



RAPPORT SUR LA COHÉSION SOCIALE EN WALLONIE

DROIT AU TRAVAIL - 2023



COLOPHON :

Auteures :

- Anne Van Coppenolle (DiCS - SPW)
- Valérie Vander Stricht et Christine Ruyters (IWEPS) (chapitre 3)

Coordination de la publication :

- Carine Jansen (DiCS - SPW)

Édition, mise en page et communication web :

- Boris Lonnew (DiCS - SPW)

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source

Illustrations :

- Olivier Pirnay

Remerciements pour leur contribution à l'Etat des lieux statistiques :

Pour l'IWEPS : Claire Dujardin et Christine Mainguet. Le texte se base sur les statistiques disponibles en juin 2022. Pour une actualisation, se référer aux sites internet repris en note de bas de page

Contribution à l'inventaire des dispositifs et à la rédaction des fiches, aux groupes de travail de l'atelier évaluatif et prospectif et à la relecture de ce chapitre :

- Fédération Wallonie-Bruxelles
- SPF Finances et SPF Economie

CONTACTS

DiCS

**Direction de la Cohésion sociale
SPW Intérieur & Action sociale**

Avenue Gouverneur Bovesse, 100
5100 Namur (Jambes)

<http://cohesionsociale.wallonie.be>
dics@spw.wallonie.be

Téléphone - 081/32.73.45

IWEPS

**Institut wallon de l'évaluation, de la
prospective et de la statistique**

Route de Louvain-La-Neuve, 2
5001 Belgrade - Namur

<http://www.iweps.be>
info@iweps.be

Téléphone - 081/46.84.11

FWB

Ministère de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Boulevard Léopold II, 44
1080 Bruxelles

www.federation-wallonie-bruxelles.be
info@cfwb.be

Téléphone - 0800/20.000



Table des matières - Droit au travail

1.	Fondements du droit	4
2.	Finalité du droit	6
3.	Etat des lieux statistique de la cohésion sociale au regard de ce droit	7
	Introduction	7
	Structure d'activité de la population	9
	Emploi	11
	Taux d'emploi	12
	Chômage	17
	Qualité de l'emploi	19
4.	Instruments mis en oeuvre en Wallonie qui contribuent à rencontrer ce droit	27
5.	Regards "critiques"	29
6.	Enjeux et perspectives au regard de ce droit	31
7.	En conclusion	33
8.	Synthèse	34



1. Fondements du droit¹

Le droit au travail est largement documenté dans les textes à portée internationale ou nationale. Il vise différentes finalités :

✓ L'information et l'orientation professionnelle

Pour assurer le plein exercice du droit, la Charte sociale européenne recommande d'inclure l'orientation, mais aussi la formation technique et professionnelle ainsi qu'une réadaptation appropriée. Pour cela, il est nécessaire de procurer ou promouvoir, autant que de besoin, un service (gratuit) qui aide toutes les personnes (y compris les personnes handicapées), à résoudre les problèmes relatifs au choix d'une profession ou à l'avancement professionnel.

✓ L'insertion socio-professionnelle

La Charte sociale européenne soutient l'insertion et la réinsertion des chômeurs de longue durée.

✓ La faculté de choisir ou accepter un travail librement (sauf en ce qui concerne les enfants), y compris en termes de mobilité intra-européenne

Selon les textes, toute personne², y compris la personne handicapée, a le droit d'obtenir la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et des mesures appropriées doivent être prises pour sauvegarder ce droit.

Ainsi, tout citoyen a la liberté de chercher un emploi, de travailler, de s'établir ou de fournir des services dans tout Etat membre.

Ce faisant, ce droit s'appuie sur l'idée que le choix existe, que chaque travailleur potentiel peut non seulement choisir sa profession, mais

aussi la nature du travail, le cadre dans lequel il va l'exercer, le lieu où il va travailler, ... Comme si on était dans une logique de plein emploi, qui plus est, accessible à tous³.

Tel que libellé, cela suppose aussi que d'autres peuvent décider, librement, de ne pas travailler, sans faire référence à d'éventuelles sanctions ?!

Derrière cette finalité, figure également la logique selon laquelle le travail est l'un des moyens les plus importants dont dispose la personne humaine pour s'épanouir et servir la collectivité. Il permet à l'homme de pourvoir à ses propres besoins et à ceux de sa famille et favorise de facto, l'accès aux autres droits, tels que le droit à un revenu digne ou à un logement décent. En effet, le travail – quand on en a un – constitue généralement la principale source de revenus. Ne pas avoir de travail peut donc facilement compromettre le bon accès aux autres droits fondamentaux.

Dans cette optique, les pouvoirs publics doivent assurer un niveau d'emploi aussi stable et élevé que possible⁴ et faire en sorte de proposer, à la collectivité, du travail en quantité et qualité suffisantes et de répartir celui-ci équitablement. En période de chômage, cela signifie qu'il faut mener une politique active de l'emploi.

Dans un contexte conjoncturel où la croissance est lente, voire négative, le défi est de taille.

✓ L'aide à la création d'emploi et d'entreprise – emplois subsidiés

Parmi les éléments évoqués à propos de ce droit figure la liberté d'entreprise. Ainsi, chacun peut créer son propre emploi ou son entreprise et contribuer à créer de l'emploi.

1 Les références des textes réglementaires nationaux et des conventions internationales mentionnés sont consultables dans la [rubrique "publications" du portail de la Cohésion sociale](#).

2 Il y a cependant une exception en ce qui concerne les enfants. En effet, des mesures spéciales de protection et d'assistance doivent être prises en faveur de tous les enfants et adolescents, sans discrimination aucune pour des raisons de filiation ou autres.

Les enfants et adolescents doivent être protégés contre l'exploitation économique et sociale. Le fait de les employer à des travaux de nature à compromettre leur moralité ou leur santé, à mettre leur vie en danger ou à nuire à leur développement normal doit être sanctionné par la loi. Les Etats doivent aussi fixer des limites d'âge au-dessous desquelles l'emploi salarié de la main d'œuvre enfantine sera interdit et sanctionné par la loi.

3 Cela concerne, par exemple, le droit des personnes handicapées à l'autonomie, l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté.

4 L'article 6 point 2 du Pacte internationale relatif aux droits, économiques, sociaux et culturels stipule : "... assurer [...] un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales".



Par contre, les textes n'évoquent pas, en tant que telles, les aides (financières, juridiques, accompagnement, ...) qui peuvent être accordées par les Etats pour favoriser l'autocréation d'emplois. Toutefois, dans des contextes économiques, institutionnels et juridiques parfois complexes, il n'est sans doute pas inutile d'y référer dans la mesure où cela contribue à l'exercice du droit.

✓ **L'assurance du plein emploi et, à défaut, d'une protection sociale / contre le chômage**

Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, dans son article 6 prévoit que "les mesures que chacun des Etats parties au présent Pacte prendra en vue d'assurer le plein exercice de ce droit doivent inclure (...) l'élaboration de programmes, de politiques et de techniques propres à assurer un développement économique, social et culturel constant et un plein emploi productif dans des conditions qui sauvegardent aux individus la jouissance des libertés politiques et économiques fondamentales". La Charte sociale européenne dans son premier article abonde dans ce sens : "En vue d'assurer l'exercice effectif du droit au travail, les Parties s'engagent à reconnaître comme l'un de leurs principaux objectifs et responsabilités la réalisation et le maintien du niveau le plus élevé et le plus stable possible de l'emploi en vue de la réalisation du plein emploi".

Or, un contexte de "crise structurelle" de l'emploi qui perdure depuis plus de trente ans et, dans son sillage, une flexibilisation et une précarisation croissantes du travail, rendent particulièrement pertinente l'analyse de l'état actuel de ce droit fondamental.

En lien direct avec le droit au travail, le droit à la sécurité sociale pour les personnes qui n'ont pas de travail, qui ont achevé leur carrière professionnelle ou qui perdent leur emploi (notamment par licenciement ou par faillite⁵) ainsi

que le droit à l'assistance sociale et médicale pour les personnes démunies de ressources suffisantes, en ce compris pour des travailleurs migrants et leurs familles. Ce droit vise aussi la protection contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Le travail est un domaine particulièrement vaste et transversal, de nombreux niveaux de pouvoir possèdent des leviers pour agir dessus. Ainsi, l'autorité fédérale demeure seule compétente pour le droit au travail, la sécurité sociale, la politique des prix et des revenus, le droit des sociétés ou encore la politique monétaire. Les Régions sont notamment compétentes pour la politique économique, les exportations, le placement des travailleurs et certains programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés. La Fédération Wallonie-Bruxelles et la Communauté germanophone ont pour principale compétence l'enseignement, facteur influençant particulièrement l'obtention d'un emploi. Enfin, l'Union européenne, les provinces et les communes mènent également des politiques en matière d'emploi (et d'enseignement).

✓ **Les conditions équitables et satisfaisantes (salaire égal à travail égal, accès à la promotion, sécurité et hygiène au travail, repos et congé, ...)**

Les conditions équitables et satisfaisantes relatives au travail doivent être telles que le travail procure une satisfaction au travailleur, lui offre la possibilité de s'épanouir pleinement, protège sa santé et lui donne, à lui et à sa famille, la possibilité de mener une existence indépendante et décente.

Les conditions de travail comprennent notamment : la durée du travail, la limitation raisonnable de la durée du travail ainsi que le repos et les congés payés périodiques, la sécurité, l'hygiène au travail et la santé⁶, les conditions de licenciement, l'orientation et la formation professionnelle, etc.

5 Le droit des travailleurs à la protection de leurs créances en cas d'insolvabilité de leur employeur.

6 En ce compris le droit des travailleuses à la protection de la maternité.

Les textes prévoient que "tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal". En effet, quiconque (sans distinction aucune⁷) travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tout autre moyen de protection sociale. En outre, si la rémunération doit être juste et favorable, elle doit également permettre à tous les ressortissants de pays tiers qui sont autorisés à travailler sur le territoire d'un autre Etat membre de jouir de conditions de travail équivalentes. Le volet rémunération inclut aussi les prestations inhabituelles, en termes d'horaire, les jours fériés.

Les conditions équitables visent également la même possibilité pour tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes. Ainsi, par exemple, les travailleurs ayant des responsabilités familiales bénéficient de l'égalité des chances et de traitement.

✓ La faculté de fonder ou s'affilier à un syndicat

Toute personne a le droit de fonder, avec d'autres, des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. Le droit à la négociation collective est également décrété. Cela signifie que les travailleurs ont la possibilité de prendre part à la détermination et à l'amélioration des conditions de travail et du milieu du travail et qu'ils ont droit à l'information et à la consultation au sein de l'entreprise notamment dans le cas de procédures de licenciements collectifs.

Le droit à l'information et à la concertation tient compte de la constatation selon laquelle une société n'est démocratique que s'il y a démocratie au sein de toutes les composantes sociales. Il appartient aux groupes d'intérêts concernés et à l'autorité compétente de déterminer de quelle manière et dans quelle mesure ils souhaitent réaliser cette participation.

Le droit à la libre concertation collective consacre le point de vue selon lequel la concertation sociale, entre les interlocuteurs sociaux, sur les conditions de travail doit se dérouler librement. Pour garantir la stabilité nécessaire à la concertation collective, il y a lieu de mettre l'accent sur la représentativité et sur le caractère interprofessionnel des partenaires sociaux.

Pour ceux qui jouent un rôle actif, les représentants des travailleurs, le principe de la protection dans l'entreprise et de facilités leur est accordé.

La finalité du droit est étroitement liée à la possibilité de gagner sa vie et donc de disposer d'un revenu digne (voir précédemment).

2. Finalité du droit⁸

Du point de vue des acteurs institutionnels de ce droit (RW) :

"Les citoyens wallons peuvent accéder au travail / à un emploi rémunéré / à un contrat⁹ comme moyen d'émancipation personnelle et d'insertion dans la société et comme outil de participation au projet social".

Cette finalité souligne bien le caractère facultatif de l'activation de ce droit ainsi que son moyen comme vecteur d'émancipation et de cohésion sociale.

7 En particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail.

8 Telle qu'exprimée par les participants à l'atelier évaluatif et prospectif sur ce droit.

9 Le débat n'est pas tranché.

3. Etat des lieux statistique de la cohésion sociale au regard de ce droit (IVEPS)¹⁰

L'état des lieux statistique du droit au travail décrit, dans un premier temps, la structure d'activité de la population wallonne et commente les indicateurs classiques de taux d'emploi et de taux de chômage déclinés selon différents critères, tels que le genre, l'âge, le niveau de diplôme, l'origine et la répartition géographique.

Dans un deuxième temps, l'accès à la qualité des emplois est examiné sous l'angle de trois conditions : le temps de travail, la rémunération et la pénibilité des conditions de travail considérée sous le prisme de l'invalidité. Dans la mesure des informations disponibles, ces données sont présentées pour différents segments de la population wallonne : genre, classes d'âge, niveau de revenu, répartition géographique.

◆ Introduction

Facteur de production pour les entreprises, l'emploi¹¹ est, pour l'homme et la femme, un des seuls moyens d'assurer leur subsistance et celle de leur famille par le salaire et les avantages qu'il procure. Un emploi, par le contrat et les droits qu'il ouvre, assure aussi une protection pour le futur. Par son contenu, il peut nourrir les besoins de création, de compréhens-

sion et permettre à chacun de participer activement à la société. C'est à travers lui qu'il et elle forment leur identité, qu'il et elle trouvent une forme de dignité, qu'il et elle nouent une grande part de leurs liens sociaux.

Si l'on considère, comme l'économiste Max Neef¹², que les neuf besoins humains fondamentaux sont la subsistance, la protection, la participation, l'oisiveté, l'affection, la compréhension, la création, l'identité et la liberté, un emploi de qualité permet de nourrir beaucoup de ces besoins.

Selon Marie Jahoda¹³, le travail, outre sa fonction manifeste – apporter un revenu –, remplirait, cinq fonctions indispensables : "Il impose une structure temporelle de la vie ; il crée des contacts sociaux en dehors de la famille ; il donne des buts dépassant les visées propres ; il définit l'identité sociale et il force à l'action".

Lors du confinement en 2020, au début de la crise corona, beaucoup de travailleurs n'ont plus pu exercer leur emploi, parce que l'organisation de la production des biens ou services n'était plus possible et/ou parce que la demande pour ces biens ou services avait chuté, voire disparu, en raison des règles sanitaires, et même si, pour certains, leur revenu a peu, voire pas, diminué (notamment via le chômage temporaire), ils se sont rendu compte que leur emploi remplissait d'autres besoins que la subsistance, d'autres se sont peut-être aussi rendu compte que, tout bien considéré, leur job ne

10 Remerciements pour leur relecture et contribution à l'Etat des lieux statistiques :

Pour l'IVEPS : Christine Mainguet et Claire Dujardin. Le texte se base sur les statistiques disponibles en juin 2022. Pour une actualisation, se référer aux sites internet repris en notes de bas de page.

11 Selon les normes fixées par la résolution adoptée par la dix-neuvième Conférence internationale des statisticien(nes) du travail (octobre 2013), le concept « d'emploi » est défini « comme une forme de travail réalisé pour des tiers en échange d'une rémunération ou d'un profit. [...]

Le concept de « travail » comprend, quant à lui, « toutes les activités effectuées par des personnes de tout sexe et tout âge afin de produire des biens ou fournir des services destinés à la consommation par des tiers ou à leur consommation personnelle. [...] A côté de « l'emploi », quatre autres formes de travail sont identifiées pour être mesurées séparément :

- a. Le travail de production pour la consommation personnelle qui comprend la production de biens et de services pour usage final propre ;
- b. Le travail en formation non rémunéré accompli pour des tiers en échange d'une rémunération ou d'un profit ;
- c. Le travail bénévole qui comprend le travail non obligatoire et non rémunéré réalisé pour des tiers ;
- d. D'autres activités productives (non définies dans la présente résolution). »(ICLS-19-Résolution-I-[STATI-131114-1]-Fr.docx, pp.2-3.

12 Max-Neef, M. with contributions of Antonio Elizalde and Martin Hopenhayn (1991), « Human Scale Development : Conception, Application and Further Reflection », New York and London : The Apex Press.

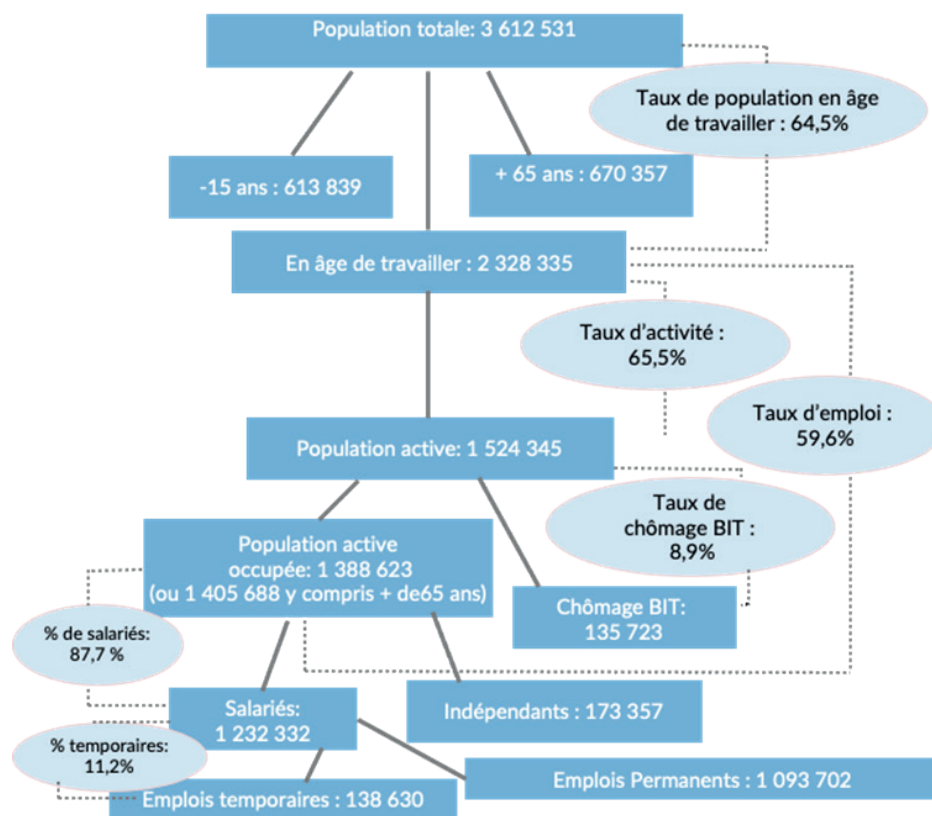
13 Jahoda, M. (1983), Wieviel Arbeit braucht der Mensch ?, Weinheim; Jahoda, M. (1984), Braucht der Mensch die Arbeit ?, in F. Niess, Leben wir um zu arbeiten ? Die Arbeitswelt im Umbruch, Köln.



nourrissait pas leur besoin de participation et d'identité (bullshit jobs)¹⁴. D'autres, complètement noyés par le travail, ont bien pu nourrir

ces besoins de participation et d'identité mais au détriment d'autres besoins fondamentaux.

Schéma 1 : Structure d'activité de la population wallonne en 2021 (concept BIT)¹⁵



Source : Enquête sur les Forces de Travail – Statbel – IWEPS fiche L012 - <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/structure-dactivite-de-population-wallonne/>

14 Crise du Covid-19, David Graeber, père des "bullshit jobs", questionne le sens du travail : "personne n'a envie de revenir au monde d'avant", <https://www.goodplanet.info/2020/04/30/david-graeber-bullshit-jobs-sens-travail-covid/> (consulté le 30 avril 2020)

15 Les définitions de l'emploi et du chômage utilisées sont celles du Bureau international du Travail (BIT), utilisées dans le cadre de l'enquête par sondage sur les forces de travail menée dans tous les Etats membres de l'Union Européenne. Ils garantissent la comparabilité des résultats à l'échelle internationale. Son but principal est de classer la population en âge de travailler (15 ans et plus) en trois groupes (personnes occupées, chômeurs et inactifs), et de fournir des données descriptives et explicatives sur chacune de ces catégories.

Les personnes ayant un emploi (actifs occupés) sont des personnes qui, pendant la semaine de référence, ont effectué un travail 'contre rémunération' ou dans le but de 'réaliser un bénéfice', indépendamment de la durée (même si ce n'était qu'une heure), ou qui avaient un emploi mais qui étaient temporairement absentes. Par exemple, on peut être temporairement absent pour des vacances, une maladie, des motifs techniques ou économiques (chômage temporaire),... La main-d'œuvre familiale est également comprise dans la catégorie des personnes occupées. Depuis 2021, les personnes qui sont au chômage temporaire pendant une période ininterrompue de plus de trois mois sont comptabilisées parmi les chômeurs ou les inactifs et plus parmi les personnes occupées.

Les chômeurs au sens du BIT, sont toutes les personnes qui :

- (a) étaient sans travail pendant la semaine de référence, c'est-à-dire qui n'ont pas travaillé en tant que salarié ou indépendant ;
- (b) étaient disponibles pour travailler, c'est-à-dire pour commencer une activité en tant que salarié ou indépendant dans un délai de deux semaines après la semaine de référence ;
- (c) étaient à la recherche active d'un travail, c'est-à-dire qui avaient entrepris des démarches spécifiques en vue de trouver un emploi salarié ou indépendant pendant une période de quatre semaines se terminant à la fin de la semaine de référence, ou qui avaient trouvé un travail à commencer endéans une période maximale de trois mois.

Attention ! Les taux de chômage BIT sont indépendants d'une inscription éventuelle auprès du FOREM, d'Actiris, du VDAB ou de l'ADG ainsi que de la perception d'une allocation de l'ONEM et ne peuvent dès lors être comparés aux taux de chômage administratifs.

(source: Statbel: <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#documents>)



♦ Structure d'activité de la population

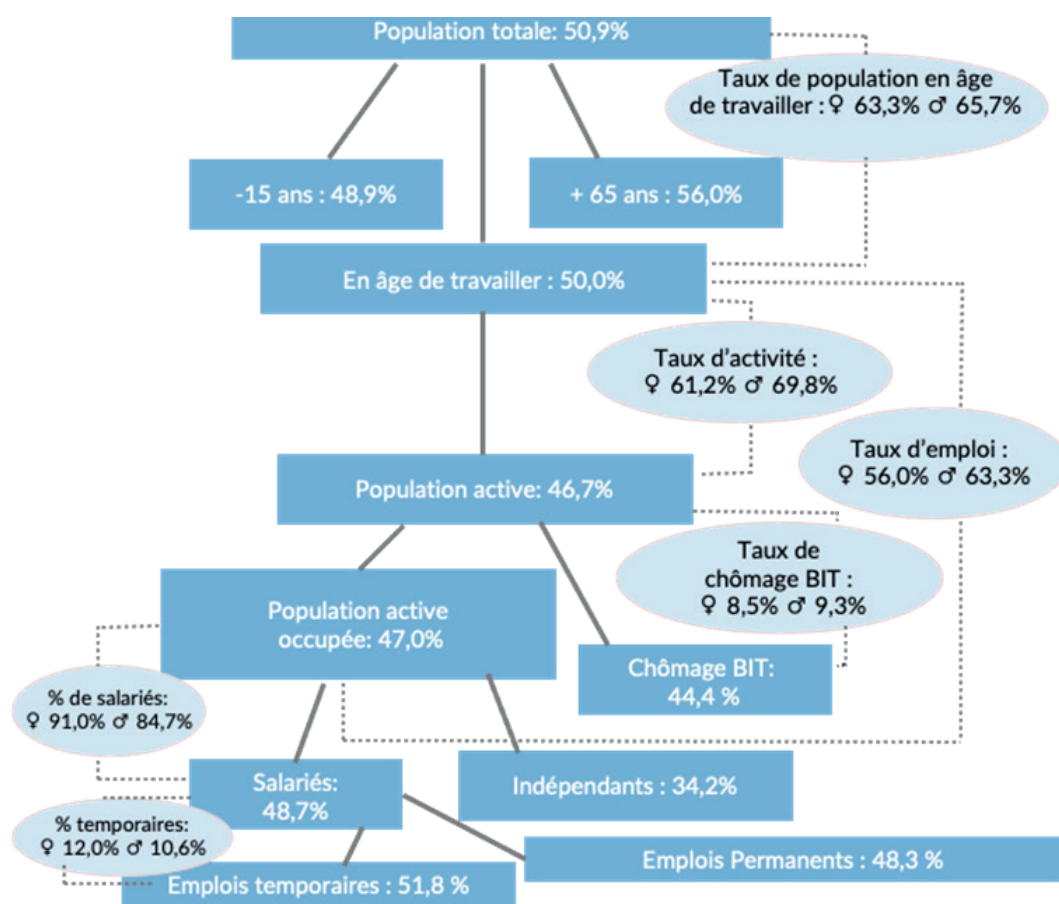
En 2021, la Wallonie comptait 3.612.531 habitants : 613.839 avaient moins de 15 ans et 670.357 plus de 65 ans et 2.328.335 étaient en âge de travailler, soit 64,5% de la population.

Parmi ces personnes âgées de 15 à 65 ans, 1.524.345 étaient présentes sur le marché du travail. Ces dernières, appelées aussi "les actifs", représentaient 65,5% de la population en âge de travailler. Ils n'avaient pas tous un emploi. 8,9% d'entre eux, soit 135.723 étaient au chômage (concept BIT). Le solde – 1.388.623 personnes – avaient un emploi. Ils représentaient 59,6% de la population en âge de travailler. C'est le taux d'emploi des 15-64 ans.

✓ Part des femmes dans la structure d'activité de la population et taux de base du marché du travail

Si les femmes sont un peu plus nombreuses dans la population totale que les hommes (50,9% de femmes), la répartition est égalitaire dans la population en âge de travailler. Le taux de population en âge de travailler est donc légèrement plus faible pour les femmes (63,3% contre 65,7% pour les hommes). Les femmes représentent 46,7% de la population active, leur taux d'activité étant plus faible que celui des hommes (61,2% contre 69,8%). Cette part est un peu plus grande au sein de la population active occupée (47,0%) et plus faible au sein du chômage BIT (44,4%). Le taux de chômage féminin est plus faible que celui

Schéma 2 : Part des femmes au sein des différents ensembles de la structure d'activité de la population et taux de base du marché du travail par sexe, en 2021.



Source : Enquête sur les Forces de Travail – Statbel – IWEPS fiche L012 - <https://www.iweeps.be/indicateur-statistique/structure-dactivite-de-population-wallonne/>

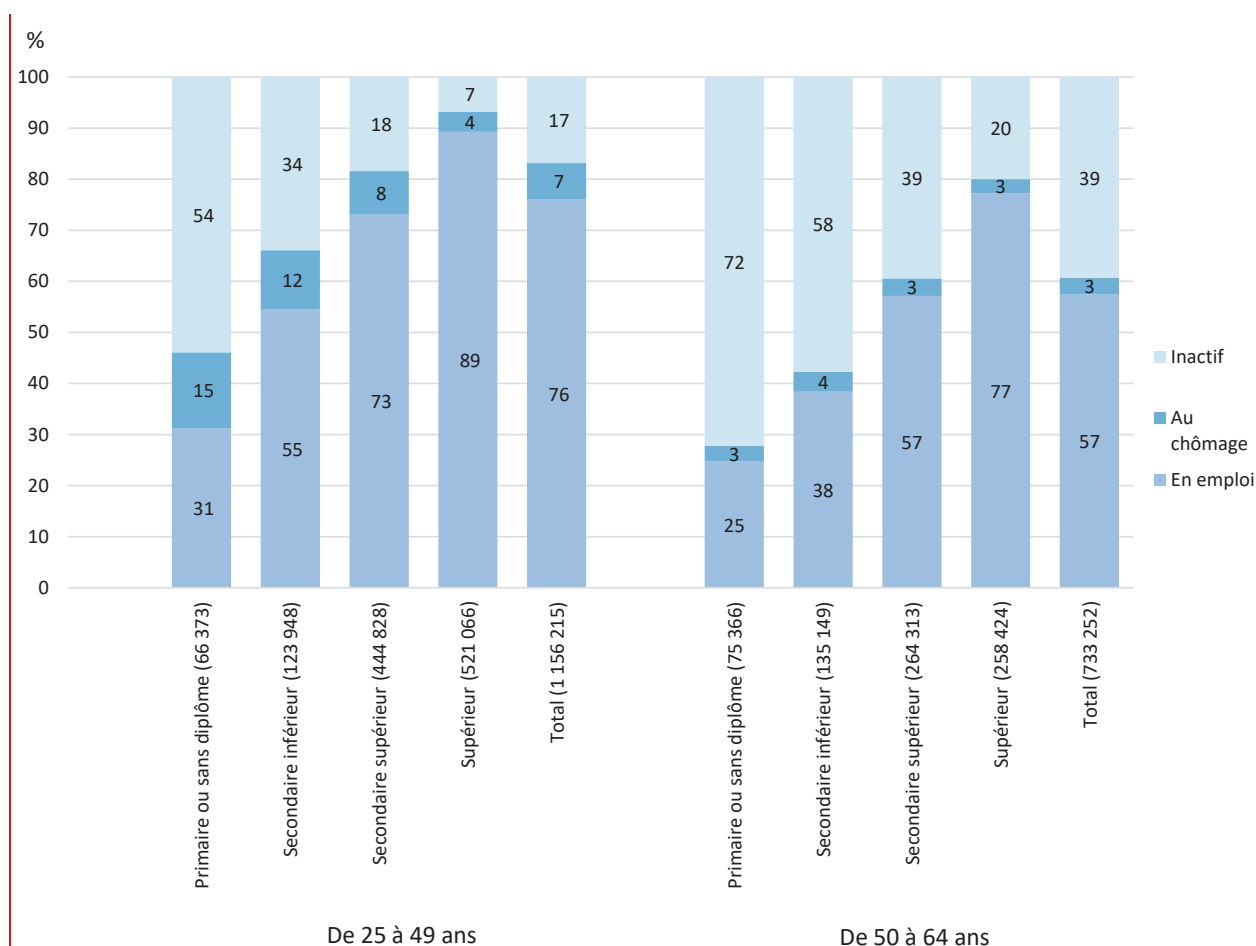
des hommes (8,5% contre 9,3%) mais leur taux d'emploi reste cependant inférieur (56,0% contre 63,3%). Les femmes représentent 48,7% des salariés et 34,2% des indépendants. Lorsqu'elles travaillent, les femmes sont plus souvent salariées que les hommes (91,0% contre 84,7%). Et lorsqu'elles ont un emploi salarié, il est un peu plus souvent temporaire que chez les hommes (12,0% contre 10,6%).

✓ Structure d'activité des 25 - 64 ans selon le niveau de diplôme

De manière générale, la part des personnes ayant un emploi s'élève avec le niveau de di-

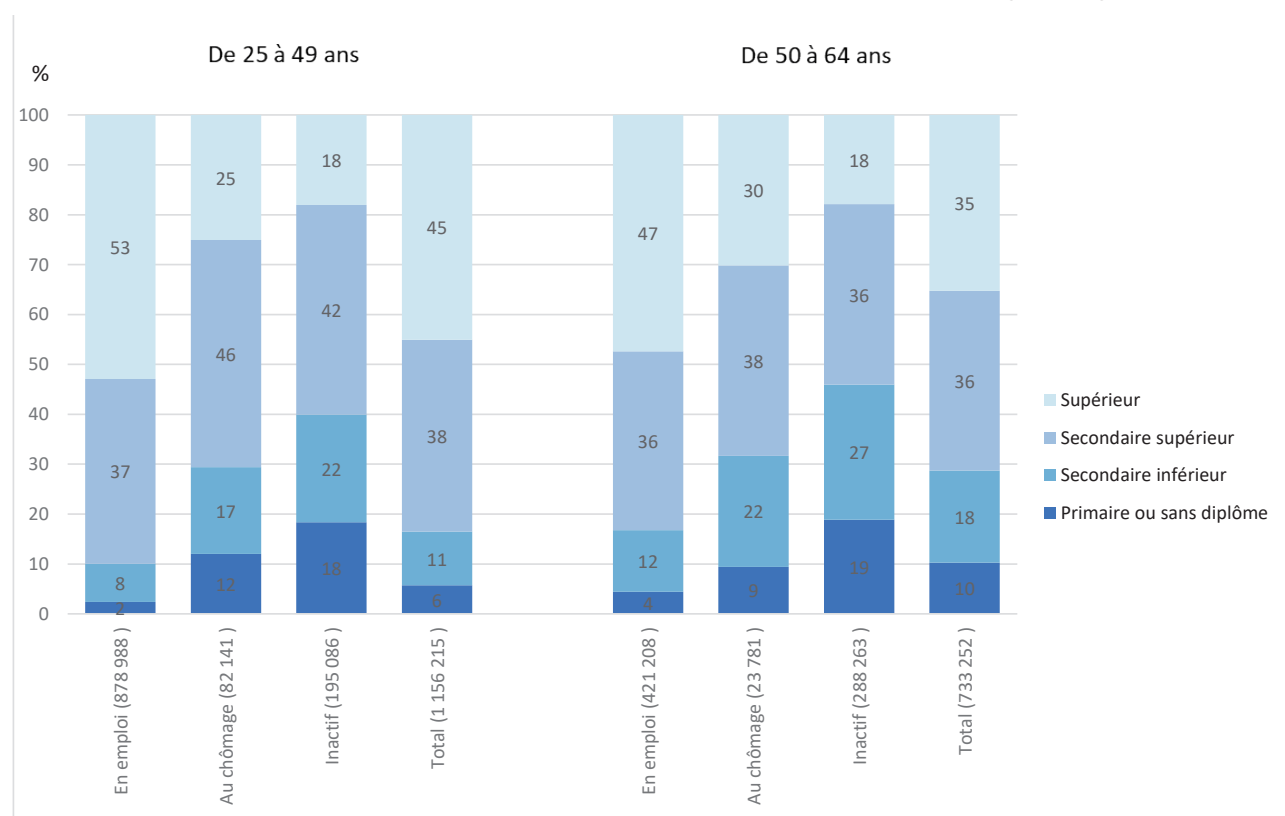
plôme. En 2021, presque 90% des Wallons âgés de 25 à 49 ans et diplômés de l'enseignement supérieur ont un emploi. Dans cette même catégorie d'âge, seuls un tiers des personnes diplômées au maximum de l'enseignement primaire ont un emploi, tandis qu'un peu plus de la moitié des personnes ayant un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur travaillent (55%). De la même façon, parmi les 50-64 ans ayant un diplôme de l'enseignement supérieur, 76% occupent un emploi. Ce n'est plus le cas que pour 24% des personnes ayant au plus un diplôme de l'enseignement primaire.

Schéma 3 : Répartition de la population wallonne selon le statut BIT, par niveau de diplôme et catégorie d'âge, en 2021.



Sources : Statbel – Enquête sur les Forces de Travail, 2021 (Moyenne annuelle) ; Calculs : IWEPS <https://www.iweeps.be/indicateur-statistique/structure-dactivite-de-population-wallonne/>

Schéma 4 : Répartition de la population wallonne selon le niveau de diplôme, par statut BIT et catégorie d'âge, en 2021



Sources : Statbel – Enquête sur les Forces de Travail, 2021 (Moyenne annuelle) ; Calculs : IWEPS <https://www.iwepts.be/indicateur-statistique/structure-dactivite-25-64-ans-selon-niveau-de-diplome/>

En 2021, parmi les personnes âgées de 25 à 49 ans ayant un emploi, 53% ont un diplôme de l'enseignement supérieur, 37% ont un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. **Les personnes n'ayant au plus qu'un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur sont surreprésentées parmi les personnes au chômage et inactives** : elles représentent 29% des chômeurs et 40% des inactifs âgés de 25 à 49 ans, contre seulement 10% des personnes en emploi de cette même tranche d'âge. Une part non négligeable de chômeurs et inactifs ont un diplôme élevé : les diplômés de l'enseignement supérieur représentent en effet 25% des chômeurs et 18% des inactifs âgés de 25 à 49 ans. Même si les niveaux de diplômes sont globalement moins élevés dans la tranche d'âge des 50-64 ans, les mêmes tendances s'observent quant à la répartition des niveaux

de diplôme selon la situation sur le marché de l'emploi.

◆ Emploi

Si l'on prend en compte toutes les tranches d'âge, on comptabilise en Wallonie 1.405.688 personnes ayant un emploi (au sens du BIT). Parmi celles-ci, 1.232.332 sont salariées (soit 87,7% des actifs occupés) et 173.357 sont indépendantes.

Il convient de préciser que ces statistiques sont estimées sur la base de l'Enquête européenne sur les Forces de Travail qui permet les comparaisons internationales. Les intervalles de confiance sont donc nécessaires pour rendre compte des erreurs liées à l'échantillonnage. Ainsi, par exemple, on peut affirmer avec 95% de certitude que la population active occu-

pée des 15-64 ans (1.388.623 travailleurs) se situait en 2021 entre 1.371.712 et 1.405.534 personnes.

♦ Taux d'emploi

Le taux d'emploi, mesuré comme la part des personnes en emploi dans une population d'un âge donné, est un indicateur devenu incontournable du diagnostic du marché du travail¹⁶, l'un des baromètres de la santé de l'économie. Il est aussi utilisé pour mesurer l'efficacité des politiques économiques et sociales.

"Dans ses interprétations les plus fréquentes, l'objectif d'augmentation du taux d'emploi est associé à plusieurs effets vertueux. Il s'agit d'abord de permettre à un plus grand nombre de citoyens de participer à l'activité productive et par là, d'en retirer des bénéfices économiques et sociaux en termes de revenus, de bien-être, de participation et de reconnaissance notamment. Il s'agit aussi de mobiliser un maximum de capacités productives d'un espace géographique donné, d'augmenter la

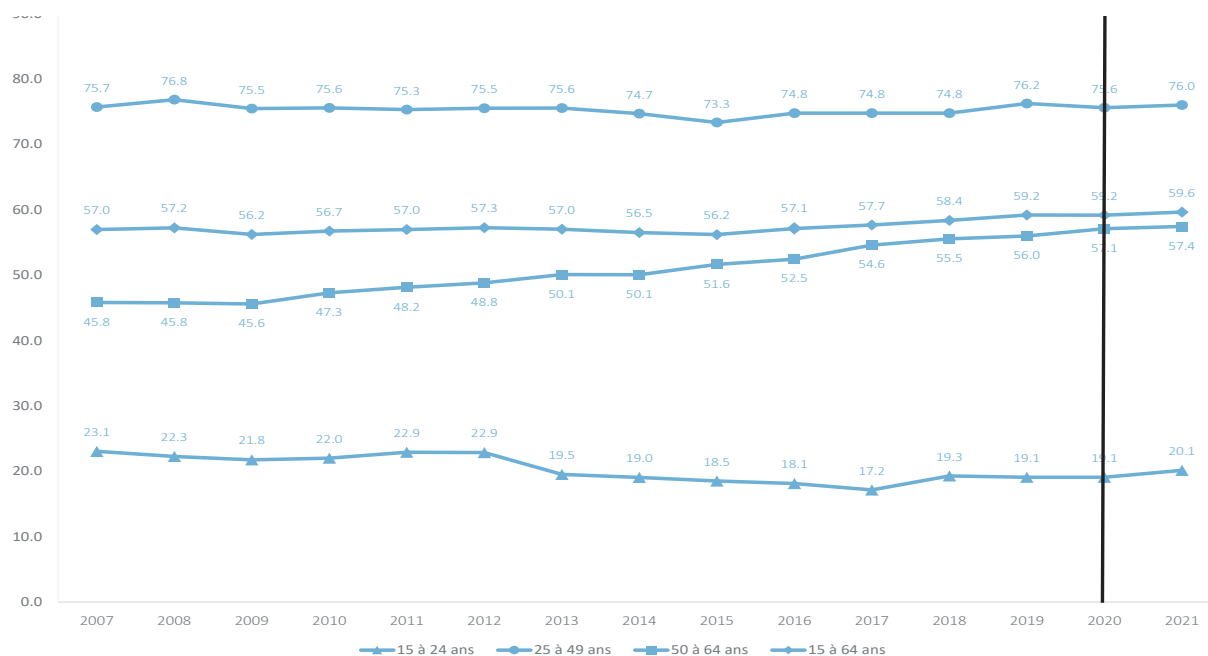
valeur produite et ainsi assurer la croissance économique. Il s'agit encore d'accroître la contribution aux systèmes de sécurité sociale (et, dans le même temps, de diminuer les dépenses de chômage, de préretraite voire de maladie/ invalidité)¹⁷."

Si globalement un taux d'emploi élevé peut être interprété de manière positive, toutes les personnes qui ne sont pas en emploi ne sont pas dans une situation jugée négative, c'est le cas en particulier des étudiants qui peuvent poursuivre des études sans nécessairement être obligés de travailler. C'est pourquoi les cibles des politiques tant régionales que fédérales ou européennes concernent les 20-64 ans et non les 15-64 ans. Il faut toutefois noter que certaines personnes (en très grande majorité des indépendants) travaillent au-delà de 64 ans.

✓ Taux d'emploi par tranche d'âge

Le taux d'emploi est très souvent analysé **par tranche d'âge**.

Graphique 1: Taux d'emploi BIT des 15-64 ans par tranche d'âge en Wallonie



Sources : Enquête sur les Forces de Travail – Statbel IWEPS fiche L013, voir <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-bit/>

16 Caruso, F., Conter, B., O'Dorchai, S., Vander Stricht, V., Vesentini, F. (2020), "Augmenter le taux d'emploi en Wallonie. Mesures et enjeux", DÉCRYPTAGE n°1 - IWEPS, mars. <https://www.iweps.be/publication/augmenter-taux-demploi-wallonie-mesures-enjeux/>

17 Ibidem, p.2



Le graphique montre que c'est dans la tranche d'âge intermédiaire (25-49 ans) que le taux d'emploi est le plus élevé (76,0% en 2021). Son niveau reste relativement stable, même s'il a été légèrement impacté par la crise sanitaire en 2020. Le taux d'emploi des plus âgés (50-64 ans) poursuit sa courbe ascendante amorcée à la fin des années 2000 et atteint 57,4% en 2021.

Le taux d'emploi des jeunes (15-24 ans) est, quant à lui, très faible en Wallonie (20,1% en 2021) et, à l'inverse du taux d'emploi des 50-64 ans, a tendance à baisser au fil du temps, même si, en 2021, il a augmenté de 1pp par rapport à 2019 et 2020.

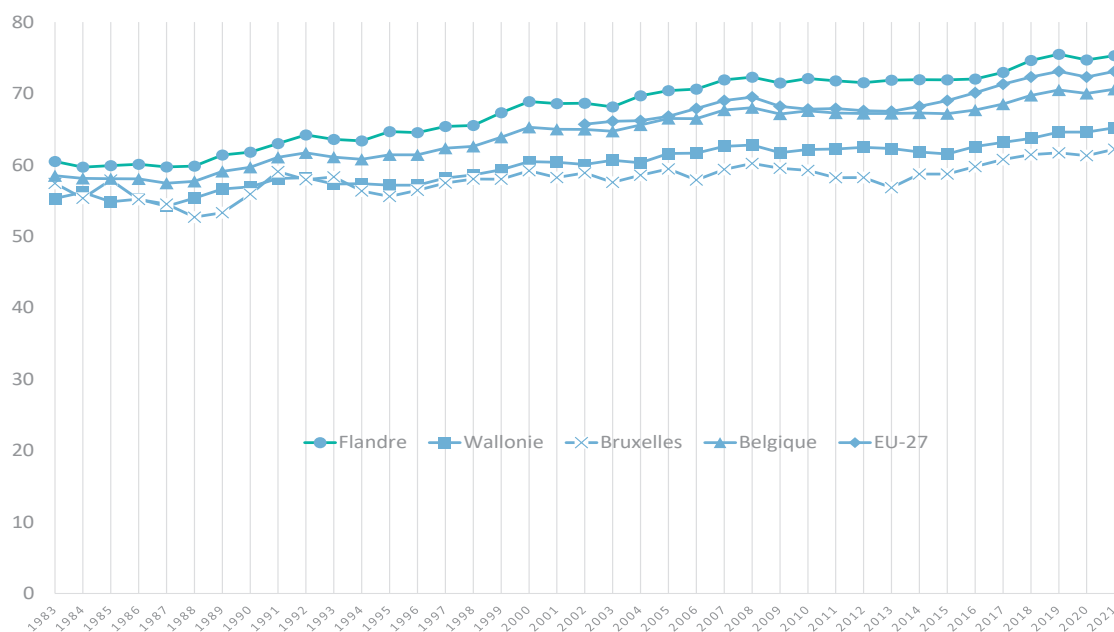
L'écart entre le taux d'emploi des plus jeunes et le taux d'emploi des plus âgés tend ainsi à se creuser, donnant au graphique l'allure d'une mâchoire de crocodile qui s'ouvre en suscitant inévitablement la question d'une corrélation négative possible entre les deux taux.

Il est utile de rappeler que le taux d'emploi des jeunes de 15 à 24 ans est difficile à interpréter car nombre d'entre eux sont encore aux études. Pour évaluer la situation sur le marché du travail des jeunes, le recours à des indicateurs intégrant la dimension de poursuite ou non d'un enseignement est plus pertinent¹⁸.

Cela nous amène à examiner le taux d'emploi des 20-64 ans.

Dans le cadre de la stratégie européenne EU-2020 (2010), le taux d'emploi des 20-64 ans avait été sélectionné comme indicateur cible : 75% au niveau européen et 73,2% au niveau belge¹⁹. Depuis le Sommet social de Porto (mai 2021), l'objectif est de 78% au niveau européen à 2030. C'est également ce taux qu'a sélectionné le Gouvernement wallon dans la Déclaration de Politique Régionale 2019-2024 pour fixer le taux d'emploi cible à 68,7% en 2025, soit une augmentation de 5 points de pourcentage par rapport au taux de 2018²⁰.

Graphique 2 : Taux d'emploi BIT des 20-64 ans par région belge et moyennes belge et européenne



Source : Enquête sur les Forces de Travail – Update Eurostat 20/04/2021 – Steunpunt Werk

18 Voir Dujardin, C. et Vander Stricht, V., (2022), Quels indicateurs pour caractériser la situation des jeunes sur le marché du travail ? Décryptage n°7, mars - disponible sur <https://www.iweps.be/publication/quels-indicateurs-pour-caracteriser-la-situation-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail/>

19 PNR (2011) Plan National de Réforme 2011, https://www.be2020.eu/publications/publication_det.php?lang=fr&KeyPub=461&pnr=PNR_2011

20 Gouvernement wallon (2019) Déclaration de politique régionale du Gouvernement wallon 2019-2024 https://www.wallonie.be/sites/default/files/2019-09/declaration_politique_regionale_2019-2024.pdf



Par ailleurs, c'est aussi une priorité du Gouvernement fédéral : "Plus on augmente le taux d'emploi, plus on renforce notre Sécurité sociale. A fortiori quand on sait qu'un emploi de qualité reste aussi la meilleure protection sociale et qu'il est une source vitale d'émancipation. Le gouvernement récompensera le travail, accompagnera les groupes les plus vulnérables sur le chemin vers l'emploi et visera un taux d'emploi de 80% minimum pour 2030²¹."

En 2021, le taux d'emploi des 20-64 ans en Wallonie (65,2%) reste inférieur à la moyenne belge (70,6%), à la moyenne européenne (73,1% pour l'Europe des 27 - sans le Royaume Uni à partir de 2020) et au taux flamand (75,3%) mais il est supérieur au taux observé à Bruxelles (62,2%).

En 2020, la crise sanitaire avait stoppé la croissance du taux d'emploi ininterrompue depuis 2016. Cependant les mesures de soutien, le chômage temporaire pour les salariés et le droit passerelle pour les indépendants, avaient permis le maintien du taux d'emploi en 2020 au même niveau que celui de 2019, soit 64,6%. En 2021, la croissance du taux d'emploi a repris, boostée par le maintien partiel de ces mesures, la mise en place de plans de relance et par la reprise de l'activité économique. Le taux d'emploi des 20-64 ans s'élève ainsi à 65,2% en 2021, soit 0,6 pp de plus qu'en 2020 et 2019. Ce chiffre sous-estime cependant légèrement l'augmentation en raison d'une adaptation de la définition de l'emploi pour tenir compte de la transposition au niveau européen de la nouvelle résolution du BIT (2021) qui est un peu plus restrictive. Concrètement les personnes au chômage temporaire depuis plus de 3 mois sont désormais comptabilisées dans le chômage ou l'inactivité et non plus dans l'emploi. Calculé selon l'ancienne défi-

nition, le taux d'emploi en 2021 en Wallonie aurait été de 65,7% soit une augmentation de 1,1 point de pourcentage par rapport à 2020.

A noter que ce taux est estimé sur la base de l'Enquête sur les Forces de Travail qui permet les comparaisons internationales. Comme il est mesuré sur la base d'une enquête, les intervalles de confiance sont nécessaires pour rendre compte des erreurs liées à l'échantillonnage. Ainsi, on peut affirmer avec 95% de certitude que le taux d'emploi wallon des 20-64 ans se situait, en 2021, entre 64,3% et 66,1%.

✓ Taux d'emploi des personnes d'origine étrangère et insertion sur le marché du travail

Les personnes d'origine étrangère hors UE27 rencontrent des difficultés à s'insérer sur le marché du travail. Ainsi, en 2021, le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans, nées en dehors de l'UE27 et résidant en Wallonie est de 48,6%²² alors que le taux d'emploi des personnes nées en Belgique s'élève à 67,3% et celui des immigrés européens à 65%.

En ce qui concerne la répartition selon le genre, le taux d'emploi des hommes nés hors UE27 et résidant en Wallonie s'élève à 56,4% et celui des femmes à 40,5%. Ces taux sont nettement plus faibles que ceux des immigrés EU27 résidant en Wallonie (respectivement 69,0% pour les hommes et 61,2% pour les femmes) et des résidents natifs (respectivement 70,7% pour les hommes et 63,9% pour les femmes).

En particulier les immigrés récents (cinq ans ou moins) nés en dehors de l'Union européenne rencontrent le plus grand nombre d'obstacles. Ce constat est dressé par différentes études réalisées notamment par la Banque Nationale (2020)²³, Unia (2019) et le Conseil supérieur de l'emploi (2018 et 2022)²⁴. En 2019, ces immi-

21 Gouvernement fédéral (2020) Accord de gouvernement du 30 septembre 2020, page 6 https://www.belgium.be/sites/default/files/Accord_de_gouvernement_2020.pdf.

Des méthodologies différentes rendent difficile l'analyse des évolutions temporelles. Voir https://www2.ulb.ac.be/docs/HBSC2018_Evolution.pdf

22 Chiffres du Steunpunt Werk - <https://www.steunpuntwerk.be/cijfers/arbeidsmarktpositie-ilo> (téléchargés le 26 août 2022).

23 Banque Nationale de Belgique (2020), "L'impact économique de l'immigration en Belgique", Revue économique, novembre 2020 : https://www.nbb.be/doc/ts/publications/economicreview/2020/ecorev2020_special.pdf

24 Voir Conseil supérieur de l'emploi (2018), "Les immigrés nés en dehors de l'Union européenne sur le marché du travail en Belgique", Rapport 2018.



grés récents cumulaient un taux d'emploi très faible (27,3%) et une différence très importante, de l'ordre de 39 points de pourcentage, avec le taux d'emploi des Wallons (66,2%).

Une partie des facteurs explicatifs relève des caractéristiques personnelles des personnes qui entrent sur le territoire belge (genre, âge, niveau de diplôme, compétences acquises...). D'autres facteurs tiennent au motif de séjour (réfugié, regroupement familial, raisons économiques), à l'acquisition de la nationalité, au nombre d'années de résidence en Belgique, à l'acquisition de la langue du pays d'accueil mais aussi au réseau social et à la qualité de ce réseau. D'autres encore ont trait à la reconnaissance des diplômes et des compétences acquises à l'étranger.

Selon les nouvelles données issues d'un module ad hoc de l'enquête sur les Forces de Travail de 2021 portant sur la situation sur le marché du travail des migrants et sur les facteurs qui influencent cette situation²⁵, une connaissance insuffisante de la langue constitue le principal obstacle sur le marché du travail belge. La barrière linguistique est particulièrement importante chez les chômeurs et les inactifs : 19% des chômeurs et 11% des inactifs nés à l'étranger indiquent ne pas avoir une connaissance suffisante de l'une des langues officielles de la Belgique (français, néerlandais ou allemand) et avoir de ce fait des difficultés à trouver un emploi. Si l'on se penche sur l'estimation de la connaissance actuelle de la langue de la région linguistique dans laquelle on vit, c'est dans les régions linguistiques de langue française (Wallonie) ou de langue allemande (Communauté germanophone) que le niveau est le plus élevé : près de 80% déclarent la langue concernée comme langue maternelle ou en avoir une connaissance avancée (contre 60% en Région de Bruxelles-Capitale et environ 45% en Région flamande).

Parmi toutes les personnes âgées de 15 à 74

ans ayant un emploi, quel que soit leur pays de naissance, quelque plus de 90% ont indiqué qu'elles n'avaient pas été victimes de discrimination dans leur emploi actuel. Ce chiffre est le plus élevé pour les personnes nées en Belgique (97%). Il s'élève à 96% pour les immigrés UE27 et est le plus faible pour les personnes nées dans un pays non-membre de l'UE27 (93,5%). Dans ce dernier groupe, 6,5% indiquent avoir été victimes de discrimination dans leur emploi actuel contre 4% pour les immigrés UE27 et 2,9% pour les résidents natifs.

Les raisons de la discrimination diffèrent selon l'origine. Ainsi, parmi les personnes qui indiquent avoir été victimes de discrimination dans leur emploi actuel, quatre travailleurs sur cinq (79%) nés dans un pays non-membre de l'UE ont répondu que l'origine étrangère (comprend, outre la nationalité, la couleur de peau, un accent étranger, y compris un accent issu d'un dialecte, la religion et/ou le style vestimentaire) était à l'origine de la discrimination. L'origine étrangère a également joué un rôle pour trois travailleurs sur cinq (63%) qui ne sont pas nés en Belgique mais dans un pays de l'UE27. Pour les Belges qui se sentent victimes de discrimination dans leur emploi actuel, cette discrimination est principalement fondée sur de mauvaises relations entre collègues ou avec le chef (inclut aussi la catégorie "ne connaît pas la raison exacte") (51%), le sexe (18%) et l'origine étrangère (14,6%).

Le manque d'emplois adaptés, un diplôme étranger non reconnu et un accès légal limité au marché du travail jouent également un rôle pour les chômeurs et les inactifs nés à l'étranger.

A la question de savoir quelle était la raison du déménagement en Belgique, le groupe le plus important de répondants (55%) a indiqué avoir migré en Belgique pour des raisons familiales, le regroupement familial ou la constitution d'une famille. L'emploi vient en deuxième posi-

25 Ces chiffres sont le résultat d'une enquête sur la situation des migrants et de leurs descendants directs que Statbel, l'office belge de statistique, a couplé en 2021 à la première interrogation de l'enquête sur les forces de travail (EFT). 29.472 personnes âgées de 15 à 74 ans ont répondu à l'enquête. Si l'on extrapole à la population totale, il s'agit de 8.533.851 personnes. La plupart des questions étaient posées aux personnes âgées de 15 à 74 ans qui ne sont pas nées en Belgique. Un nombre de questions était destiné à l'ensemble des 15-74 ans.

Voir : <https://statbel.fgov.be/fr/documents/2021-module-ad-hoc-situation-des-migrants-et-de-leurs-descendants-directs-sur-le-marche>



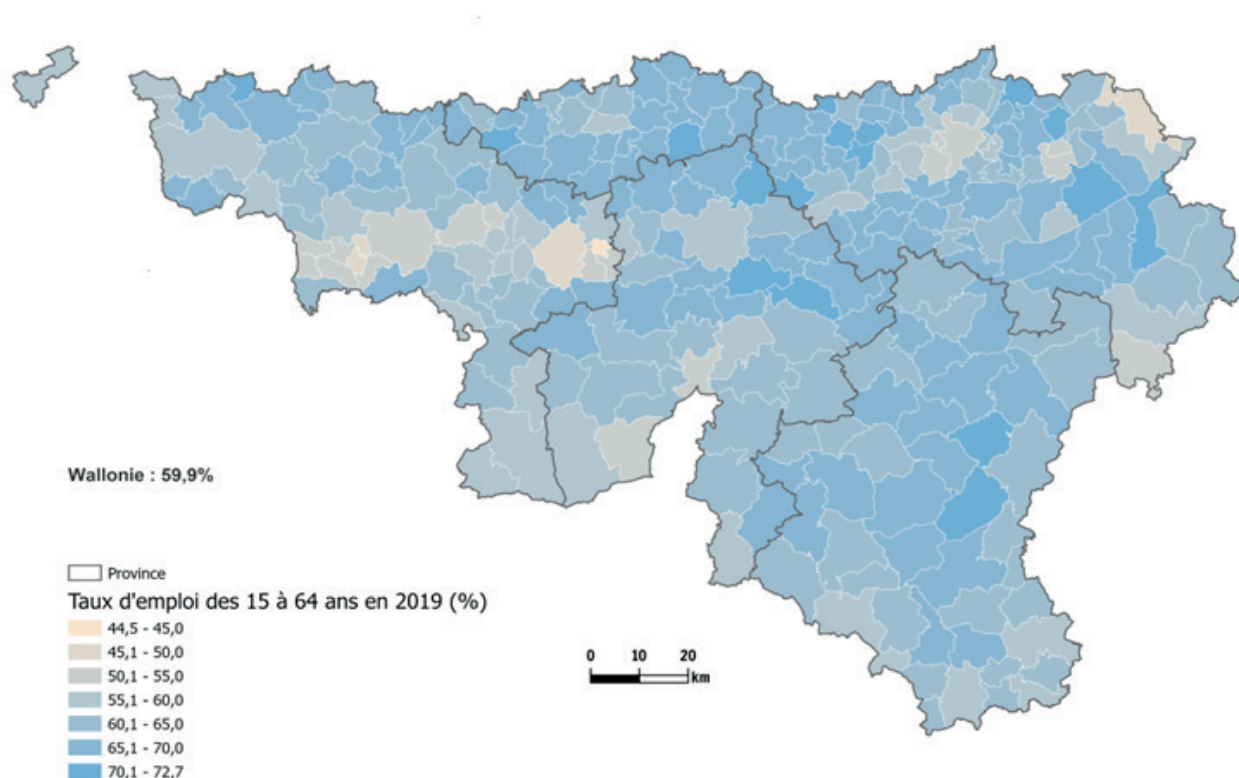
tion (22%). Les personnes originaires de l'UE27 déménagent plus souvent alors qu'elles ont déjà trouvé un emploi avant la migration (18%). Parmi les personnes originaires d'un pays non-membre de l'UE27, 12% ont migré pour le travail sans avoir trouvé d'emploi avant la migration. La protection internationale ou l'asile sont les troisièmes raisons les plus citées, surtout parmi les personnes originaires d'un pays non-membre de l'UE27.

Selon le motif d'immigration, la pénalité à l'emploi est différente. Selon une estimation récente basée sur un couplage de données administratives de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale avec les données d'enquêtes sur les forces de travail (Piton et Rycx, 2021), parmi les immigrés non originaires de l'UE qui vivent en Belgique depuis au plus cinq ans, la pénalité en matière d'emploi par rapport aux natifs est la plus importante pour les réfugiés (-41 pp), un peu plus faible dans le cas du regroupement familial (-36 pp) et la plus faible pour les migrants économiques (-26 pp). Cette pénalité diminue

pour toutes les catégories d'immigrés au fur et à mesure de la durée de leur séjour. Les résultats indiquent qu'il faut environ une décennie pour que l'écart d'emploi entre les réfugiés et les autres travailleurs nés à l'étranger soit (largement) éliminé.

Dans le module ad hoc de l'enquête EFT, il a également été demandé à toutes les personnes occupées qui ne sont pas nées en Belgique et qui avaient un emploi avant de déménager en Belgique de comparer le niveau de l'emploi actuel et celui du dernier emploi avant la migration. La moitié d'entre elles (50,3%) indiquent que le niveau est resté le même. 32% déclarent que le niveau est maintenant supérieur. Des différences liées à l'origine et au sexe sont cependant constatées. Plus d'une femme occupée sur cinq (23%) née à l'étranger déclare avoir un emploi de niveau inférieur à l'emploi exercé avant de déménager en Belgique. Les personnes en emploi nées dans un pays non-membre de l'UE27 déclarent également plus souvent avoir un emploi de niveau inférieur.

Carte 1 : Taux d'emploi des 15 à 64 ans par commune - calculés à partir des données administratives



Sources : Steunpunt Werk - Vlaamse Arbeidsrekening, - moyenne annuelle 2019 – IWEPS voir <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-demploi-administratif-15-a-64-ans/>.

✓ Taux d'emploi territorialisé

Le taux d'emploi peut aussi être calculé sur la base de données administratives de sécurité sociale. Ce calcul nécessite un long travail de collecte et de mise en concordance des sources (notamment, élimination des doubles comptages) ; les données sont donc disponibles avec plus de retard que les données d'enquête. Elles permettent, par contre, contrairement aux données d'enquête, de disposer de données fines, notamment au niveau territorial.

Selon les données administratives, 59,9% des Wallons en âge de travailler (15 à 64 ans) ont un emploi en 2019.

Ce taux observé pour l'ensemble de la Wallonie cache **une grande disparité parmi les communes**, où il varie de 44,5% à 72,5%.

Sept communes ont un taux d'emploi supérieur à 71% : Mont-de-l'Enclus, Dalhem, Thimister-Clermont, Hamois, Verlaine, Assesse et Donceel. Les taux d'emploi sont élevés dans la zone formée par le Brabant wallon, le nord de la province de Namur et l'ouest de la province de Liège, dans les communes au sud de Namur et autour de Tournai, surtout le long de la frontière linguistique, et à l'est de Libramont.

Par contre, le long du sillon industriel wallon se situent les communes dont les taux d'emploi sont les plus bas, particulièrement à et autour de Charleroi, Mons, Liège et Verviers. Les taux d'emploi sont pour la plupart faibles dans les communes frontalières avec la France.

Suite à un changement méthodologique qui entraîne une diminution du nombre de travailleurs frontaliers, les taux d'emploi sont significativement plus faibles qu'en 2018 dans certaines communes frontalières du Luxembourg et de la Communauté germanophone ; il baisse de plus de 10 points à Burg-Reuland et à Raeren.

Même si le taux d'emploi est un indicateur incontournable pour mesurer l'effectivité de l'accès au droit au travail, **il doit être complété par d'autres indicateurs** pour dresser un diagnostic du marché du travail.

◆ Chômage

L'activation du droit au travail a un caractère facultatif. En ce sens, le taux de chômage est également un très bon indicateur. En effet, calculé en divisant le nombre de chômeurs par la population active, il mesure la proportion de personnes disponibles pour un emploi et en recherchant un activement parmi l'ensemble des personnes se présentant sur le marché du travail, autrement dit la proportion de ceux et celles qui n'ont pas d'emploi parmi celles et ceux qui en souhaitent un. On pourrait ainsi considérer que le droit au travail est effectif si toutes celles et ceux qui souhaitent un emploi en ont un, autrement dit si le taux de chômage est à son niveau frictionnel, c'est-à-dire limité à de courts épisodes transitionnels²⁶.

✓ Taux de chômage par tranche d'âge

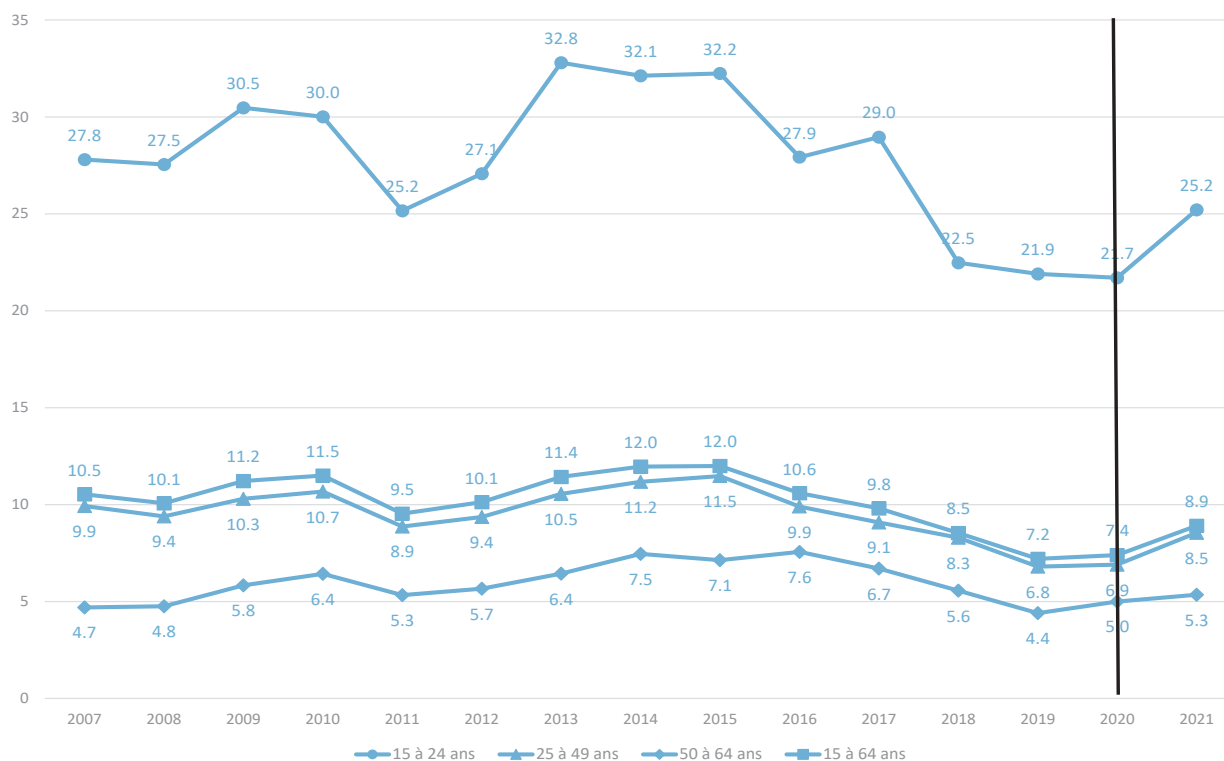
Depuis 2016, le taux de chômage (au sens du BIT)²⁷ affichait un recul chaque année, reflétant l'élargissement des possibilités d'emplois suite à l'amélioration de la conjoncture économique. En 2020, la crise sanitaire et l'effondrement de l'activité consécutif au confinement et à l'arrêt forcé des entreprises dans certains secteurs ont inversé cette tendance. La hausse était cependant très limitée (+0,2 p.p.) au regard de l'ampleur du recul de l'activité économique, le recours au chômage temporaire ayant permis de limiter fortement les entrées dans le chômage.

L'évolution entre 2020 et 2021 est difficile à évaluer en raison d'une révision de la définition de l'emploi et du chômage opérée en 2021 dans les enquêtes sur les forces de travail.

26 Voir aussi le lien avec le plein emploi dans : Caruso, F., Conter, B., O'Dorchai, S., Vander Stricht, V., Vesentini, F. (2020), "Augmenter le taux d'emploi en Wallonie. Mesures et enjeux", DÉCRYPTAGE n°1 - IWEPS, mars. <https://www.iweps.be/publication/augmenter-taux-emploi-wallonie-mesures-enjeux/>.

27 La notion de chômage au sens du BIT est définie à la note de bas de page 5.

Graphique 3 : Taux de chômage BIT des 15-64 ans par tranche d'âge



Sources : Enquête sur les Forces de Travail – Statbel – IWEPS L014, voir <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-de-chomage-bit/>

Avant 2021, les travailleurs en chômage temporaire étaient enregistrés dans les personnes en emploi quelle que soit la durée de la période de chômage temporaire. Depuis 2021, si la période de chômage temporaire est de plus de trois mois, ils sont inscrits comme chômeurs (s'ils sont disponibles et recherchent activement un emploi) ou inactifs. La hausse du taux de chômage observée en 2021 reflète donc en grande partie ce changement de définition.

Les dernières données trimestrielles, qui portent sur le premier trimestre de 2022 font état d'une réduction du taux de chômage dans les trois régions du pays, quel que soit le niveau d'éducation, le genre ou le groupe d'âge considéré²⁸.

C'est pour la catégorie des jeunes de 15 à 24 ans que le taux de chômage est le plus élevé : 25,2% des jeunes wallons se présen-

tant sur le marché du travail **n'ont pas d'emploi en 2021**.

C'est dans la tranche d'âge des 50-64 ans que le taux de chômage est le plus faible : 5,3% en 2021. Dans la tranche d'âge intermédiaire (25-49 ans), 8,5% des actifs étaient au chômage en 2021.

Depuis le début de l'épidémie du Covid-19, la création de nouveaux emplois a été fortement ralentie comme en témoigne notamment la baisse marquée des opportunités d'emploi reçues par le Forem, limitant fortement les flux de sortie du chômage, particulièrement des jeunes au cours du premier trimestre de 2020. L'accélération de la croissance des demandeurs d'emploi inoccupés inscrits (DEI) (concept administratif du chômage) au mois de mai 2020 est en effet plus marquée pour les jeunes de moins de 25 ans que dans les autres

28 Conseil supérieur de l'emploi (2022), "Etat des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions", Rapport 2022, juillet, p.53.
https://cse.belgique.be/sites/default/files/content/download/files/cse_2022_07_etat_des_lieux_du_marche_du_travail.pdf

tranches d'âge²⁹. Les jeunes sont vulnérables; d'une part, s'ils ont été recrutés récemment, ils peuvent être les premiers à perdre leur emploi si l'entreprise est en difficulté (principe du "dernier entré, premier sorti") et, d'autre part, la baisse du nombre de recrutements à la suite de la crise diminue leur probabilité de trouver un premier/nouvel emploi. L'écart entre les taux de chômage des jeunes (15 à 24 ans) et des adultes (25 à 49 ans) risque donc de s'accroître.

✓ Taux de chômage (BIT) selon le genre

En 2021, le taux de chômage (BIT) des femmes s'élève à 8,5% contre 9,3% pour les hommes.

Le taux de chômage des femmes s'élevait en 1983 à 20,2% de la population active en Wallonie, soit le double du taux des hommes (9,5%). Les taux ont ensuite fluctué suivant les variations conjoncturelles, avec cependant une tendance à la baisse pour les femmes. Depuis 2014, le taux de chômage féminin est inférieur au taux masculin.

♦ Qualité de l'emploi

Le droit à un travail décent implique des possibilités de travail productif et offrant un revenu équitable, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale des familles, de meilleures perspectives de développement personnel et d'intégration sociale, la liberté pour les personnes d'exprimer leurs préoccupations, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie et l'égalité des chances et de traitement pour toutes les femmes et tous les hommes.

Ainsi, la qualité de notre emploi détermine dans une large mesure notre bien-être et notre qualité de vie. La mesurer est nécessaire mais difficile ; elle nécessite de prendre en compte de nombreux aspects de nos conditions de travail dont quelques-uns sont les plus documentés : le temps de travail, la rémunération et

la pénibilité des conditions de travail abordée sous le prisme d'une de ses conséquences : l'incapacité de travail de longue durée.

✓ Temps de travail

Le travail temporaire, le travail à temps partiel et plus précisément le travail à temps partiel "involontaire" sont autant de modalités d'emploi qui permettent de nuancer la qualité des emplois. Ces emplois plus précaires, ne permettent pas toujours au travailleur de nourrir ses besoins (au sens de Max Neef), notamment ceux de subsistance et de sécurité. Par contre, certains y trouvent peut-être une façon de nourrir leur besoin de liberté.

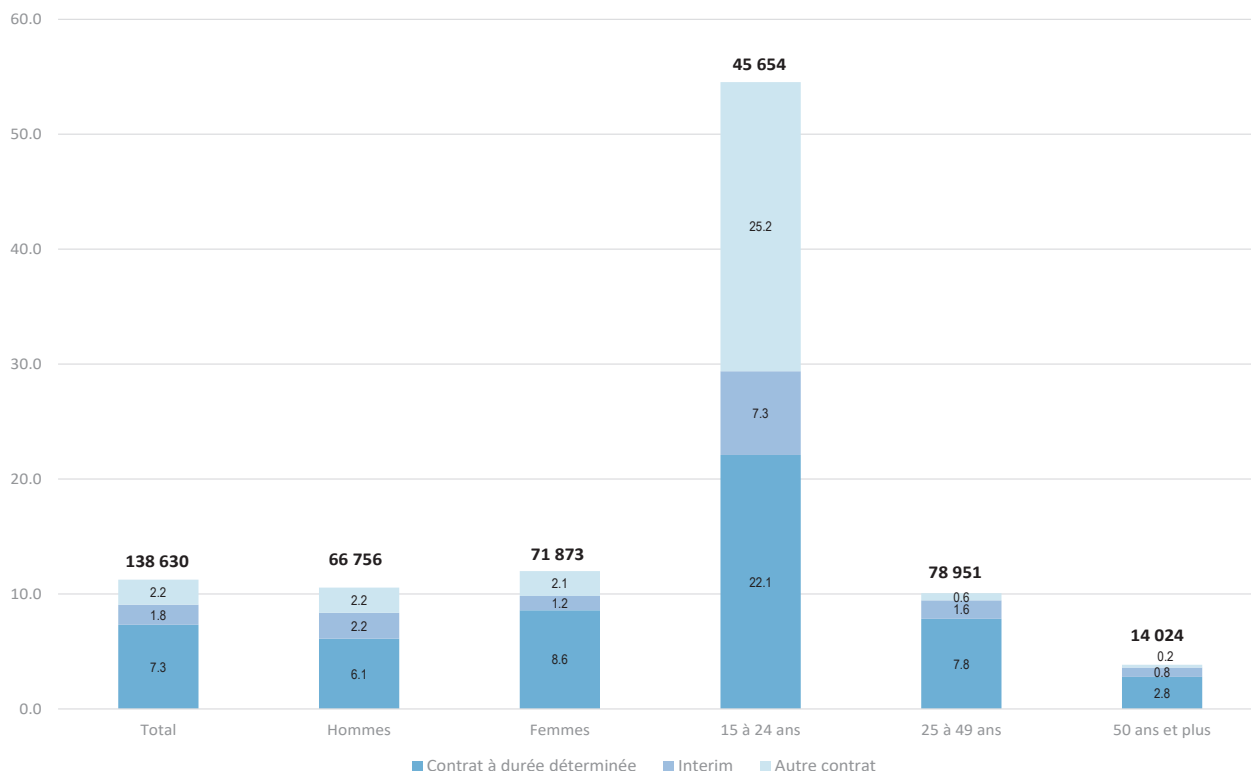
Travail temporaire

Les contrats temporaires englobent, outre l'intérim, les contrats à durée déterminée, le travail étudiant, le travail occasionnel, les contrats d'apprentissage et le travail saisonnier. Outils de flexibilité pour les employeurs, ces contrats fluctuent au gré des chocs économiques. Ces contrats, moins stables par nature, ne concernent pas tous les travailleurs de la même manière. Certains publics a priori plus fragilisés, comme les personnes de nationalité extra-européenne, les personnes faiblement diplômées et, surtout, les jeunes, sont surreprésentés.

En 2021, le travail temporaire représente en Wallonie 11,2% de l'emploi salarié (ou taux de travail temporaire) mais cette part est beaucoup plus importante chez les jeunes de 15 à 24 ans (54,5%), que ce soit via un contrat à durée déterminée (22,1% alors qu'elle est de 7,3% chez les 15 ans et plus), via un contrat d'intérimaire (7,3% versus 1,8% chez les 15 ans et plus) ou via un autre type de contrat (25,2% versus 2,2% chez les 15 ans et plus). Parmi les autres types de contrats, les contrats liés à une formation (en alternance, stage...) et les contrats "étudiants" représentent respectivement 6,7% et 17,8% de l'emploi salarié des jeunes.

29 voir tableau 10 dans Séries statistiques du marché du travail wallon – Mai 2020, <https://www.iweps.be/publication/series-statistiques-marche-travail-wallon-mai-2020/>.

Graphique 4 : Part du travail temporaire en % de l'emploi salarié par catégorie et nombre de salariés sous contrat temporaire, en Wallonie, en 2021



Sources : Statbel - Enquête sur les Forces de Travail, moyenne annuelle 2021 – IWEPS voir https://www.iweps.be/wp-content/uploads/2022/06/L023-EMP.TEMPORAIRE-062022_full1.pdf

Les plus âgés sont moins concernés par le travail temporaire : 3,8% de l'emploi salarié des 50 ans et plus.

Le taux de travail temporaire est plus élevé chez les femmes (12,0%) que chez les hommes (10,6%). Elles représentent 51,8% des salariés sous ce type de contrat, bien que les contrats d'intérimaire soient plus fréquents chez les hommes (2,2% de l'emploi salarié masculin versus 1,2% de l'emploi salarié féminin).

Plus de huit emplois temporaires sur 10 relèvent soit d'un contrat à durée déterminée (65%, soit 90 206 salariés), soit d'un contrat d'intérimaire (16%, soit 21 662 salariés). Parmi les autres emplois temporaires, 12% sont des contrats d'étudiant, 6% sont liés à une formation (stage, contrat d'apprentissage, etc.); dans 2% des cas, il n'y a pas de contrat de travail

Travail à temps partiel

En moyenne, en 2021, plus d'un quart des salariés wallons travaillent à temps partiel (part du temps partiel parmi les salarié.es ou taux de temps partiel de 25,7%).

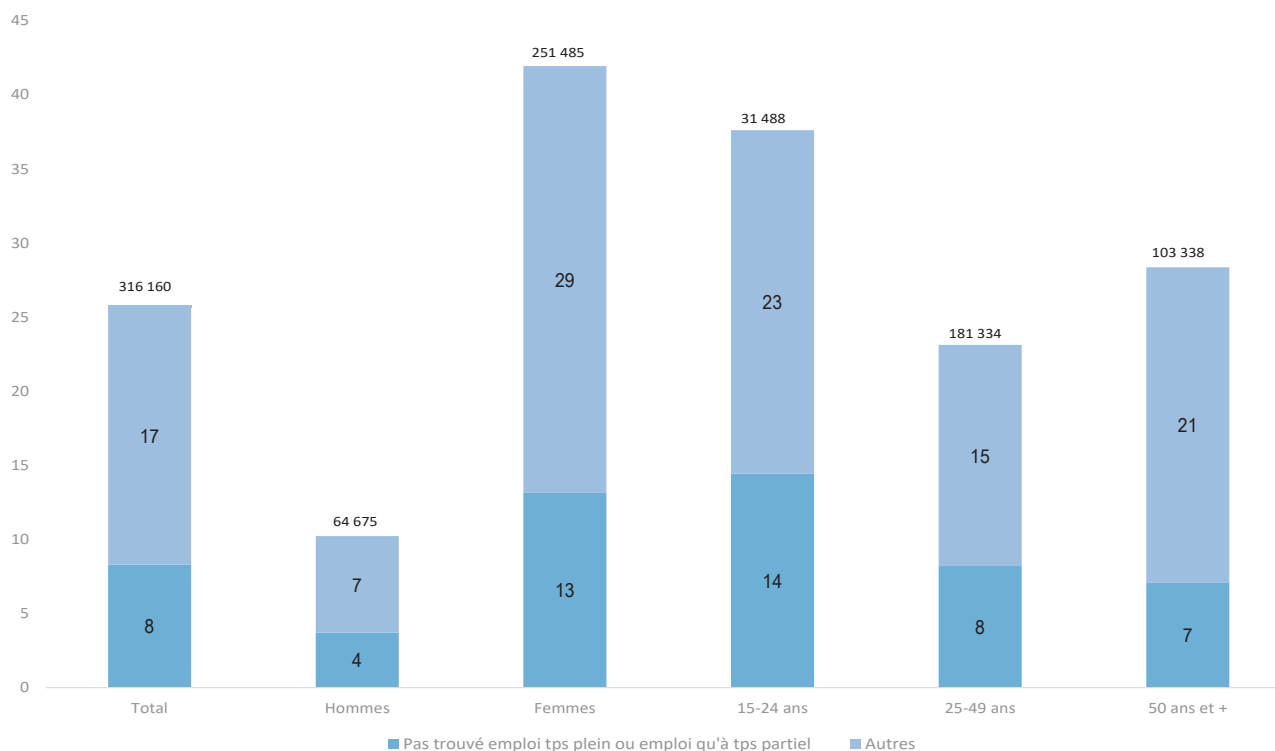
Pour les femmes, cette proportion est beaucoup plus importante : 42% contre 10% pour les hommes.

Selon le Rapport 2021 de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes³⁰, pour 45% des femmes travaillant à temps partiel, la combinaison entre vie professionnelle et vie privée constitue la principale raison du travail à temps partiel. Ce n'est le cas que pour 28% des hommes³¹. Par rapport à 2014, ce pourcentage a diminué chez les femmes (49% en 2014) alors qu'il a augmenté chez les hommes

30 Rapport de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, "L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique", Rapport 2021. <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Rapport%20Ecart%20salarial%202021.pdf>

31 Ces pourcentages sont calculés à partir des données 2018 de l'Enquête sur les Forces de Travail.

Graphique 5 : Part du travail à temps partiel en % de l'emploi salarié total et nombre de salariés à temps partiel en 2021, par genre et catégorie d'âge, en Wallonie



Sources : Statbel - Enquête sur les Forces de Travail, moyenne annuelle 2021 – IWEPS voir <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/taux-de-travail-a-temps-partiel/>

(23% en 2014). Cela représente une évolution prudente vers une répartition moins inégale des tâches de soins.

Les salariées sont plus de 13 sur 100 (13,1% soit 78.784 femmes) à travailler à temps partiel soit parce que l'emploi souhaité n'était offert que sous ce régime, soit parce qu'elles n'ont pas trouvé un emploi à temps plein, contre 4 sur 100 pour les salariés (3,7% des salariés soit 23.484 hommes). Notons également que près de 38 jeunes salarié.es sur 100 (37,6% des jeunes salariés, soit 31.488 jeunes) travaillent à temps partiel dont 14 (14,4%, soit 12.087 jeunes) parce qu'ils n'ont pas trouvé un emploi à temps plein ou que l'emploi souhaité n'était offert qu'à temps partiel.

Le travail à temps partiel n'est donc pas toujours choisi, il peut être déterminé par différents éléments contextuels.

Dans son Rapport de 2021 consacré à l'analyse de l'écart salarial entre les femmes et les hommes³², le Conseil Central de l'Economie observe que si le travail à temps partiel a contribué à l'accroissement de l'implication des femmes sur le marché du travail et a permis, dans certains cas, pour ceux et celles qui y ont recours, un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, il contribue également, de fait, à la plus grande vulnérabilité financière de ces dernières (en comparaison aux hommes en emploi)³³.

Plusieurs facteurs sont mis en avant dans l'étude du Conseil Central de l'Economie pour expliquer la prédominance des femmes au sein des travailleurs à temps partiel. Parmi ces facteurs, citons, en particulier, la répartition inégale des tâches de soin et de travail domestique au sein des ménages, et les contraintes

32 Conseil Central de l'Economie (2021), "Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes : diagnostic et déterminants": [https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2022-02-15-12-27-01_cce20213520rapportsurlecartsalarialentrelesfemmesetleshommesdiagnosticetdeterminants\(3\).pdf](https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2022-02-15-12-27-01_cce20213520rapportsurlecartsalarialentrelesfemmesetleshommesdiagnosticetdeterminants(3).pdf)

33 Conseil Central de l'Economie (2021), op. cit., p.35-36.

liées au rôle de mère dans un contexte où les places d'accueil pour les enfants de moins de 2 ans et demi sont parfois rares et financièrement peu abordables. Ces deux éléments induisent souvent des pauses plus longues et plus fréquentes dans les carrières des femmes et/ou un plus grand recours au travail à temps partiel, eu égard notamment au fait de l'emploi généralement mieux rémunéré pour les hommes. Par ailleurs, les emplois à temps partiel sont aussi plus courants dans certaines branches ou secteurs de l'économie au sein desquels les femmes sont fortement représentées (Banque Nationale de Belgique, 2019³⁴ ; Martinez-Garcia et al., 2020³⁵)³⁶.

✓ Salaire

Pour mesurer les salaires, il existe différentes catégories d'indicateurs calculés à partir de données issues de sources diverses. Les données utilisées dans ce rapport proviennent de l'Enquête annuelle sur la Structure et la Répartition des Salaires organisée par Statbel³⁷. Cette enquête vise à recueillir des informations qualitatives propres à mesurer les effets que produisent sur la rémunération certaines caractéristiques, soit individuelles, soit liées à l'employeur.

En 2019, selon les derniers résultats de cette enquête, un travailleur salarié occupé à temps plein en Wallonie gagnait en moyenne 3.482 € bruts par mois³⁸. La moyenne belge se situait à 3.758 €.

Le salaire mensuel brut médian, qui correspond au salaire du travailleur situé au centre de la distribution des salaires, est lui de 3.302€. Cela signifie que 50% des salariés occupés à temps plein en Wallonie ont gagné un salaire

mensuel brut inférieur à 3.302 € (les 50 autres pourcents ayant gagné un salaire supérieur à ce montant). Cela implique qu'une majorité de travailleurs ont perçu un salaire inférieur au salaire moyen. Le rapport entre le salaire moyen et le salaire médian valait 1,05 en Wallonie. Comparativement aux autres régions, ce rapport s'élevait à 1,06 en Flandre et à 1,13 à Bruxelles.

La répartition en déciles est une autre manière d'illustrer l'éventail des salaires. Cet exercice montre qu'en 2019, 10% des salariés occupés à temps plein en Wallonie gagnaient maximum 2.227 euros bruts par mois et 20% maximum 2.534 euros bruts. Les 10% des salariés les mieux rémunérés percevaient au moins 5.281 euros bruts par mois.

Tableau 1 : Les déciles basés sur les salaires mensuels bruts moyens des travailleurs à temps plein occupés en Wallonie en 2019.

Région wallonne	Déciles de salaires bruts		Année 2019
	10		2 227
	20		2 534
	30		2 746
	40		3 095
	50		3 302
	60		3 596
	70		3 804
	80		4 324
	90		5 281

Sources : Statbel – Enquête sur la structure des salaires

Le diplôme est un facteur déterminant du salaire.

La poursuite des études offre la meilleure garantie d'un salaire élevé.

34 Nautet, M. et Piton, C (2019) "An analysis of non-standard forms of employment in Belgium", Banque Nationale de Belgique.

35 Martinez-Garcia, E., Hausmann, T. et G. Wiseur (2020), "Enquête sur le caractère (in)volontaire du temps partiel féminin", Université Libre de Bruxelles, Centre METICES.

36 Conseil Central de l'Economie (2021), op. cit., p.36.

37 Cette enquête offre des données fiables pour les entreprises d'au moins 10 travailleur-se-s de l'industrie et des services marchands. Tous les quatre ans, l'enquête est élargie aux secteurs de l'enseignement et des soins de santé ainsi qu'au secteur socio-culturel.

38 Pour plus d'informations sur la définition de l'indicateur et la source de données, voir : Salaires mensuels bruts des salariés occupés à temps plein – Fiche L030 : <https://www.iweeps.be/indicateur-statistique/salaires-mensuels-bruts-moyens/>

Tableau 2 : Salaires mensuels bruts par plus haut diplôme obtenu (2019)³⁹

Niveau d'enseignement	Salaire moyen en Wallonie
Primaire / secondaire inférieur	2 752 €
Secondaire supérieur	2 995 €
Supérieur – Bachelier	3 663 €
Supérieur – Master	5 274 €

Sources : Statbel – Enquête sur la structure des salaires 2021

En 2019, un salarié travaillant à temps plein en Wallonie avec au plus le diplôme d'enseignement secondaire inférieur gagnait en moyenne 2.752 € bruts par mois. S'il avait atteint (au plus) le niveau secondaire supérieur, son salaire se serait élevé à 2.995 €. Pour la catégorie "Supérieur de type Master", le salaire était de 5 274 €, un niveau 44,0% supérieur à celui de la catégorie "Supérieur

de type Bachelier". Un travailleur qui a quitté l'école sans diplôme perçoit un salaire inférieur de 21% à la moyenne régionale.

✓ Ecart salarial de genre

L'écart salarial de genre est défini comme la différence entre le salaire moyen des hommes et des femmes divisée par le salaire moyen des hommes.

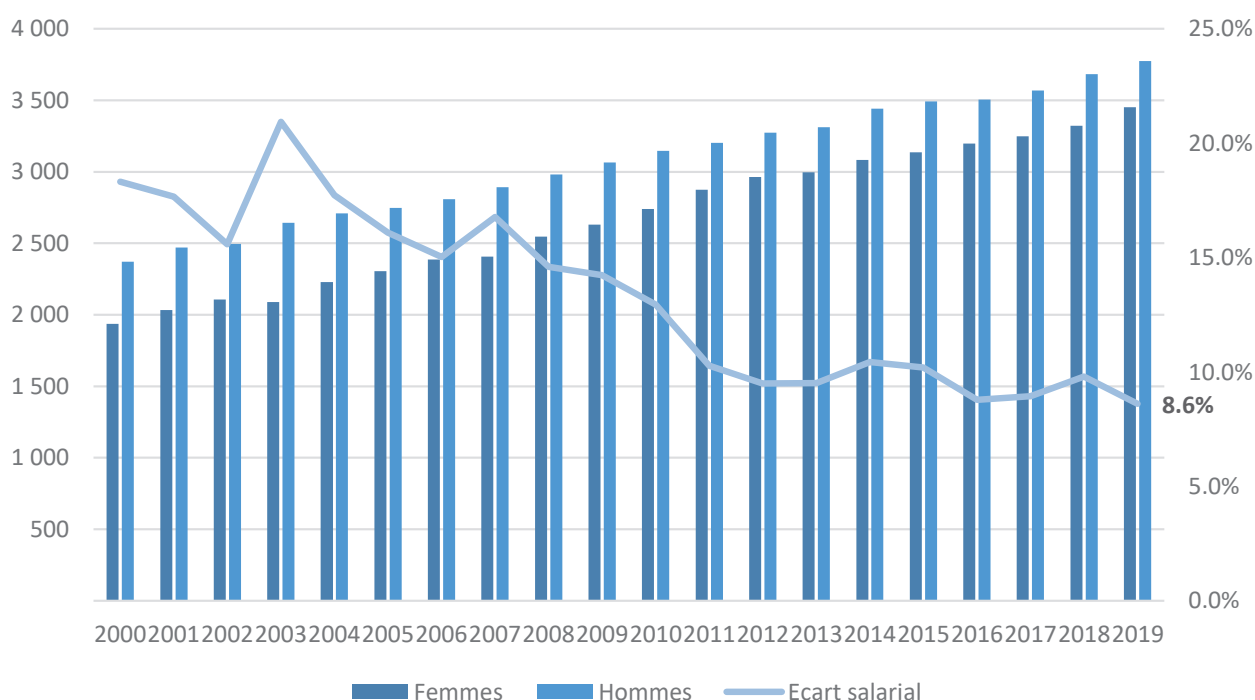
Salaire moyen des hommes – salaire moyen des femmes

Salaire moyen des hommes

Exprimé en pourcents, il peut s'interpréter comme la proportion dans laquelle il faudrait diminuer le salaire des hommes pour qu'il soit égal à celui des femmes.

Les différences salariales générales reflètent

Graphique 6 : Evolution de l'écart salarial femmes/hommes parmi les travailleurs à temps plein en Wallonie (2000-2019)⁴²



Sources : Statbel – Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires

39 Salaires mensuels bruts des salariés occupés à temps plein – Fiche L030 : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/salaires-mensuels-bruts-moyens/>

40 Cette enquête offre des données fiables pour les entreprises d'au moins 10 travailleur-se-s de l'industrie et des services marchands. Tous les quatre ans (2006, 2010, 2014, 2018), l'enquête est élargie aux secteurs de l'enseignement et des soins de santé ainsi qu'au secteur socio-culturel.

41 Les données de la sécurité sociale (ONSS) sont utilisées pour calculer l'écart salarial pour tou-te-s les travailleur-se-s, toutes tailles d'entreprise et tous secteurs confondus.

42 Statbel, Salaires mensuels bruts moyens, <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/salaires-et-cout-de-la-main-doeuvr/salaires-mensuels-bruts-moyens>

l'écart salarial entre les hommes et les femmes pour l'ensemble de l'économie, sur la base d'une comparaison des salaires moyens. Aucune distinction n'est donc faite, par exemple, selon le secteur, la fonction ou l'âge.

Il existe différentes catégories d'indicateurs calculés à partir de sources de données officielles, en particulier l'Enquête annuelle sur la Structure et la Répartition des Salaires organisée par Statbel⁴⁰ et les données de sécurité sociale publiées par l'Office national de Sécurité Sociale (ONSS)⁴¹.

L'indicateur calculé à partir des salaires mensuels bruts moyens des travailleurs et travailleuses à temps plein provenant de l'enquête indique qu'en 2019, les femmes employées à temps plein en Wallonie recevaient un salaire mensuel moyen inférieur de 8,6% à celui des hommes. En 2010, cet écart salarial s'élevait à 12,9%. L'écart salarial entre les femmes et les hommes se réduit de manière tendancielle depuis le début des années 2000, avec une stabilisation durant ces dernières années.

Cet indicateur sous-estime cependant l'écart salarial réel du fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel.

L'écart salarial annuel et horaire dans le secteur privé, publié par l'IWEPS depuis 1999⁴³ à partir des données de la même enquête, montre une nette différence entre l'écart salarial calculé à partir des salaires annuels bruts et celui calculé à partir des salaires horaires bruts. Cet écart passe de 20,9% dans le premier cas de figure à 7,3% dans le deuxième cas de figure. Même si cet indicateur ne compare pas des postes équivalents, il permet de rendre compte de l'effet du travail à temps partiel des femmes, indépendamment de nombreux autres facteurs influençant le montant du salaire, tels que l'âge, le secteur d'activités, la profession, l'ancien-

neté, le niveau de diplôme, le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel), la taille de l'entreprise, le type d'entreprise.

Le fait que les femmes travaillent plus souvent que les hommes à temps partiel a donc un impact significatif sur les différences salariales moyennes, qui induisent des différences importantes de niveau de vie (le salaire brut influençant le revenu net), de futurs droits (notamment à la pension) et de valorisation sociale des emplois occupés.

Le rapport 2021 de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes⁴⁴ porte sur les données de l'enquête élargie de l'année 2018, qui couvre tou-te-s les travailleur-se-s, toutes les tailles d'entreprise et tous les secteurs. Les données de la sécurité sociale sont également utilisées.

Ce rapport met en évidence **les principaux éléments suivants** :

- Le pourcentage de femmes qui gagnent plus de 5.000 euros bruts par mois⁴⁵ est passé de 1,9% en 2006 à 5,7% en 2014 et à 13,4% en 2018. Les hommes restent toutefois le groupe le plus important dans cette catégorie : de 5,8% en 2006 à 10,6% en 2014 et 17,0% en 2018.
- Une salariée active à temps partiel gagne 3,9% de moins par mois qu'un salarié actif à temps partiel. La différence entre les femmes et les hommes travaillant à temps partiel diminue avec le temps alors qu'elle augmente entre les femmes travaillant à temps plein et à temps partiel.
- Une certaine précarisation des emplois situés au bas de l'échelle du marché du travail est observée. Au sein de ce groupe, les femmes qui associent bas salaire et temps partiel sont encore plus vulnérables

43 Voir : Ecart salarial de genre dans le secteur privé – Fiche G008 : <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/ecart-salarial-de-genre-secteur-prive/>

Pour plus d'informations sur la méthode de calcul de l'écart salarial publié par l'IWEPS, voir également : Guesquière, F. et O'Dorchai, S. (2021), "Ecart salarial entre femmes et hommes : Comment comprendre et interpréter les indicateurs?", Décryptage n° 5, IWEPS - <https://www.iweps.be/publication/ecart-salarial-entre-femmes-et-hommes-comment-comprendre-et-interpreter-les-indicateurs/>

44 Rapport de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, "L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique", Rapport 2021. <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Rapport%20Ecart%20salarial%202021.pdf>

45 Dans l'industrie et les services marchands, l'enseignement, le secteur de la santé et le secteur socio-culturel.



Tableau 3 : Parties inexpliquée et expliquée de l'écart salarial et décomposition de la partie expliquée de l'écart salarial horaire en 2018

Partie inexpliquée de l'écart salarial		50,6%
Partie expliquée de l'écart salarial		49,4%
Répartition sur le marché du travail	Profession	17,1%
	Secteur	14,6%
	Type de contrat (à durée indéterminée ou temporaire)	4,9%
	Durée de travail (temps plein ou partiel)	7,3%
	Région de travail	-2,4%
	Type de contrôle économique et financier	4,9%
	Total ségrégation	46,4%
Caractéristiques individuelles du travailleur pertinentes dans le cadre du travail	Niveau d'instruction	12,2%
	Expérience professionnelle (ancienneté totale estimée)	12,2%
	Ancienneté dans l'entreprise	7,3%
	Total caractéristiques individuelles du travailleur pertinentes dans le cadre du travail	31,7%
Caractéristiques personnelles du travailleur	Etat civil (marié ou pas)	2,4%
	Type de ménage (présence ou non d'enfant(s))	14,6%
	Nationalité	4,9%
	Total caractéristiques personnelles du travailleur	21,9%

Sources : Statbel, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national. Calculs IEFH 2021.

que les hommes. Ainsi, l'écart salarial entre hommes et femmes occupant un emploi d'ouvrier-ère dans le secteur privé s'élève à 20,3% lorsqu'il est corrigé pour la durée de travail, et à 43,0% sans correction.

- 49,4% de la différence salariale peuvent être expliqués sur la base de facteurs connus et 50,6% ne peuvent pas être expliqués.

Notes :

- Les pourcentages des variables présentées sont des pourcentages de la partie expliquée de l'écart salarial et non pas de l'écart salarial total.
- Le 'type de contrôle économique et financier' indique si et dans quelle mesure il existe une forme de participation des autorités dans l'entreprise.

Ce tableau indique que :

- 46,4% de la partie explicable sont attribuables à des caractéristiques qui font référence à la position des femmes et des hommes sur le marché du travail et qui peuvent être reprises au sens large sous le dénominateur "ségrégation". La profession explique 17,1% de l'écart salarial

expliqué, le fait d'avoir ou non un emploi à durée indéterminée 4,9% et le secteur 14,6%.

- 31,7% de la partie explicable sont attribuables au fait que les femmes et les hommes ont des caractéristiques individuelles différentes pertinentes dans le contexte professionnel, telles que la formation, l'expérience et l'ancienneté dans l'entreprise.
- 21,9% de l'écart salarial explicable sont attribuables à des caractéristiques personnelles des travailleur-se-s qui ne devraient avoir aucun impact sur la carrière ou les salaires dans une société égalitaire. Le fait d'avoir ou non des enfants joue un rôle important (14,6%), le fait d'avoir ou pas une nationalité étrangère (4,9%).

Les lecteur-ice-s trouveront une analyse détaillée de ces données dans le Rapport 2021 de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes – Partie 2 (pages 31-54)⁴⁶ ainsi que dans le Rapport 2021 du Conseil Central de l'Economie – Parties 3 et 4 (pages 17-34)⁴⁷.

46 Rapport de l'Institut pour l'Egalité des Femmes et des Hommes et du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, "L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique", Rapport 2021. <https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/publications/FR/Rapport%20Ecart%20salarial%202021.pdf>

47 Conseil Central de l'Economie (2021), "Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes: diagnostic et déterminants". [https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2022-02-15-12-27-01_cce20213520rapportsurlecartsalarialentrelesfemmesetleshommesdiagnosticetdeterminants\(3\).pdf](https://www.ccecrb.fgov.be/dpics/fichiers/2022-02-15-12-27-01_cce20213520rapportsurlecartsalarialentrelesfemmesetleshommesdiagnosticetdeterminants(3).pdf)



✓ Incapacité de travail de longue durée (ou invalidité)

L'incapacité de travail est un des risques sociaux couverts par la sécurité sociale fédérale. En l'occurrence, lorsqu'un travailleur du secteur privé (demandeur d'emploi, salarié ou indépendant) est dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie ou d'accident (à l'exception d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, couverts par un autre système), sa mutuelle lui verse une indemnité, compensant ainsi partiellement la perte de ses revenus. Lorsque l'incapacité de travail se prolonge au-delà d'une année, elle devient une invalidité.

Selon une étude des Mutualités Libres⁴⁸ basée sur les chiffres de l'Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité (l'INAMI)⁴⁹, le nombre de personnes en incapacité de travail depuis plus d'un an a augmenté de 23,8% entre 2016 et 2020 en Wallonie. Durant la même période, le nombre de personnes en invalidité due à un burn out ou une dépression a augmenté de 39,9%. Fin 2020, 44.784 personnes étaient en invalidité pour cause de burn out ou de dépression, soit 25,1% du nombre total de personnes (178.477) en invalidité.

L'année 2020 s'est caractérisée par une diminution du nombre d'entrées en incapacité de travail, tant pour les maladies physiques que psychiques, attribuable, selon les auteurs, "aux confinements, au travail à domicile, au

report de soins curatifs, préventifs et non urgents, et aux mesures de soutien telles que le chômage temporaire Covid-19 pour les salariés et le droit passerelle de crise en raison du coronavirus pour les indépendants" (Bruyneel et al., 2021)⁵⁰. En 2021 et durant le premier trimestre 2022, le nombre d'entrées en incapacité, surtout en ce qui concerne les troubles psychiques, compense la diminution observée en 2020.

Entre 2018 et 2021, le constat est établi d'une forte augmentation des burn-out (+66%)⁵¹ et de la dépression (+12%), les deux diagnostics les plus fréquents, mais aussi des autres troubles mentaux : la dysthymie (dépression à long terme) (+26%), les troubles anxieux et le stress (+22%), le malaise et la fatigue (+34%). L'augmentation du nombre d'entrées en burn out entre 2018 et 2021 est perceptible dans tous les secteurs, mais est plus marquée dans le secteur des soins de santé et du bien-être (+102%), les hôpitaux (+98%), le transport et la logistique (+98%).

Une étude de Securex, en collaboration avec la KU Leuven (2022)⁵², révèle que le risque de burn out⁵³ chez les travailleurs a fortement augmenté au cours des dernières années. A l'automne 2021, 28,5% des travailleurs belges étaient en risque de burn out, contre 23,8% en 2018 et 2019. Par rapport à la période précédant la crise du coronavirus (2018-2019), le nombre de travailleurs présentant un risque sérieux de burn-out a augmenté de 61,4%.

48 Bruyneel, L., Karakaya, G., Leclercq, A., (2022), "Forte augmentation du nombre de personnes en incapacité de travail suite à des problèmes de santé mentale entre 2018 et 2021", Etude, Mutualités Libres

49 Les chiffres de l'INAMI représentent un instantané de la situation au 31 décembre 2020. Il s'agit donc de nouvelles entrées en incapacité de travail qui ont eu lieu au plus tard fin 2019, donc avant l'arrivée de la pandémie Covid 19 début février 2020.

50 Bruyneel, L., Karakaya, G. & Alexandre, S. (2021), Lockdowns, steunmaatregelen en uitgestelde zorg hebben impact op arbeidsongeschiktheid, Etude, Mutualités Libres.

51 Pourcentage pour l'ensemble de la Belgique

52 Securex (2022), Près de 30% des travailleurs belges courent un risque (élevé) de burn-out - <https://press.securex.be/pres-de-30-des-travailleurs-belges-courent-un-risque-eleve-de-burn-out>

53 Selon la définition de la KU Leuven, le burn-out présente quatre symptômes de base : (1) épuisement tant physique que mental, (2) distance mentale : forte résilience à travailler ; (3) dérèglement cognitif, tel que des problèmes de mémoire, des troubles de l'attention et de la concentration ; (4) dérèglement émotionnel : réactions émotionnelles violentes et incontrôlables – et trois dimensions supplémentaires : (5) symptômes de tension psychologique, comme des problèmes de sommeil, inquiétudes ou crises de panique ; (6) symptômes de tension psychosomatiques : plaintes physiques d'origine psychologique ; (7) humeur dépressive : sentiment de morosité et de déprime.





Cette étude identifie cinq caractéristiques professionnelles critiques qui expliquent 41% du risque de plaintes de burn-out : la charge émotionnelle, l'intensité du travail, les contraintes personnelles, l'insécurité de l'emploi et les conflits de rôles. Elle constate par ailleurs que la crise du coronavirus a eu un impact majeur sur ces déclencheurs. "Malgré les mesures de soutien, de nombreux travailleurs ont été confrontés à une plus grande insécurité de l'emploi et à une charge de travail plus élevée en raison de la baisse des effectifs et de la perte de collègues. Ils avaient également une charge émotionnelle plus importante en raison de la pandémie, de l'incertitude financière ou des difficultés psychologiques dans leur entourage. Cela entraîne à son tour une charge mentale au niveau privé plus lourde, exacerbée par la diminution des possibilités de faire de l'activité physique, et l'obligation de concilier le travail à la maison et la vie de famille" (Hans De Witte, KU Leuven, 2022).

4. Instruments mis en oeuvre en Wallonie qui contribuent à rencontrer ce droit⁵⁴

D'emblée, il y a lieu de souligner qu'une série de conditions liées à l'accès au travail, à sa qualité, aux conditions dans lesquelles il s'exerce sont fixées par la Constitution, la loi et les décrets. Ces éléments du champ d'action politique ne sont pas repris ici.

Parmi les actions répertoriées en Wallonie favorisant le droit au travail pour tous les citoyens, certaines visent :

Le développement de l'employabilité

Il s'agit de structures / d'actions (plans) visant à mettre les candidats à l'emploi dans les meilleures conditions pour être employables sur le marché.

⁵⁴ Selon l'inventaire effectué par des représentants des services publics concernés

Parmi ces actions, **on retrouve, par exemple, les :**

- Entreprises de formation par le travail,
- Centres de formation et d'insertion socio-professionnelle adaptés (CFISPA),
- Organismes d'insertion socioprofessionnelle (CISP),
- Missions régionales pour l'emploi (MIRE),
- Essais-métiers, Stages de découverte,
- Contrat d'adaptation professionnelle de l'AVIQ (CAP),
- Mise en situation professionnelle (MISIP),
- Plan de formation insertion (PFI),
- Plan d'accompagnement de reconversion (PAR),
- Garantie jeunesse,
- Article 60.

L'accès à l'emploi

Ces actions contribuent à proposer des aides ou des services pour rapprocher les demandeurs d'emploi de l'emploi :

- Relais de l'emploi,
- Entreprises d'insertion,
- Entreprises de travail adapté (ETA),
- Missions régionales pour l'emploi (MIRE),
- Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS),
- Aides à la promotion de l'emploi (APE),
- Plan de formation insertion (PFI),
- Contrat d'adaptation professionnelle de l'AVIQ (CAP),
- Soutien dans l'emploi de l'AVIQ,
- Garantie jeunesse,
- Prime au tutorat en entreprise,
- Prime à l'intégration,
- Soutien à l'emploi dans les secteurs d'activités marchands (SESAM).

Le maintien à l'emploi

Certaines actions sont spécifiquement prévues pour aider les personnes en emploi qui traversent des difficultés pour qu'elles puissent garder ou développer leur emploi :

- Primes de l'AVIQ aux travailleurs indépendants,
- Aides aux exploitants agricoles,
- Entreprises de travail adapté (ETA),
- Prime de compensation de l'AVIQ,
- Aménagement du poste de travail de l'AVIQ,
- Intervention dans les frais de déplacement du domicile au lieu de travail de l'AVIQ,
- Soutien dans l'emploi de l'AVIQ.

L'accès au marché, aux prestations

Il s'agit d'actions visant à procurer directement un emploi :

- Initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale (IDESS),
- Titres services.

Le soutien au démarrage d'une entreprise ou d'une activité

Ces actions ont pour objectif de donner un coup de pouce aux entrepreneurs qui veulent démarrer une activité :

- Micro-crédit Socamut, Crédal, Microstart, ...,
- Structure d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (SAACE),
- Chèque formation à la création d'entreprises,
- Primes de l'AVIQ aux travailleurs indépendants.

L'information et l'orientation professionnelle

L'objectif de ces actions consiste à accompagner des personnes sans emploi à faire les bons choix en les informant et en les orientant :

- Carrefour-emploi formation (CEFO),
- Maisons de l'emploi (MdE),
- Agences conseil en économie sociale,
- Cités des métiers,
- Centres de formation et d'insertion socio-professionnelle adaptés (CFISPA),
- Essais métiers,
- Mise en situation professionnelle (MISIP),
- Stage de découverte de l'AVIQ,
- Phase de détermination et phase de validation de projets professionnelle (CFISPA),
- Conseils aux particuliers – accompagnement individualisé.

L'information et la formation des intermédiaires

Il s'agit d'aides indirectes puisqu'elles visent à informer et former les professionnels de l'accompagnement :

- Sensibilisation des intermédiaires de l'emploi au handicap,
- Soutien au consortium diversité élargi,
- Campagne de sensibilisation à la diversité des ressources humaines dans les entreprises,
- e-learning anti-discrimination.
-

5. Regards "critiques"⁵⁵

La pertinence du système peut être interrogée étant donné le décalage observé entre la situation socioéconomique (et le nombre de personnes ne pouvant bénéficier de ce droit) et les réponses qui sont apportées.

La question même du "droit au travail" se pose dans la mesure où il est devenu un "devoir au travail". Dans le même temps, la politique de diminution du taux de chômage est devenue une politique d'augmentation du travail.

Mais de quel travail "souhaité" (notamment pour la jeune génération) parle-t-on ? Quel projet de société et quelle vision du travail⁵⁶ vise-t-on du point de vue politique ? Qui le communique ? C'est la finalité même du droit qui est questionnée au regard de ce qui précède.

Qu'en est-il de l'accès à ce droit ? Il semble que l'accès au travail existe bel et bien (si l'on considère le travail comme une activité produite pour obtenir un résultat), mais c'est l'accès à un emploi rémunéré, contractualisé qui pose problème. En effet, d'un côté, il n'y a pas d'emplois rémunérés pour tous mais d'un autre, il existe encore du travail au noir, des postes confiés à des étudiants, des intérimaires, ... sans compter les parents au foyer, les bénévoles, ... qui occupent un "travail".

Parmi les instruments répertoriés, des mesures de soutien à l'accès ou au démarrage d'un emploi deviennent des mesures de maintien à l'emploi. On rapproche de plus en plus les gens de l'emploi, mais pas l'emploi (de plus en plus dur et complexe) des gens. Il s'agit d'aménager les conditions de travail pour qu'elles tiennent compte des personnes peu qualifiées, handicapées, vieillissantes, ... Il faut non seulement qualifier les personnes peu qualifiées, il faut aussi, souvent, changer les conditions de l'emploi.

Autre élément à propos de la pertinence, le système génère des professionnels du subventionnement et des aides, **ce qui pose la question des :**

- Dépendance au système surtout dans un contexte de restriction budgétaire,
- Transfert d'objectifs puisque le système s'intéresse davantage à la structure - qui a droit ou non au subventionnement - qu'à l'individu,
- mixité des publics et des missions.

⁵⁵ Les éléments d'évaluation qui suivent ont été mis en évidence, à titre individuel et en toute liberté, par les participants à l'atelier évaluatif et prospectif consacré au droit au travail et n'engagent donc pas les institutions dont ils relèvent.

⁵⁶ Chez nous, en Wallonie, le volet plus collectif de la finalité (la participation à la société) n'est pas complètement couvert par le système.

La cohérence du système est également questionnée. En effet, l'évaluation⁵⁷ fait valoir qu'il y a redondance entre les actions régionales et fédérales, visant le même public cible (par ex. d'un côté, des aides pour personnes peu qualifiées et d'un autre, des primes à l'emploi pour la même personne ou la même entreprise) avec cumul de celles-ci sur la même tête. On constate aussi une tendance à ajouter des couches (et des coûts) plutôt qu'à remettre en cause des mesures obsolètes.

Quant à l'efficacité, elle est également perfectible. La complexité institutionnelle et l'ingénierie des aides sont telles qu'elles suscitent un "saucissonnage" des groupes cibles portant préjudice aussi à la connaissance et l'utilisation des dispositifs existants. Finalement, il y a peu de visibilité globale des aides (effort de simplification ?). Mais en voulant simplifier, on assiste, par exemple, à une diminution des

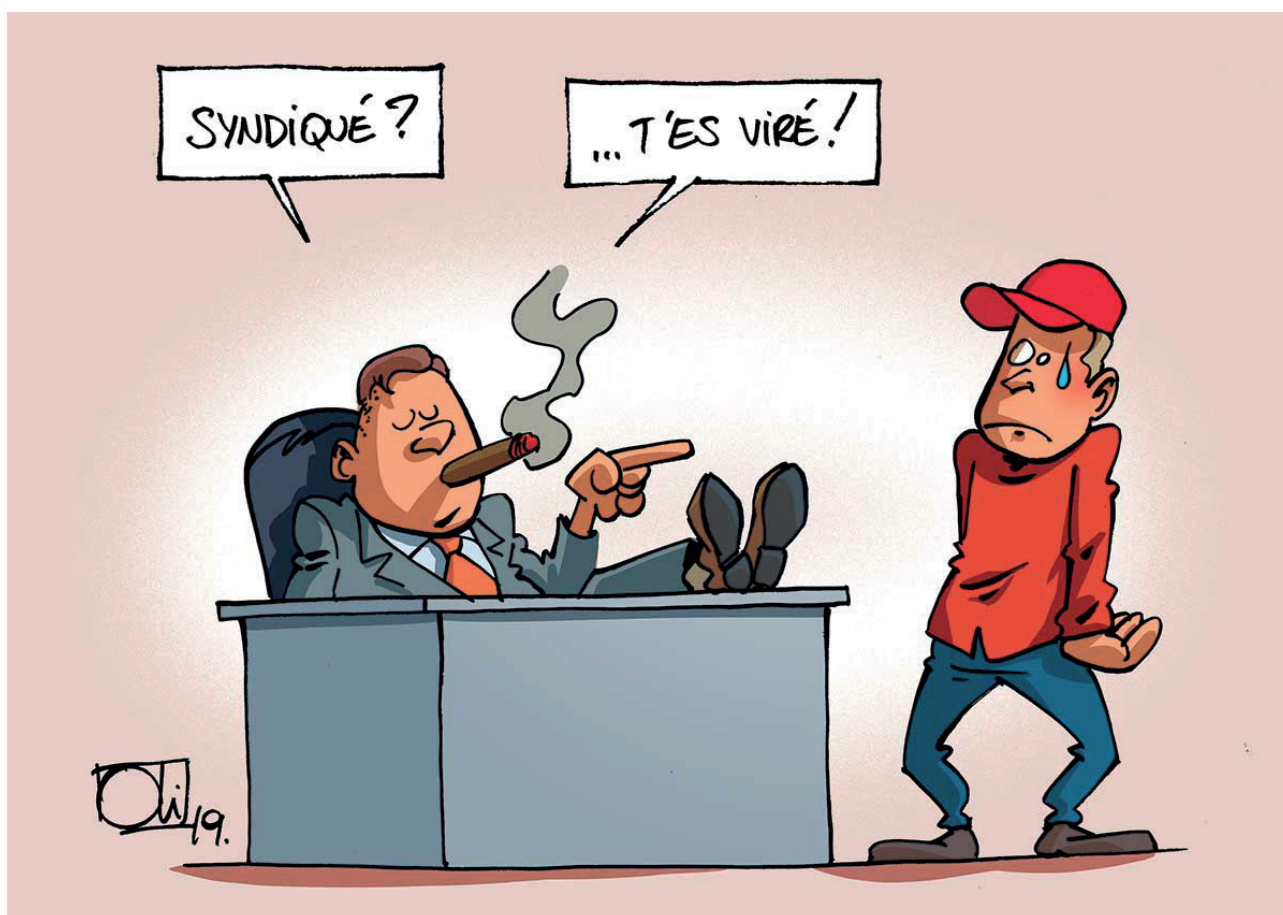
aides pour personnes handicapées, tous les demandeurs d'emploi se retrouvant sur pied d'égalité alors que certains cumulent plus de freins à l'emploi (cfr aides impulsions, non cumulables avec les aides de l'AVIQ).

La pénurie qui semble frapper certains métiers ou certaines fonctions dans certains secteurs est aussi au cœur du questionnement sur l'efficacité du système.

L'inventaire des dispositifs en témoigne (voir en annexe), de nombreuses actions sont mises en œuvre en Wallonie. Toutefois, une question demeure : quel est l'impact réel des mesures prises ? Y a-t-il des évaluations ? Quelle est la qualité de ces mesures ?

En ce qui concerne le ciblage, quelques éléments d'analyse sont apportés et des questions sont soulevées.

Des personnes à la base employables, ne le



57 Telle qu'exprimée par les participants à l'atelier évaluatif et prospectif sur ce droit.

sont plus parce qu'elles n'entrent dans aucune catégorie. Effet pervers du saucissonnage ! A l'inverse, des personnes qui n'auraient pas été employables, le deviennent.

Qu'en est-il dès lors de ceux qui n'ont pas accès aux aides (et quel volume représentent-ils ?)

Il y a concurrence entre les plus "activables" et les moins bien lotis. Assiste-t-on à une ségrégation des publics en fonction de leur "employabilité" ?

En outre, dans une société informatisée, qu'en est-il des personnes les plus éloignées des TIC ?

Sans compter encore qu'il existe des travailleurs pauvres, qui rencontrent des problèmes de mobilité. Le régime horaire par rapport au revenu met en évidence la problématique des travailleurs pauvres, comme en Allemagne, aux USA ou en Angleterre. En Belgique, heureusement, existe encore une protection sociale, mais elle est perçue comme étant en régression.

En conclusion, c'est la finalité même du système qui pose question. Des actions sont mises en œuvre à l'entrée (l'employabilité, l'accès, le soutien, ...) et à la sortie (l'accès au revenu), mais pas sur le système lui-même, sur la qualité de l'emploi. Peu d'efforts sont fournis quant au caractère rémunérateur, à la sécurité et au bien-être au travail

6. Enjeux et perspectives au regard de ce droit

Dans une visée plus prospective, **différentes tendances lourdes ou signaux faibles sont évoqués :**

- La flexibilité au travail mais également tout au long de la vie professionnelle qui n'est pas (plus) linéaire puisque, durant son parcours professionnel, une personne changera plusieurs fois de travail, avec des temps différents, voire cumulera plusieurs jobs en parallèle. Par ailleurs, on assiste au développement du télétravail. Dès lors, on parle de plus en plus de "flexibilisation"

(qui devient parfois fragilisation) lorsqu'on évoque la fragmentation du travail.

- Le cumul professionnel (comme dans certains pays) pour des raisons financières ou d'épanouissement personnel.
- L'existence de moins en moins de grosses entreprises et, à l'inverse, de plus de micro entreprises. Il semble qu'on aille vers de plus en plus d'individualisation au travail (notamment à travers un accroissement de demandes de statut d'indépendants complémentaires).
- L'évolution du profil et des fonctions de management.
- La quête de sens surtout chez les jeunes, qui ont grandi dans un monde hyper-informatif, posent des questions, veulent comprendre ce que l'on attend d'eux, en quoi telle ou telle tâche a du sens par rapport à la mission qui leur est assignée. Cette quête de sens du travail porte également sur le système de redistribution. En effet, les gains de productivité sont redistribués aux investisseurs et plus aux travailleurs qui se trouvent dans un jeu de dupes.
- Les jeunes y sont encore plus sensibles. Aussi hésitent-ils à s'investir plus que nécessaire dans le travail et cherchent-ils un autre équilibre entre vie professionnelle et personnelle (familiale).
- La recherche du bien-être individuel (droit) et du bien-être de la collectivité (devoir), l'équilibre entre son propre bien-être et celui de la collectivité. Cela peut-il inciter ou contraindre le secteur professionnel à davantage de responsabilité sociétale (RSE) ?
- L'apparition (ou la prise de conscience) de "bullshit jobs", engendrés par le secteur tertiaire à moins que ce ne soit par la numérisation et la robotisation qui ont causé la suppression de postes. La tendance aurait pu être de libérer du temps contraint pour permettre d'autres activités. Mais, le discours actuel sur la croissance, sur l'Etat social actif, ... incite les actifs à être à l'emploi. Des emplois sont créés mais ne sont pas toujours complètement indispensables



pour répondre aux besoins primaires de l'être humain, lui permettre de se nourrir, de se loger, de vivre en sécurité et en bonne santé, d'apprendre, d'évoluer dans un contexte participatif, ... Dès lors, tel un serpent qui se mord la queue, tandis que de plus en plus de travailleurs connaissent le burn-out au travail, d'autres souffrent de bore-out ou de brown-out.

- La concurrence salariale de travailleurs de certains pays, notamment dans les secteurs du transport ou de la construction. Le dumping est non seulement salarial mais aussi social.
- La croissance du pair-à-pair et de l'économie collaborative avec son corollaire (négatif), "l'ubérisation" qui détourne l'esprit au profit non plus d'une collectivité bénéficiaire et parfois contributive mais d'un quasi-modèle capitaliste classique.
- La disparition de postes peu qualifiés et, de manière plus générale, le dysfonctionnement de l'adéquation des postes par rapport aux qualifications. A titre d'exemple, on forme à tour de bras des universitaires et on ne leur propose pas nécessairement des postes adéquats. Soit, ils doivent accepter de travailler à des postes moins qualifiés (pour lesquels il y a dès lors beaucoup de candidats pour peu d'élus), soit il faudrait augmenter l'offre d'emplois qualifiés. Mais les pouvoirs publics peuvent-ils jouer un rôle à ce niveau ?
- Le décalage entre école et marché de l'emploi et le rapprochement entre les hautes écoles et universités et l'entreprise. Or, il existe beaucoup d'instruments de soutien au démarrage.
- La perte de valeur par rapport au travail. En effet, on constate une dévalorisation des métiers, des diplômes (un seul ne suffira plus) et de la valeur travail. Cela signifie-t-il pour autant que l'on valorise les multi-tâches ? Il y a une tension entre spécialisation et polyvalence. A titre d'exemple, dans une entreprise, plutôt que de payer une personne supplémentaire, peu qualifiée, pour

balayer, chacun (les universitaires compris) balaie. Mais en réalité, cette solution n'est pas moins chère ... et elle prive d'emploi ceux qui sont moins polyvalents. Ainsi, on assiste à la croissance de l'automatisation des tâches qui impactent directement et quantitativement certains secteurs et certains types d'emplois

- La sherwoodisation et les Neets, c'est-à-dire la mise à l'écart, volontaire ou non, de certaines personnes qui n'ont pas recours à leurs droits notamment en termes d'emploi.
- Une forme de résilience par rapport à l'emploi comme vecteur de lien social (avoir un emploi est valorisé comme la meilleure manière de s'intégrer dans la société). Le travail représente l'occasion de rencontrer d'autres personnes, de se rendre utile, en étant bénévole, ce qui peut valoir un salaire. Par ailleurs, il semble qu'il y ait une augmentation du désir de participation du citoyen au projet social.
- La culture de l'échec qui est moins honteuse, comme c'est le cas aux USA où l'échec est possible et valorisé comme une étape nécessaire dans le parcours professionnel.

Grâce aux constats sur le fonctionnement du système, aux tendances actuelles ou émergentes, notamment, **il s'agit de dégager les enjeux prioritaires en termes d'emploi ou de travail en Wallonie :**

Certains de ces enjeux sont liés aux revenus (voir précédemment). D'autres sont **liés à la responsabilité sociétale :**

- Comment sortir d'un système qui subventionne l'accès à l'emploi au profit de la création d'emplois ? En effet, le fonctionnement actuel met davantage le focus sur les demandeurs d'emploi (accroissement de leurs qualifications, formations, aides à l'élaboration de CV, ...) pour qu'ils s'adaptent à l'emploi existant que sur l'entrepreneuriat, la création de business, ... qui comportent des risques que beaucoup de personnes, qui ont des projets, n'osent

peut-être pas prendre.

- Comment responsabiliser les citoyens dans des comportements d'achats, de recrutement, de travail, ... responsables ?
- Comment optimiser les rôles et responsabilités du fédéral, de la région et de la FWB dans une approche équilibrée de l'emploi, qui associe intelligemment mesures incitatives, correctrices et régulatrices ?
- Comment faire évoluer les indicateurs, les indices de mesures de l'accès au travail ?

Certains enjeux portent sur la **discrimination et la redistribution** :

- Comment réapproprier, au niveau des acteurs qui y contribuent, la richesse produite par le travail plutôt qu'aux (seuls) actionnaires ?
- Comment mieux partager le travail dans un monde où le plein emploi n'est plus accessible plutôt que de tolérer que certains soient submergés par leur travail tandis que d'autres aimeraient en avoir ?
- Comment sortir d'une logique de soutien à l'emploi qui devient un soutien à la structure ? Jusqu'où l'Etat doit-il soutenir la mise à l'emploi et au profit de quels publics ?
- Comment proposer un système lisible de l'accès au travail pour les demandeurs, pour les fournisseurs et même pour les institutionnels ?
- Comment permettre à une personne handicapée ou vieillissante de poursuivre une activité professionnelle (avec facteur de pénibilité / de handicap) ?

D'autres enjeux questionnent le **sens même du travail** :

- Sous quelle(s) condition(s) le travail / l'activité est émancipateur/trice ?
- Comment renforcer le sens, les valeurs données au travail et à l'emploi ?
- Faut-il encourager des dispositifs de soutien aux projets (dont le travail) sans passer par l'accès obligatoire à l'emploi ?
- Comment apprendre collectivement à tra-

vailer pour le bien-être de tous et en comprendre le sens ? Par un service civil ou militaire ?

- Faut-il passer d'un droit au travail à un droit à une activité ? D'un droit au travail à un droit au revenu minimum ?
- Comment restaurer un discours de confiance relatif à l'emploi / l'auto-entrepreneuriat ?

Enfin, certains enjeux portent sur le **lien entre enseignement / formation / activité ou travail** :

- Comment assurer la transition entre l'enseignement et l'emploi ? Comment faire de l'école un tremplin qualitatif pour l'emploi ?
- Comment organiser l'articulation entre citoyen et travailleur, qui n'est pas assumée par l'école ? Comment faire prendre conscience au jeune de son futur rôle de citoyen avec ou sans travail ? Quelle place pour la valeur "travail" de l'école à l'emploi ?
- Faut-il un équilibre des responsabilités entre le jeune qui doit s'intégrer et l'entreprise qui doit parier sur la formation du jeune ? Comment impliquer l'entreprise aidée dans la progression professionnelle du travailleur ?

7. En conclusion

Les textes fondateurs (dont beaucoup datent d'un demi-siècle) évoquent le droit au travail. Entretemps, à la faveur de crises économiques, de développements technologiques, ... le rapport au travail a changé. A tel point qu'il est sans doute pertinent de questionner ce droit au travail. En effet, les réflexions évaluatives et prospectives sur cette thématique ont conduit à s'interroger sur une reformulation de ce droit en "droit à une activité", "droit à un emploi" ou "droit à un emploi rémunéré / contractualisé"⁵⁹ avec des enjeux différents selon l'angle de vue.

Le prisme le plus pertinent induit aussi le choix des instruments à mettre en place, sur le territoire wallon, pour assurer ce droit.





DROIT À UN TRAVAIL

Finalité

"En Wallonie, tous les citoyens peuvent accéder au travail / à un emploi / à un contrat comme moyen d'émancipation personnelle et d'insertion dans la société et comme outil de participation au projet social"

FONDEMENTS DU DROIT

- L'information et l'orientation professionnelle;
- L'insertion socioprofessionnelle
- La faculté de choisir ou accepter un travail librement
- L'aide à la création d'emploi et d'entreprise
- L'assurance du plein emploi et, à défaut, d'une protection sociale / contre le chômage
- Les conditions équitables et satisfaisantes (salaire égal à travail égal, ...)
- La faculté de fonder ou s'affilier à un syndicat

CONCLUSION

Le rapport au travail a changé en quelques décennies : crises économiques, développement technologiques, ...

=> Droit au travail ? Droit à un emploi ? Droit à une activité ? Droit à un contrat ? La réponse à la question induit un choix d'instruments pertinents à mettre en place

Du point de vue de la CS :

Les citoyens ne sont pas égaux face à ce droit (diplôme, genre, âge, santé, ...)

Or, il existe plein d'activités qui peuvent contribuer à la collectivité et correspondre à des qualifications différentes (sans que ce soit rémunéré aujourd'hui)

ENJEUX

- En lien avec les revenus (voir droit à un revenu digne)
- La RSE :
 - > La subvention de l'accès à l'emploi (+tôt que la création d'emplois)
 - > Responsabilisation en favorisant l'achat citoyen
 - > Equilibre entre mesures incitatives, correctrices et régulatrices
 - > La mesure de l'emploi, du travail, du chômage
- La discrimination et la redistribution : la réappropriation du fruit du travail aux travailleurs
 - > Le partage du travail (puisque le plein emploi n'existe plus)
 - > L'accès au travail pour tous
- Le sens du travail : l'émancipation par le travail (ou l'activité ?)
 - > Le sens et la valeur du travail / de l'emploi
 - > Le soutien à l'activité, au projet (+ qu'à l'emploi)
 - > Le travail pour la collectivité (service civil ou militaire ?)
 - > Le droit au travail ou droit à une activité & revenu minimum ?
 - > Discours sur l'emploi et l'entrepreneuriat
- L'enseignement / la formation : transition enseignement / emploi
 - > Articulation citoyen - travailleur pas assumée par l'école

ÉTAT DES LIEUX

- Le taux de population en âge de travailler est légèrement plus faible pour les femmes (63,3% contre 65,7% pour les hommes)
- La part des pers ayant un emploi s'élève avec le niveau de diplôme. Les pers n'ayant au + qu'un diplôme de l'enseignement zaire infér sont surreprésentées parmi les pers au chômage et inactives
- Le taux d'emploi des 20-64 ans en WL (65,2%) reste infér à la moyenne belge (70,6%), EU (73,1% pour l'UE des 27) et FL (75,3%) mais supér à BXL (62,2%)
- Le taux d'emploi des 20-64 ans, nés en dehors de l'UE27 résidents en WL est de 48,6% alors que celui des pers nées en Belgique s'élève à 67,3% et celui des immigrés européens à 65%.
- Grande disparité du taux d'emploi en WL parmi les communes, où il varie de 44,5% à 72,5%.
- Pour les jeunes de 15-24 ans, le taux de chômage est le plus élevé : 25,2%
- Le travail temporaire en WL : 11,2% de l'emploi salarié mais 54,5% chez les 15-24 ans, plus élevé chez les femmes (12,0%) que chez les hommes (10,6%)
- En moyenne, + d'1/4 des salariés wl travaillent à temps partiel mais 42% pour les femmes contre 10% pour les hommes
- En WL, le salaire moyen = 3,482 € bruts par mois et le salaire médian = 3,302 €. Le diplôme est un facteur déterminant du salaire. L'écart salarial entre hommes et femmes est de 8,6 % (en baisse)
- Forte augmentation des burn-out et dépressions

INSTRUMENTS

Des conditions d'accès au travail sont fixées dans la Constitution. Au niveau Régional, les actions se répartissent entre :

Le développement de l'employabilité; l'accès à l'emploi; le maintien à l'emploi; l'accès au marché de l'emploi; le soutien au démarrage d'une entreprise ou activité; l'information et l'orientation professionnelle; l'information et la formation des intermédiaires;

REGARDS «CRITIQUES»

- Décalage entre la situation socioéconomique et les réponses apportées
- "Devoir au travail" + que "droit au travail" : Diminution du chômage devient augmentation du travail
- L'accès au travail existe mais l'accès à un travail rémunéré, contractualisé pose problème
- Rapprochement des gens vers l'emploi mais pas de l'emploi vers les gens
- Création d'une dépendance au système et d'un transfert d'objectifs (intérêt pour le système + que pour les gens)
- Redondance d'actions entre le Fédéral et le Régional pour un même public
- ajouter +tôt que de supprimer ou remettre en cause et "nettoyer" / toiletter le système
- Saucissonnage des bénéficiaires en groupes cibles
- Peu de visibilité globale -> peu de demandes de certains publics -> suppression d'aides
- Malgré les nombreuses actions, la pénurie d'emplois perdue -> efficacité ? Impact ?
- Problématique des travailleurs pauvres
- > Actions sur l'entrée du système (l'employabilité) ou la sortie (le revenu) mais pas sur la qualité de l'emploi ou le bien-être au travail

TENDANCES

- Flexibilisation (voire fragilisation) du travail : fragmentation; cumul
- Individualisation au travail et micro entreprises
- Evolution du management (profil, fonction)
- Quête de sens (génération Y) dans le travail et dans le système travail
- Discours sur la croissance qui pousse à l'occupation d'un emploi même "bullshit"
- Dumping social et salarial
- Augmentation de l'économie collaborative dont la partie ubérisée s'assimile à un nv capitalisme
- Inadéquation de l'offre et la demande au point de vue qualifications
- Décalage entre l'école et le marché de l'emploi
- Tension entre spécialisation et polyvalence
- Sherwoodisation et Neets & non recours au droit
- Travail comme lien social, comme élément de participation au projet social
- L'échec moins banni qu'avant