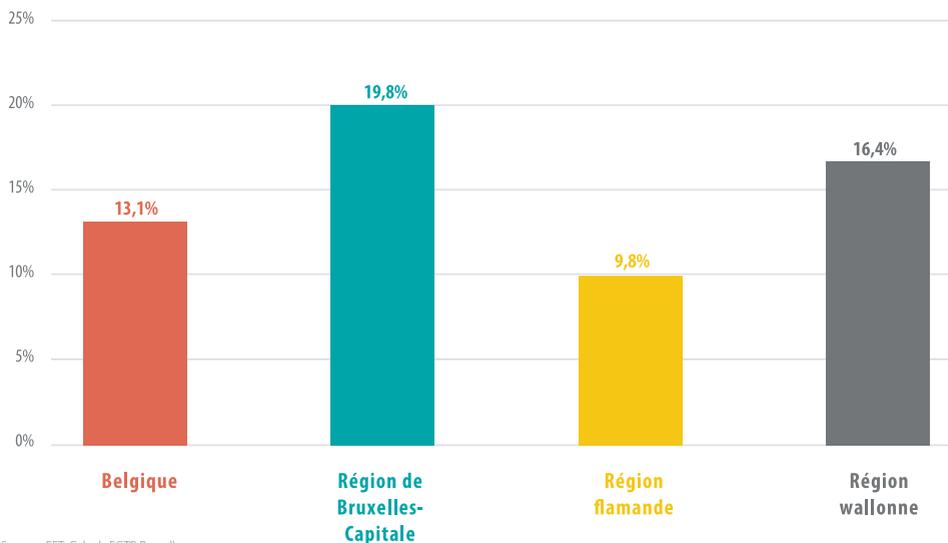


Ces constats illustrent les difficultés rencontrées par les jeunes sur le marché de l'emploi, alternant périodes de chômage avec contrats précaires et formations... Devant le peu d'opportunités qui leur sont offertes, rien d'étonnant à ce que des vagues entières de jeunes choisissent d'évoluer hors système. Ce phénomène porte un nom : les «NEET», acronyme anglophone qualifiant les jeunes qui sont ni à l'emploi, ni étudiants, ni en formation. Là en-

core, la région bruxelloise porte un triste record avec près de 19,8% des jeunes se trouvant dans cette situation en 2016 (moyenne nationale : 13,10%) (graphique 12). Près d'un jeune bruxellois sur 5 ! On voit donc que, même si les instances politiques déclarent prendre le problème à bras-le-corps, la situation des jeunes reste particulièrement problématique à Bruxelles.

GRAPHIQUE 12

### TAUX NEET DES 18-24 ANS (JEUNES SANS EMPLOI NE PARTICIPANT NI À L'ÉDUCATION NI À LA FORMATION, 2016)



Source : EFT, Calculs FGTB Bruxelles.

# 19,8 %

DE JEUNES QUI SONT NI A L'EMPLOI,  
NI AUX ÉTUDES, NI EN FORMATION

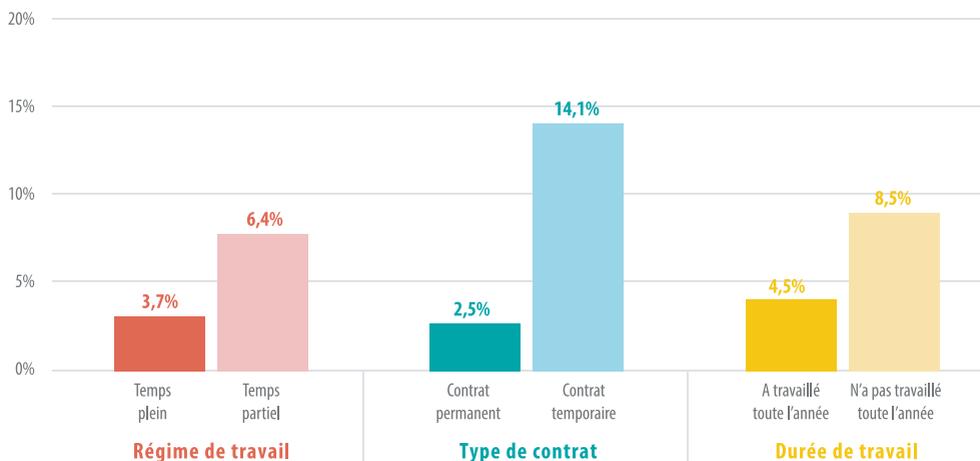


## LES EMPLOIS ATYPIQUES PRÉCARISENT LES TRAVAILLEURS

L'emploi à temps partiel et les contrats temporaires précarisent les travailleurs. Le graphique 13 ci-dessous illustre bien la fragilité qui accompagne ce type d'emploi. Ainsi, pour les salariés belges à temps partiel, la probabilité de se retrouver en situation de

risque de pauvreté (revenus inférieurs à 60 % du revenu médian national) est 70 % plus élevée que pour les salariés belges à temps plein. Pour les salariés sous contrat temporaire, cette probabilité est 5,6 fois (560 %) plus élevée que pour les salariés en CDI !

GRAPHIQUE 13  
**TAUX DE RISQUE DE PAUVRETÉ CHEZ LES TRAVAILLEURS BELGES SELON  
LE RÉGIME DE TRAVAIL, LE TYPE DE CONTRAT ET LA DURÉE DE TRAVAIL, 2016**



Source : Enquête EU-SILC (Eurostat), Calculs FGTB Bruxelles.



# 5 | QUE RETENIR DE CE PREMIER BAROMÈTRE PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI ?

Le taux de chômage à Bruxelles est en baisse constante depuis 2013, après une hausse importante entre 2008 et 2013.

La part de l'emploi intérieur occupé par les bruxellois évolue à la hausse, ce qui laisse indiquer que la baisse du taux de chômage en région bruxelloise est aidée par des facteurs démographiques (vieillesse de la population de la périphérie, diminution de la part de navetteurs<sup>1</sup>, etc.), mais aussi par des politiques régionales d'accompagnement et de formation des demandeurs d'emploi efficaces.

Dans le même temps, le taux d'emploi suit la tendance inverse. Si ces évolutions sont bien réelles, la méthodologie utilisée cache une partie importante de la réelle évolution du marché du travail bruxellois. Elle ne tient en effet pas compte de certaines catégories de travailleurs sans emploi, pourtant bien présents sur le marché du travail ! A titre d'exemple, en incluant certaines catégories dans leur calcul pour l'année 2017, le taux de chômage bruxellois passe de 15% à 21%. Par ailleurs, cette méthodologie inclut dans les chiffres de l'emploi un grand nombre de travailleurs précaires !

Entre le premier trimestre 2008 et le premier trimestre 2016, l'emploi salarié à temps partiel et l'emploi indépendant ont fortement augmenté, pour une hausse bien plus modeste de l'emploi salarié à temps plein. Par ailleurs, l'emploi à temps plein créé dans le secteur privé entre 2008 et 2016 a été largement contrebalancé par les destructions de postes dans le secteur public.

La baisse du chômage apparaît donc comme principalement imputable à la hausse de l'emploi à temps partiel et indépendant. Or, l'emploi à temps partiel est en grande partie subi et évolue au détriment de la protection des travailleurs en réduisant leur sécurité d'existence. Les chiffres sur la pauvreté le prouvent : En Belgique, le risque de pauvreté des travailleurs à temps partiel est 70 % plus élevé que celui des travailleurs à temps plein. De plus, les femmes sont largement surreprésentées dans l'emploi à temps partiel, souvent pour des motifs involontaires liés aux tâches domestiques.

On constate également l'émergence d'une classe de «faux indépendants». Contraints d'accepter le statut d'indépendant, ces travailleurs se trouvent de plus en plus dans une situation de travail précaire, sans protection sociale adéquate et sans véritablement jouir d'autonomie dans leur travail.

Par ailleurs, la part de contrats temporaires est importante chez les salariés bruxellois et particulièrement chez les jeunes. En 2017 plus de la moitié des jeunes salariés bruxellois occupaient des emplois temporaires ! Le taux de chômage et de «NEET» (jeunes n'étant ni aux études, ni au chômage, ni en formation) restent particulièrement élevés chez ces derniers. Difficile de sortir de l'ornière pour les jeunes, vu le caractère précaire des emplois qui leur sont offerts : en Belgique le taux de risque de pauvreté chez ces travailleurs sous contrat temporaire est 5,6 fois plus élevé que celui des travailleurs sous contrat permanent.

1. Pour mémoire, aujourd'hui, 53% des emplois bruxellois sont occupés par des Bruxellois.

Avant de clôturer, il convient de souligner que la FGTB Bruxelles est pleinement consciente de la persistance d'une position désavantageuse sur le marché de l'emploi des travailleurs et travailleuses d'origine étrangère. Un second vo-

let - à paraître en 01/2019 - de ce baromètre se penchera sur la situation des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail bruxellois.

## 6 | CONCLUSIONS

Ce premier baromètre de la qualité de l'emploi à Bruxelles, réalisé par le bureau d'étude de la FGTB Bruxelles vient donc nuancer l'optimisme affiché par l'ensemble des responsables politiques sur le front de l'emploi. Il met également en lumière l'importante responsabilité que porte le Gouvernement fédéral dans la précarisation croissante de l'emploi constatée ces dernières années, malgré le contexte actuel marqué par une amélioration de la conjoncture économique.

Les indicateurs mis en avant par les différents gouvernements n'offrent qu'une analyse partielle de l'état du marché de l'emploi.

Pour la FGTB, la baisse du taux de chômage ne peut être l'unique objectif d'une politique de l'emploi. Il importe tout aussi fondamentalement de prendre en considération la qualité de l'emploi créé. Cette préoccupation doit être au centre des politiques publiques des prochaines années !

Pour la FGTB Bruxelles, le travail doit être un vecteur d'épanouissement pour le travailleur. Il doit lui permettre de sémanciper financièrement et de se réaliser en tant qu'être humain, sans mettre en péril la capacité des générations futures à faire de même. Cette approche sociale du travail, particulièrement mise en brèche depuis l'hégémonie du modèle néolibéral, doit impérativement être réintégrée dans la réflexion de nos décideurs politiques.



# A CETTE FIN, LA FGTB BRUXELLES REVENDIQUE

- La mise en place d'un **monitoring régulier de la qualité l'emploi** en Région bruxelloise. Ce monitoring devra prendre en compte une diversité d'indicateurs afin d'englober l'emploi dans toutes ses dimensions avec une approche qualitative, centrée sur les conditions de travail et le risque de précarité des travailleurs. Ce monitoring devrait notamment inclure le taux de sous-emploi, mais également l'évolution des différentes catégories d'emploi (temps partiels, contrats temporaires, etc.) ET le risque de précarité associé à chacune de ces catégories. Une attention toute particulière doit être enfin accordée aux questions de genre et de diversité...

- Le **rétablissement de l'Etat de droit via un renforcement important des moyens humains et techniques des services d'inspection régionaux et fédéraux ainsi que de la justice** afin de lutter concrètement contre le dumping social et les violations du droit du travail.

- La **fin des mesures d'emploi prises par le Gouvernement fédéral qui ont permis d'accentuer la précarisation du statut de salariés et des droits qui y sont liés (droit du travail, sécurité sociale...)** et l'**imposition de régulations publiques empêchant l'émergence de sous-statut dans notre Région.**

Il s'agit de viser un objectif de plein emploi de qualité plutôt qu'un objectif de création d'emplois précaires, comme le Gouvernement fédéral tente notamment de le mettre en œuvre via :

- ❑ la flexibilisation non négociée du travail (cf. Loi Peeters,...) ;
- ❑ la baisse du coût du travail via des

déductions et exonérations fiscales et parafiscales qui pèsent sur le budget de l'état et la sécurité sociale sans garantir de créations d'emplois ;

- ❑ la création de statuts offrant moins de droits et de protections aux travailleurs et se substituant aux emplois existants ( flexijob, job à 500 euros défiscalisé... ) ;
- ❑ les politiques d'activation qui poussent les travailleurs à accepter n'importe quel emploi ;
- ❑ les politiques d'austérité qui détruisent le bon emploi dans le secteur public.

- L'adoption des **mesures régionales à l'égard des travailleurs, et surtout des travailleuses en monoparentalité**, suivant les propositions du CESRB (Conseil Economique et Social de la Région de Bruxelles Capitale) et du Conseil pour l'égalité entre les hommes et les femmes, dont notamment la création de structures d'accueil de l'enfance, de qualité et à des prix abordables, qui permettent aux femmes et aux hommes de pouvoir travailler à temps plein, et qui garantissent à leurs travailleurs et aux travailleuses un statut et des conditions correctes.

- La **mise en œuvre d'autres politiques d'emploi** telles que

- ❑ la réduction collective du temps de travail sans baisse de salaire et avec embauche compensatoire ;
- ❑ la création d'emploi dans le secteur public via la statutarisation des agents de la fonction publique et le renforcement des moyens des services publics.



Ces revendications en matière d'emploi ne sont qu'une partie du projet de société porté la FGTB pour la région bruxelloise.

**Retrouvez l'ensemble des revendications de la FGTB Bruxelles à l'adresse [www.fgtbbruxelles2019.be](http://www.fgtbbruxelles2019.be)**

