Quelle qualité

pour l'emploi bruxellois ?

Thaddée D'Haegeleer ▪ Octobre 2019

CENTRE D'ÉDUCATION POPULAIRE
ANDRÉ GENOT
rue de Namur 47 • 5000 Beez
T. 081/26 51 52 • F. 081/26 51 51
cepag@cepag.be • www.cepag.be

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. 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.

Dans une première analyse, nous avons montré comment ces indicateurs (taux de chômage et taux d'emploi) sont calculés et certaines de leurs limites ont été présentées. Il a notamment été vu comment ces indicateurs peuvent évoluer positivement en rétrécissant le périmètre des personnes considérées comme chômeurs. Nous avons aussi brièvement abordé la façon dont des politiques de l'emploi visant à déréguler le marché du travail pour créer des emplois de mauvaise qualité tout en mettant plus de pression sur les chômeurs pouvait générer une baisse du chômage en créant des emplois précaires.

Ci-dessous, nous analysons des données supplémentaires issues de différentes sources se rapportant à l'évolution de l'emploi en région bruxelloise (2008-2016) dans le but de montrer que la baisse du chômage observée ces dernières années ne s'est effectivement pas accompagnée d'une hausse qualitative de l'emploi.

L'évolution de l'emploi salarié à temps plein est à la traîne Par rapport à l'emploi à temps partiel et indépendant

Rappelons tout d'abord que le logement a deux fonctions. D'une part, il est indispensable à une vie digne et décente pour chaque personne en ce qu'il apporte une stabilité, un point d'ancrage, qui sont nécessaires à la constitution d'une vie sociale et professionnelle. C'est d'ailleurs à ce titre que, le droit à un logement décent est inscrit dans la Constitution belge. D'autre part, le logement est un bien économique, un investissement, qui s'achète, se vend et se loue sur un marché, au gré de l'offre et de la demande. Dans cette logique de marché, il se doit avant tout d'être rentable au-delà des considérations d'ordre social.

Les chiffres fournis par la Banque Carrefour de la Sécurité sociale (tableau 1) 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 nous, 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 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 ?

On voit qu'entre 2013 et 2016, le nombre d'emploi salariés à temps plein augmente en effet (+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 1 : 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)

	2008.1 - 2013.1		2013.1 - 2016.1	
	Variation en valeurs absolues	Variation en pourcentage	Variation en valeurs absolues	Variation en pourcentage
1. Travailleurs (n1)	17579	5,2%	13404	3,6%
1.1. Salariés à titre principal	10138	3,6%	8100	2,7%
dont				
Salarié temps plein	-2435	-1,2%	3439	1,7%
Salarié temps partiel	14453	19,9%	4441	4,9%
Salarié "temps spécial"	-2073	-22,7%	163	2,3%
en % temps partiel et spécial	0,03261249		0,00662585	
1.2. Indépendant/aidant à titre principal	7441	12,3%	5304	7,3%
2. Demandeurs d'emploi / Chômeurs	5463	6,9%	-14161	-20,0%
3. Autres	37913	12,2%	17039	4,7%
Total	60955	8,4%	16282	2,0%
Taux de chômage*	0,2%		-3,2%	
Taux d'emploi*	-1,4%		0,8%	

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 :

1. 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).
2. 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[1]. 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

A 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 ».

En effet, 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).
Seuls 6,9% des salariés à temps partiel déclarent qu'ils ne souhaitent pas travailler à temps plein.

Graphique 4 : Motif du temps partiel chez les salariés bruxellois (2017)

Motifs du temps partiel (2017)		Total		
Région Bruxelles-Capitale		Hommes	Femmes	Total
	(Pré)pensionné(e) et ne peut travailler qu'à temps partiel	0,70%	2,30%	1,80%
	Pas trouvé d'emploi à temps plein	26,70%	17,20%	20,10%
	Suite à la situation économique	4,90%	0,40%	1,80%
	Complète un autre emploi à temps partiel	3,30%	3,60%	3,50%
	Combinaison formation - emploi	8,90%	5,20%	6,40%
	Incapacité de travail	2,10%	3,50%	3,00%
	Pour raisons professionnelles (ambiance ou conditions de travail, stress, harcèlement)	1,70%	0,90%	1,20%
	Services de soins non disponibles pour ses enfants/autres personnes dépendantes	1,50%	15,00%	10,90%
	Autres raisons personnelles ou familiales	7,80%	19,60%	16,00%
	Emploi à temps plein non souhaité	6,80%	6,90%	6,90%
	Autres raisons	5,80%	6,20%	6,10%
	L'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel	29,80%	19,10%	22,40%

Source : EFT. Calculs FGTB Bruxelles.

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).

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 . Les chiffres sur le motif du temps partiel le prouvent (graphique 4) : 26,9% des femmes salariées à temps partiel à Bruxelles invoquent des « raisons personnelles et familiales » et 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.

Graphique 5 : part de l'emploi à temps partiel dans l'emploi total selon le genre (Bruxelles, 2017)

Région de résidence	Sexe		Part dans l'emploi total
Région de Bruxelles-Capitale	Hommes	Temps partiel	11,7%
		Temps plein	88,3%
	Femmes	Temps partiel	30,5%
		Temps plein	69,5%
	Total	Temps partiel	20,2%
		Temps plein	79,8%
Région flamande	Hommes	Temps partiel	10,1%
		Temps plein	89,9%
	Femmes	Temps partiel	42,9%
		Temps plein	57,1%
	Total	Temps partiel	25,3%
		Temps plein	74,7%
Région wallonne	Hommes	Temps partiel	9,8%
		Temps plein	90,2%
	Femmes	Temps partiel	41,0%
		Temps plein	59,0%
	Total	Temps partiel	24,3%
		Temps plein	75,7%
Belgique	Hommes	Temps partiel	10,2%
		Temps plein	89,8%
	Femmes	Temps partiel	41,2%
		Temps plein	58,8%
	Total	Temps partiel	24,5%
		Temps plein	75,5%

Source: EFT. Calculs FGTB Bruxelles.

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 une autonomie 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 à tendance à s'étendre à une grande partie du secteur des services.

On parle dans le milieu syndical de « capitalisme sans entreprises », 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

Graphique 6 : évolution de l'emploi par secteur public/privé entre le premier trimestre 2008 et le premier trimestre 2016, Bruxelles

	temps partiel	temps plein	temps spécial
privé	16030	4300	-1896
public	3489	-3087	1

Source : BCSS. Calculs FGTB Bruxelles.

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 le graphique.

Graphique 7: évolution de l'emploi dans le secteur public entre le premier trimestre 2008 et le premier trimestre 2016, Bruxelles

ouvriers	employés	Fonctionnaires
840	2016	-2185

Source: BCSS. Calculs FGTB 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 8: part de contrats temporaires chez les salariés bruxellois (2017)

% des salariés sous contrats temporaires selon l'âge, 2017

	De 15 à 24 ans	De 25 à 49 ans	De 50 ans à plus	Total
Bruxelles	56,5%	15,0%	6,3%	14,9%
Flandre	44,1%	7,3%	3,5%	9,0%
Wallonie	53,6%	11,3%	4,2%	11,8%
Belgique	47,4%	9,3%	3,9%	10,4%

% des salariés sous contrat temporaire, 2013

	De 15 à 24 ans	Total
RBC	37,3%	12,2%
RF	27,6%	6,7%
RW	44,2%	10,2%
Belgique	32,8%	8,2%

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…

Les autorités publiques répondront que ces emplois représentent un « tremplin » et que « mieux vaut un tel emploi que rien… » : Mais selon nous, cela ne va pas dans le bon sens. Comment se construire un avenir 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%), 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 57% sur ces seules quatre années ! 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'autres choix que les accepter !

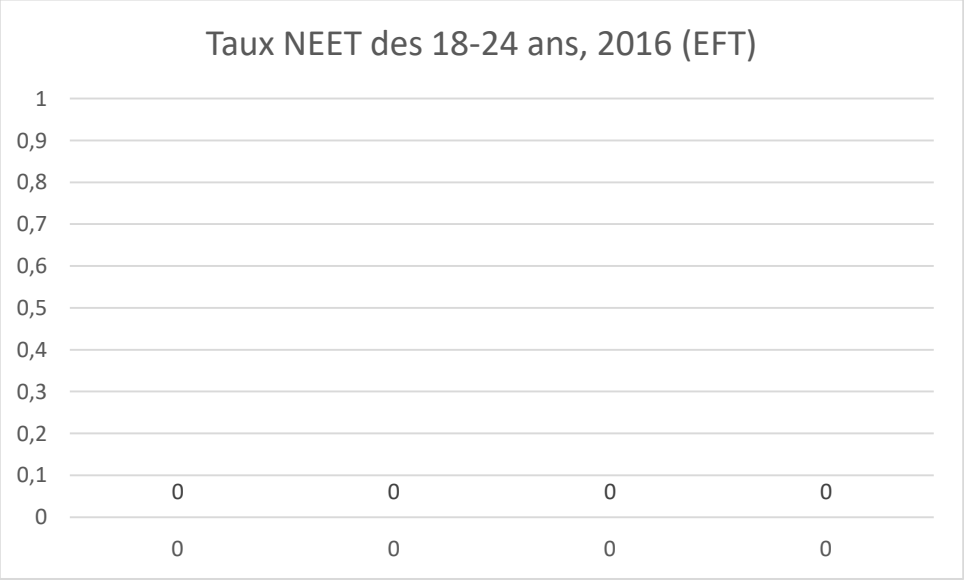
Graphique 9 : taux de chômage bruxellois par catégorie d'âge, Bruxelles

GEO/TIME	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
15 - 24	33,2	31,7	39,7	35,3	36,4	39,9	39,5	36,2	35,9	33,2
25 ou plus	14,3	14,4	15,5	15,4	15,8	17,6	16,7	16,1	15,5	13,7

Source: EFT. Calculs FGTB Bruxelles.

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 ne sont ni employés, ni étudiants, ni en formation. Là encore, 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 %). Près d'un jeune bruxellois sur 5 !

Graphique 10 : Taux NEET des 18-24 ans (jeunes sans emploi ne participant ni à l'éducation ni à la formation)



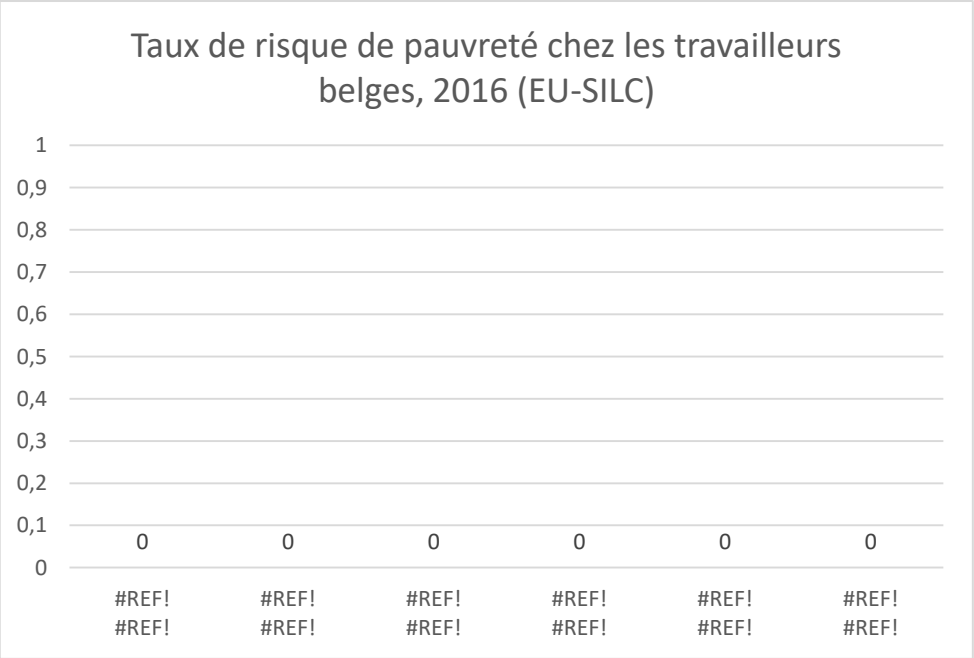
Source : EFT. Calculs FGTB Bruxelles.

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.

Les emplois atypiques précarisent les travailleurs

L'emploi à temps partiel et les contrats temporaires précarisent les travailleurs. Le graphique 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 11 : taux de risque de pauvreté chez les travailleurs belges selon le régime de travail, le type de contrat et la durée de travail



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