

# Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique

Janvier 2002

Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail

# Introduction

## Plus d'emplois et de meilleurs emplois !

*ET. Deux petites lettres pour un grand projet. Non pas en référence aux horizons imaginaires hérités d'un héros de Spielberg mais pour « exprimer une addition, une liaison », selon la définition du dictionnaire. Quantité ET qualité de l'emploi réunies sous la même bannière – européenne –, alliées pour atteindre un but commun et non plus opposées de manière aussi manichéenne que stérile.*

*Cela faisait près de deux ans maintenant, depuis le sommet de Lisbonne exactement, que les Quinze avaient fait leur l'idée selon laquelle une stratégie européenne pour l'emploi devait certes fixer à l'Europe des objectifs ambitieux en matière de taux d'emploi mais qu'il convenait parallèlement que la dimension de qualité de ces emplois soit prise compte. Qualité et quantité se renforçant mutuellement. Si l'idée était acquise sur le plan politique, il convenait encore de la rendre opérationnelle, de faire en sorte que cette volonté induise des résultats dont les travailleurs puissent découvrir les effets au quotidien. C'est désormais chose faite, concrètement. Le Conseil « Emploi et Politique sociale » du 3 décembre 2001 et le sommet de Laeken des 14 et 15 décembre 2001 ont entériné l'introduction de la dimension de la qualité de l'emploi dans la stratégie européenne pour l'emploi.*

*Des instruments sont désormais disponibles qui nous indiquent clairement ce qu'on entend par qualité de l'emploi et comment il convient d'en suivre la mise en œuvre dans les Etats membres : ce sont des indicateurs en matière de qualité de l'emploi.*

*Le sujet est passablement technique, il a donné lieu à des batailles d'experts pour dégager des données sur les multiples facettes de la dimension de la qualité de l'emploi. Je ne cacherai pas au lecteur que le sujet est exigeant. L'enjeu politique est évident : rééquilibrer la maison communautaire en faveur du social tout en modernisant le modèle social européen ! Je concéderai toutefois que la mécanique choisie pour y parvenir pourra apparaître complexe à ceux*

*qui ne sont pas familiarisés avec la logique institutionnelle européenne. C'est la raison pour laquelle j'ai demandé à l'administration un rapport sur la qualité de l'emploi afin de permettre à chacun de se faire une opinion sur un dossier majeur qui a été porté de bout en bout par la présidence belge de l'Union européenne, avec l'appui de la Commission, je tiens à le souligner.*

*L'administration a établi ce rapport avec l'objectif, d'une part, de situer la mise au point d'indicateurs dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi et, d'autre part, de faire découvrir cette dimension de qualité concrètement à partir des données disponibles, tout en les accompagnant du minimum de commentaires indispensables pour les interpréter. J'attire l'attention des lecteurs sur le fait que les indicateurs ici présentés ne correspondent pas nécessairement à ceux arrêtés dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi. Cela pour la simple raison que les indicateurs qui ont été convenus dans ce cadre doivent pour certains, et ils sont nombreux, encore être construits. En effet, l'accord qui se dégageait sur un indicateur ne signifiait pas pour autant que des données étaient immédiatement disponibles. Le souci qui a présidé à l'élaboration de ce document étant d'abord pédagogique, j'ai demandé qu'on présente un maximum de données en fonction des divers thèmes de la qualité tels que définis par la Commission, même s'ils ne coïncident pas toujours avec les concepts d'indicateurs retenus. On retrouvera la panoplie des indicateurs « officiels » dans le prochain rapport conjoint, qui sera élaboré par la Commission européenne, là où le point sera fait sur la mise en œuvre cette dimension de qualité.*

*Pour l'heure, l'objectif était de rendre tangible cette dimension de qualité de l'emploi à laquelle nous sommes en Belgique spécialement attachés. Le rapport de l'administration tente, dès maintenant, de rencontrer cet objectif. Nous suivrons avec attention l'évolution de ce dossier au travers des prochains documents de la Commission relatifs à la stratégie européenne pour l'emploi.*

**Laurette Onkelinx,**

ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances

# Table des matières

## **Première partie:**

La qualité de l'emploi au coeur du modèle social européen:  
un défi pour la présidence belge . . . . . 7

## **Deuxième partie:**

Des indicateurs de qualité pour chacun des dix thèmes . . . . . 15

*Thème 1:* Qualité intrinsèque de l'emploi . . . . . 15

*Thème 2:* Qualification et formation tout au long de la vie  
et progression de la carrière . . . . . 21

*Thème 3:* Egalité hommes/femmes . . . . . 25

*Thème 4:* Santé et sécurité . . . . . 30

*Thème 5:* Flexibilité et sécurité . . . . . 36

*Thème 6:* Insertion et accès au marché du travail . . . . . 40

*Thème 7:* Organisation du travail et équilibre vie professionnelle  
et vie privée . . . . . 45

*Thème 8:* Dialogue social et participation des travailleurs . . . . . 47

*Thème 9:* Diversité et non-discrimination . . . . . 49

*Thème 10:* Performances économiques générales et productivité . . . . . 51

# Première partie

## La qualité de l'emploi au cœur du modèle social européen : un défi pour la présidence belge

*Dans le cadre de la présidence belge de l'Union européenne, des indicateurs en matière de qualité de l'emploi ont été présentés et approuvés lors du Conseil des chefs d'Etat et de gouvernement à Laeken, au mois de décembre 2001. De quoi s'agit-il ? Dans quel cadre cela a-t-il un sens ? Qu'est-ce que la qualité de l'emploi ? Quels pourraient être ces indicateurs ? A quoi doivent-ils servir ? En quoi le travailleur et le citoyen belges sont-ils concernés ? En quoi leur usage peut-il servir à concrétiser le modèle social européen ? Voilà autant de questions que ce rapport a pour objet de rencontrer. C'est aussi l'occasion de montrer comment la mécanique européenne nous concerne directement et peut servir, aussi chez nous, en Belgique, pour faire en sorte que nos ambitions en matière d'emploi aillent au-delà d'un pur objectif quantitatif qui consisterait uniquement à porter le taux d'emploi à 70% en 2010. Bref, c'est l'occasion de montrer comment la mécanique européenne peut contribuer, dès à présent, à rencontrer l'objectif d'une meilleure qualité de vie pour tous les travailleurs.*

### **L'Europe, le marché du travail, l'emploi et des indicateurs de qualité**

L'Europe pèse aujourd'hui de tout son poids sur le fonctionnement des marchés du travail nationaux. Ce poids de l'Europe est multiforme. On peut bien sûr le mesurer au nombre de directives ou de règlements qui établissent des « normes » communautaires dans le domaine social. Mais l'Europe, c'est aussi le dialogue social qui se noue au niveau des partenaires sociaux européens et qui peut déboucher sur la conclusion de conventions collectives européennes dont le contenu peut être repris dans des directives et de cette façon rendues obligatoires. L'Europe, c'est également les fonds structurels, c'est-à-dire d'importants instruments financiers qui viennent en soutien de politiques communautaires dans le domaine social, en particulier le Fonds social européen. L'Europe, c'est encore des programmes d'action qui viennent appuyer le développement de nouvelles politiques, par exemple en matière d'égalité des chances. L'Europe, enfin, ce sont aussi des stratégies qui visent à coordonner, au niveau européen, les poli-

---

L'Europe pèse aujourd'hui de tout son poids sur le fonctionnement des marchés du travail nationaux.

---

C'est à la construction d'un véritable modèle social européen que l'on assiste; cette construction est une tâche de longue haleine qui ne s'achèvera pas avec la présidence belge. Elle s'élabore au fil des sommets européens où se conjuguent les projets des uns aux préoccupations des autres.

Sous la présidence belge, une des originalités des initiatives prises en faveur de la qualité de l'emploi a été de proposer des « indicateurs de qualité » qui permettront d'assurer un suivi du développement de cette dimension dans les Etats membres.

tiques menées au niveau national dans le domaine social ou en matière d'emploi et qui définissent un cadre pour le développement d'initiatives nationales.

Comme on le voit, l'Europe, à travers la mise en œuvre d'un ensemble d'instruments, redéfinit l'espace des politiques sociales, fixe de nouvelles règles qui déterminent le fonctionnement du marché du travail ou encore établit les principes qui doivent guider l'élaboration des politiques sociale et d'emploi. Avec la mise en œuvre de ces divers instruments, certains plus anciens, d'autres plus récents, c'est à la construction d'un véritable modèle social européen que l'on assiste. Cette construction est une tâche de longue haleine qui ne s'achèvera pas avec la présidence belge; elle est le produit d'une histoire. Elle s'élabore au fil des sommets européens où se conjuguent les projets des uns aux préoccupations des autres avec, faut-il le souligner, le soutien et l'expertise des services compétents de la Commission. Au bout du compte s'échafaude ainsi, en s'appuyant sur les convictions de tous les acteurs, ce modèle social qui est notre bien commun à nous Européens.

Ce modèle s'est encore trouvé renforcé ces dernières années, notamment lors du sommet de Luxembourg en 1997, lorsqu'il fut décidé de mettre en œuvre une stratégie européenne pour l'emploi ou encore avec le sommet de Lisbonne, en mars 2000, quand les chefs d'Etat et de gouvernement se sont donné des objectifs extrêmement ambitieux en matière de croissance économique, d'emploi et de cohésion sociale.

Dans la perspective du sommet de Laeken, à la fin de l'année 2001, la présidence belge de l'Union européenne avait fait de l'amélioration de la qualité de l'emploi une de ses priorités. Cela veut dire qu'elle s'est donnée pour objectif de promouvoir la qualité de l'emploi à travers l'adaptation et le renforcement des divers instruments européens. Concrètement, cela signifie l'adoption de nouvelles directives par le Conseil, par exemple celle sur l'information et la consultation des travailleurs ou encore celle en matière d'égalité des chances des hommes et des femmes ou encore celles relatives à la santé et la sécurité au travail. C'est faire aussi en sorte que les questions de qualité de l'emploi soient mieux prises en compte dans le cadre de la stratégie européenne de l'emploi à travers l'adoption d'injonctions précises en faveur de la qualité de l'emploi dans le système des lignes directrices. Comme on le devine, aucun de ces instruments n'a été délaissé au profit d'un autre. Chacun de ceux-ci a son rôle à jouer. La conviction de la présidence belge est qu'il fallait saisir toutes les opportunités pour redéfinir chacun de ces instruments de façon à servir efficacement la cause de la qualité de l'emploi.

Sous la présidence belge, une des originalités des initiatives prises en faveur de la qualité de l'emploi a été de proposer des "indicateurs de qualité" qui permettront d'assurer un suivi du développement de cette dimension dans les Etats membres. Ils permettront non seulement de mesurer les progrès qui seront faits dans chacun de ces Etats mais aussi de se fixer des objectifs tant au niveau de l'Union dans son ensemble que dans chacun des pays de celle-ci.

L'usage d'indicateurs était, jusqu'il y a peu, du domaine réservé de la stratégie européenne pour l'emploi. En effet, dans le cadre du « processus de Luxembourg », c'est-à-dire la méthode choisie pour mettre en œuvre cette stratégie pour l'emploi, il était dès le départ prévu de faire usage d'indicateurs pour suivre les progrès réalisés. On retrouve ces indicateurs notamment dans les

« plans d'action nationaux » pour l'emploi (les « PAN ») élaborés annuellement par chaque Etat membre. Parmi ces indicateurs, il convient toutefois de distinguer ceux baptisés “indicateurs clés” qui sont destinés à suivre la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi et à mesurer les performances par rapport à certains objectifs d'autres indicateurs, dits “indicateurs de contexte”, dont l'usage dans les PAN est d'éclairer sur le contexte des initiatives prises en matière d'emploi. Concrètement, ce qui était visé sous la présidence belge, c'était, d'une part, de parvenir à la définition de nouveaux indicateurs en matière de qualité de l'emploi et, d'autre part, de s'assurer que ces indicateurs seraient utilisés dans l'analyse des PAN.

Plus récemment, l'usage d'indicateurs s'est encore développé dans le cadre d'autres stratégies, notamment la « stratégie de Lisbonne ». Dans le rapport de synthèse, préparé par les services de la Commission, sur la mise en œuvre de cette stratégie qui paraît au printemps, on retrouve actuellement 27 indicateurs couvrant les divers domaines de celle-ci. Ici, l'ambition de la présidence belge a été de compléter la panoplie d'indicateurs existante pour nous permettre de vérifier comment cette dimension de qualité se trouve ancrée au cœur même du modèle social européen.

Pour diverses raisons, la mise au point d'indicateurs de qualité dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi constituait un objectif prioritaire dans le cadre de la présidence belge de l'Union européenne. Quelle est cette stratégie ? Quels sont ses objectifs ? Comment les services de la Commission soutiennent-ils cette initiative ? Comment la qualité de l'emploi peut-elle devenir un de ses objectifs centraux ? Ces questions méritent quelques développements.

## **La stratégie européenne pour l'emploi**

Depuis 1997, une stratégie pour l'emploi a été définie au niveau européen. Sa mise en place illustre à l'époque le souci des gouvernements des Etats membres de répondre aux problèmes du chômage en se fixant des objectifs ambitieux en matière de création d'emplois. Plus près de nous, au sommet de Lisbonne, en mars 2000, l'ambition de cette stratégie s'est trouvée renforcée par la fixation d'objectif précis visant à porter le taux d'emploi à un niveau aussi proche que possible de 70% en moyenne dans l'Union en 2010 et celui des femmes à un niveau aussi proche que possible de 60%. Plus récemment encore, au dernier sommet de printemps à Stockholm, d'autres objectifs quantitatifs ont été définis. D'une part, un objectif de taux d'emploi moyen dans l'Union pour les travailleurs âgés de 55 à 64 ans a été fixé à 50% pour 2010. D'autre part, des objectifs intermédiaires ont été arrêtés pour le premier janvier 2005 : un taux d'emploi dans l'Union de 67% en moyenne et de 57% pour les femmes.

La mise en œuvre de cette stratégie européenne pour l'emploi repose sur une « méthode » particulière, désignée dans le jargon européen comme étant le « Processus de Luxembourg ». Dans ce cadre, les Etats sont notamment tenus de faire rapport annuellement au Conseil dans un PAN sur la façon dont les « lignes directrices » définies au niveau européen et qui forment le cœur de cette stratégie sont mises en œuvre dans leur politique nationale d'emploi.

## La qualité de l'emploi : pour quoi faire ?

Viser à la fois la création de plus d'emplois mais aussi viser des emplois de meilleure qualité, considérant qu'il ne doit pas exister d'antinomie entre l'un et l'autre.

Au départ de la stratégie européenne pour l'emploi, il y a la définition d'un objectif d'emploi ambitieux. La définition de cet objectif est parfaitement honorable en soi; il consacre l'ambition des pays européens de lutter contre le sous-emploi en fixant la barre très haut. Assez rapidement toutefois est apparue la nécessité d'aller plus loin, c'est-à-dire de viser à la fois la création de plus d'emplois mais aussi de viser des emplois de meilleure qualité, considérant qu'il ne doit pas exister d'antinomie entre l'un et l'autre. La Belgique a appuyé cette évolution. Cette façon de prendre les choses est aussi plus conforme aux préoccupations auxquelles nous sommes spécialement attachés en Belgique et qui est de veiller au développement d'emplois de qualité pour tous.

Sur ce plan, la situation au niveau européen a donc évolué; au cours des deux dernières années, la problématique de la qualité de l'emploi s'est véritablement imposée. Ainsi, au sommet de Lisbonne, des objectifs quantitatifs en termes de taux d'emploi ont certes été définis, mais en outre et pour la première fois, référence a été faite à la qualité de l'emploi; il a en effet été précisé que l'objectif général de cette stratégie était non seulement de créer davantage d'emplois mais encore de créer des emplois de meilleure qualité. Au sommet de Nice, à la fin de l'année 2000, cette dimension de qualité a pris corps : on est parvenu à un accord sur divers thèmes qui désormais sont considérés comme autant d'angles d'approche de la qualité de l'emploi. Enfin, dans les conclusions du récent sommet de Stockholm, cette dimension de la qualité a de nouveau été mise en avant, invitant la présidence belge à de nouvelles avancées en cette matière.

Bref, la qualité de l'emploi apparaît comme une préoccupation récurrente qui s'est retrouvée, lors des derniers Conseils européens, au cœur des débats sur l'emploi des chefs d'Etat et de gouvernement.

## La qualité de l'emploi, c'est quoi ?

Dans une récente communication de la Commission européenne intitulée "*Politiques sociales et de l'emploi : investir dans la qualité*", on trouve une synthèse de l'état d'avancement de la discussion politique pour "investir dans la qualité" dans les politiques sociales et d'emploi de l'Union.

Dans une récente communication de la Commission européenne intitulée "*Politiques sociales et de l'emploi : investir dans la qualité*", on trouve une synthèse de l'état d'avancement de la discussion politique pour "investir dans la qualité" dans les politiques sociales et d'emploi de l'Union et plus particulièrement dans le dossier de la qualité de l'emploi. La lecture attentive de ce document est l'occasion de se faire une opinion plus concrète, donc opérationnelle, des enjeux. On y trouve notamment une déclinaison des thèmes qui peuvent orchestrer une approche commune, au niveau européen, de la qualité de l'emploi.

Ces thèmes sont au nombre de dix. Dans l'énoncé des domaines que l'on retrouve dans le tableau qui suit, on découvrira que les deux premiers touchent directement aux caractéristiques des emplois alors que les suivants portent plus précisément sur les éléments de contexte des emplois et du marché du travail.



***Les 10 thèmes structurant l'approche de la qualité de l'emploi dans la communication de la Commission du 26 juin 2001 intitulée « Politiques sociales et de l'emploi : investir dans la qualité » :***

**1 *Qualité intrinsèque de l'emploi***

Veiller à ce que les emplois soient intrinsèquement satisfaisants et compatibles avec les compétences et aptitudes des personnes, et assurer des niveaux de revenu appropriés.

**2 *Qualifications, éducation et formation tout au long de la vie et progression de la carrière***

Aider les personnes à développer pleinement leur potentialité grâce à un soutien approprié pour une éducation et une formation tout au long de la vie.

**3 *Egalité entre les femmes et les hommes***

Promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les emplois de valeur équivalente ainsi qu'en termes de carrières sur toute la vie professionnelle.

**4 *Santé et sécurité au travail***

Veiller à ce que les conditions de travail soient sûres, saines et favorables - en termes physiques et psychologiques.

**5 *Flexibilité et sécurité***

Encourager des attitudes positives envers le changement sur le lieu de travail et sur le marché du travail en général, et veiller à ce qu'il y ait un soutien approprié pour les personnes qui perdent leur emploi ou en cherchent un autre. Encourager l'exploitation optimale des capacités et des possibilités de carrières flexibles grâce à un soutien approprié à la mobilité professionnelle et géographique, y compris au sein des nouveaux marchés du travail européens.

**6 *Insertion et accès au marché du travail***

Améliorer l'accès aux marchés du travail et faciliter l'insertion dans ceux-ci, à savoir : mesure dans laquelle il est facile d'entrer et de rester sur le marché du travail, de le réintégrer après des périodes d'absence ou de l'utiliser pour trouver un autre emploi.

**7 *Organisation du travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée***

Veiller à ce que les modalités de travail, en particulier en ce qui concerne le temps de travail, ainsi que les services de soutien, permettent de réaliser un équilibre approprié entre la vie professionnelle et la vie extra-professionnelle.

**8 *Dialogue social et participation des travailleurs***

Veiller à ce que tous les travailleurs soient informés et prennent part à l'évolution de leur entreprise et de leur vie professionnelle.

**9 *Diversité et non-discrimination***

Veiller à ce que tous les travailleurs soient traités de la même façon, sans discrimination en termes d'âge, de handicap, d'origine ethnique, de religion ou d'orientation sexuelle.

**10 *Performances économiques générales et productivité***

Atteindre des niveaux élevés de productivité du travail et un haut niveau de vie dans toutes les régions de la Communauté.

## La qualité de l'emploi : les enjeux

Les conseils européens ont reconnu la qualité de l'emploi comme étant une question primordiale et les débats en son sein ont permis d'en structurer l'approche. Néanmoins, nous n'étions toujours pas parvenus à un accord entre les quinze sur un contenu concret, précis et des objectifs clairement définis en matière de qualité de l'emploi. En effet, cette ambition de promouvoir un emploi de qualité, dès lors que l'on cherche à en préciser quelque peu le profil, reste un exercice particulièrement difficile. Certes, sur un ensemble de thèmes, on peut considérer qu'il n'y avait pas d'obstacle majeur pour dégager un consensus. Ainsi, aucun pays ne conteste le fait qu'il faille veiller à la santé et à la sécurité au travail ou encore qu'il faille promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

Mais ce n'est pas le cas à propos de tous les thèmes. Certains sont en effet beaucoup plus sensibles que d'autres. Par exemple, quand il s'agissait de se mettre d'accord sur le fait qu'un emploi de qualité est synonyme d'« encourager l'exploitation optimale des capacités et des possibilités de carrières flexibles ». En l'occurrence, l'enjeu était de définir la place des emplois atypiques dans la stratégie européenne pour l'emploi.

Finalement, il a été convenu de considérer des emplois de ce type comme des emplois d'insertion pour certaines personnes moins « compétitives » sur le marché du travail et de faire en sorte qu'elles puissent s'en servir comme « marche-pied » pour accéder par la suite à des emplois mieux rémunérés, plus stables et à temps complet. Brefs, de tels emplois doivent constituer le moyen d'une « inclusion sociale » pour certaines catégories de travailleurs. Cette philosophie sous-jacente s'inscrit dans la conviction réaffirmée en de multiples occasions, notamment dans l'« Agenda social européen » selon laquelle l'emploi constitue la meilleure sauvegarde contre l'exclusion sociale. Il fallait sur ce point éviter une confrontation stérile entre flexibilité et sécurité du travail et s'assurer que l'emploi atypique peut constituer un tremplin vers un meilleur emploi.

Certes, il conviendra de vérifier qu'en tout état de cause le développement de l'emploi en général réponde bien aux critères dégagés, pour juger de ce qu'est un emploi de qualité, sur la base des 10 thèmes. Mais, pour ces emplois plus particulièrement, c'est-à-dire les emplois atypiques, il s'agira de vérifier en outre qu'ils puissent être véritablement considérés comme des « emplois d'insertion ». Ce qui reviendra à leur définir des qualités qui leur sont propres, c'est-à-dire en terme de trajectoire professionnelle.

---

“L'emploi constitue la meilleure sauvegarde contre l'exclusion sociale” : il fallait sur ce point éviter une confrontation stérile entre flexibilité et sécurité du travail et s'assurer que l'emploi atypique peut constituer un tremplin vers un meilleur emploi.

---



## Des indicateurs au service de la qualité de l'emploi

La présidence belge de l'Union européenne a donc, avec l'appui de la Commission, abouti à Laeken à un accord sur des indicateurs en matière de qualité de l'emploi.

Par rapport au Processus de Luxembourg, ces indicateurs devront nous permettre de vérifier la mesure dans laquelle la question de la qualité de l'emploi est bien rencontrée dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi ; de même dans le cadre de la stratégie de Lisbonne.

Pour mener à bien ce projet d'élaboration d'indicateurs, nous ne partions pas de rien. Dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, des indicateurs ont été mis au point dont certains pouvaient directement servir à saisir divers critères de qualité. Par ailleurs, dans le cadre d'EUROSTAT (c'est-à-dire du système harmonisé des statistiques européennes), des données existent depuis de longues années qui pouvaient aisément contribuer à la construction d'indicateurs susceptibles de mesurer divers critères de qualité. De son côté, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, dont le mandat est de « contribuer à la conception et à l'établissement de meilleures conditions de vie et de travail par une action visant à développer et à diffuser les connaissances propres à aider cette évolution », explore depuis de nombreuses années cette dimension de qualité. Dans le cadre de ses missions, elle a notamment développé des enquêtes ad hoc visant à appréhender certains phénomènes qui sont autant de facettes de celle-ci; son expertise a d'ailleurs été directement sollicitée dans le cadre des initiatives de la présidence belge. Dans une récente contribution, la Fondation a ainsi proposé une panoplie d'indicateurs visant à appréhender cette dimension de qualité dans quatre domaines distincts : la sécurité, la santé et le bien-être, le développement des compétences et la combinaison entre vie professionnelle et vie privée.

Enfin, on sait déjà que certains critères de qualité ne peuvent, en l'état actuel de la statistique européenne, être appréhendés sur la base de données comparables ou même tout simplement sur la base des données disponibles. Si, pour être complet, on veut aller plus loin et disposer des indicateurs nécessaires pour couvrir les différents thèmes déclinant la qualité de l'emploi, la construction de nouveaux instruments statistiques s'impose.

Comme on peut le supposer, la sélection d'indicateurs pertinents en matière de qualité de l'emploi est une tâche ardue. Cette sélection s'opère parallèlement dans divers cadres. Ainsi, dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi, l'élaboration d'indicateurs ad hoc est une tâche complexe du Comité de l'emploi (qui est le Comité de pilotage au niveau technique de la stratégie). Dans le cadre de la stratégie de Lisbonne, le choix d'indicateurs en matière de qualité relève de la compétence du Conseil européen de Laeken.

Les résultats des travaux menés au niveau européen dans le cadre de la stratégie européenne pour l'emploi ont été approuvés au Conseil Emploi et Politique sociale du 3 décembre 2001, et avalisés par les chefs d'Etats et de gouvernement lors du Conseil européen de Laeken.

Par rapport au Processus de Luxembourg, ces indicateurs devront nous permettre de vérifier la mesure dans laquelle la question de la qualité de l'emploi est bien rencontrée dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie européenne pour l'emploi.

## Des indicateurs sur dix thèmes

La présentation de ces divers indicateurs a pour vocation de rendre tangible d'abord aux travailleurs, mais aussi aux citoyens de notre pays, cette dimension de qualité que la présidence belge de l'Union veut inscrire au cœur du modèle social européen.

On trouvera ci-après, pour chacun des thèmes repris dans la communication de la Commission, des indicateurs permettant concrètement de juger de l'état de la qualité de l'emploi en Belgique et, quand les données sont disponibles, dans l'Union européenne. Il est utile d'aviser le lecteur que tous les indicateurs retenus dans le rapport ne correspondent pas absolument à ceux retenus par le Conseil. Ce rapport visant à être aussi complet que possible, des indicateurs additionnels viennent compléter la liste arrêtée au Conseil du 3 décembre 2001.

La présentation de ces divers indicateurs a pour vocation de rendre tangible d'abord aux travailleurs, mais aussi aux citoyens de notre pays, cette dimension de qualité que la présidence belge de l'Union veut inscrire au cœur du modèle social européen.

## La qualité de l'emploi au service de la qualité de vie

L'objectif est maintenant de faire de la qualité de l'emploi une préoccupation de tous les acteurs de la scène politique et sociale.

L'ambition de faire de la qualité de l'emploi un objectif prioritaire de la présidence belge déborde largement le projet qui était à la base de la signature en 1989 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux et qui consistait à définir un socle social minimal permettant d'éviter le "dumping social". L'objectif est maintenant de faire de la qualité de l'emploi une préoccupation de tous les acteurs de la scène politique et sociale et de la rendre tangible à travers un ensemble d'indicateurs. L'ambition est de favoriser une harmonisation vers le haut en se définissant des objectifs quantifiés et façonner ainsi un modèle social qui soit au service d'une réelle qualité de vie.

L'ambition est de favoriser une harmonisation vers le haut en se définissant des objectifs quantifiés et façonner ainsi un modèle social qui soit au service d'une réelle qualité de vie.

Dans la partie statistique de ce rapport, on découvrira une multitude de chiffres qui exposent autant de facettes parfois méconnues de situations qui conditionnent la qualité de vie des travailleurs, mais aussi des citoyens. Chaque fois que le chiffre est disponible, la comparaison est faite avec la situation moyenne dans l'Union. Comme on peut l'observer, cette comparaison est faite sans complaisance : si à certains égards la Belgique peut constituer une référence pour ses voisins, ce n'est pas toujours le cas, loin s'en faut. Il faudra en tirer les leçons et accepter de se définir dans ces domaines des objectifs ambitieux quand le constat est fait que nos performances sont insuffisantes et puis, surtout, se donner les moyens de les atteindre.

Avec la présidence belge de l'Union européenne, le cadre européen nous offre aujourd'hui une formidable opportunité pour enclencher un processus politique qu'on n'arrêtera pas, et qui inscrit la qualité au centre des politiques sociales.

## Deuxième partie

### Des indicateurs de qualité pour chacun des dix thèmes

#### THEME I :

#### Qualité intrinsèque de l'emploi

*“Veiller à ce que les emplois soient intrinsèquement satisfaisants et compatibles avec les compétences et aptitudes des personnes, et assurer des niveaux de revenu appropriés.”*

#### Trajectoire salariale dans l'emploi

**OBJECTIF DE L'INDICATEUR :** Appréhender l'évolution salariale dans la carrière des travailleurs salariés.

L'objectif est d'appréhender l'évolution salariale dans la carrière des travailleurs salariés en 1997. C'est-à-dire d'observer dans quelle situation ils se retrouvent après un an (en 1998) et après deux ans (1999). Les tableaux ci-après doivent nous permettre de repérer dans quels déciles de la distribution des salaires ils peuvent avoir glissé dans l'intervalle : soit ces travailleurs sont restés salariés dans le même décile de la distribution des salaires, soit ils ont amélioré leur situation salariale (en passant dans un décile supérieur), soit leur situation salariale s'est détériorée (en passant dans un décile inférieur) ou sont devenus indépendants ou sont encore retombés dans l'inactivité ou au chômage.

Ces trajectoires ont été calculées par la Banque carrefour de la sécurité sociale (BCSS) sur la base du “Datawarehouse marché du travail”. Ce datawarehouse organise la coopération entre la BCSS, l'ONEM, l'ONSS, l'INASTI, l'INAMI, l'ONAFST et l'ONSSAPL et permet une agrégation des données relatives au marché du travail provenant des différentes institutions de sécurité sociale. Ces données concernent tant le secteur privé que le secteur public.

Sur la base de ces données, la BCSS a sélectionné les travailleurs qui étaient des travailleurs salariés en 1997 et les a répartis en décile. C'est-à-dire que le premier décile regroupe les 10% de salariés ayant les salaires les plus faibles; le second

Comment évoluent les travailleurs salariés dans la carrière ? Ont-ils ou non amélioré leur position salariale ? Sont-ils retombés au chômage, en inactivité ou sont-ils devenus indépendants ?

décile, les 10% ayant des salaires justes supérieurs; et ainsi de suite jusqu'au dernier décile, avec les 10% de salariés ayant les salaires les plus élevés. Ensuite, on a repéré ce qu'ils devenaient en 1998 et 1999. Ces personnes peuvent se retrouver dans l'une des situations suivantes, soit :

- ✗ Dans le 1er décile de la distribution (salaire mensuel brut inférieur à 1.171,67 EUR pour 1997). Observons que le salaire mensuel brut médian, c'est-à-dire le salaire du travailleur qui se situe au milieu de la distribution des salaires (autrement dit la moitié de la population gagne moins que ce travailleur et l'autre plus), s'établissait en 1997 à 1.790,39 EUR. Dans la littérature économique, on considère que le seuil des bas salaires se situe à 2/3 du salaire médian, soit 1.193,59 EUR en 1997.
- ✗ Dans le 2e décile de la distribution des salaires (salaire mensuel brut compris entre 1.171,67 EUR et 1.349,53 EUR pour 1997).
- ✗ Dans le 3e décile de la distribution des salaires (salaire mensuel brut compris entre 1.349,53 EUR et 1.504,19 EUR pour 1997).
- ✗ Dans les déciles 4 à 10 de la distribution des salaires (salaire mensuel brut supérieur à 1.504,19 EUR pour 1997).
- ✗ Chômeur.
- ✗ Indépendant.
- ✗ Autre (inactifs et autre).

Il faut lire le tableau de la manière suivante, par exemple à la première ligne : parmi les travailleurs salariés qui se trouvaient en 1997 dans le 1er décile, 21,7% se retrouvent deux ans plus tard (1999) dans la même position, 31,8% dans le 2e décile, 6,7% dans le 3e décile, 13,5% dans les déciles 4 à 10, 8,3% sont devenus chômeurs et 2% sont devenus indépendants.

Tableau 1 : Trajectoire des travailleurs salariés par décile entre 1997 et 1999 (Total)

|              | 1999   | 1er décile | 2e décile | 3e décile | 4-10e décile | Chômeur | Indépendant | Autre | Total |
|--------------|--------|------------|-----------|-----------|--------------|---------|-------------|-------|-------|
| 1997         |        |            |           |           |              |         |             |       |       |
| 1er décile   | 21,70% | 31,78%     | 6,89%     | 13,45%    | 8,30%        | 1,96%   | 16,13%      | 100%  |       |
| 2e décile    | 5,83%  | 29,80%     | 31,39%    | 15,84%    | 7,83%        | 1,36%   | 8,15%       | 100%  |       |
| 3e décile    | 8,08%  | 2,95%      | 28,12%    | 49,40%    | 4,82%        | 0,89%   | 5,94%       | 100%  |       |
| 4-10e décile | 5,78%  | 0,79%      | 1,80%     | 83,13%    | 1,89%        | 0,76%   | 6,05%       | 100%  |       |

Source : BCSS et calculs propres

Pour les salariés se trouvant dans le 1er décile de la distribution des salaires, on constate dans le tableau ci-dessus que 51,9% de ces salariés ont amélioré leur situation en 1999. L'amélioration est principalement due à un passage dans le 2e décile (31,8%). Il convient encore d'observer que 26,4% des salariés du 1er décile sont devenus soit inactifs, soit chômeurs, soit indépendants.

On sait par ailleurs que 32,6% de ceux du 1er décile qui ont amélioré leur situation en 1999 ont déjà connu cette amélioration dès 1998.

47,2% des salariés se trouvant dans le 2e décile ont amélioré leur situation en 1999 contre 5,8% connaissant la situation inverse. Pour les salariés se trouvant dans les déciles 4 à 10 de la distribution des salaires, on constate que 83,1% de ceux-ci restent dans la même position, seuls 8,4% sont retombés dans un décile inférieur.

En comparant la situation des hommes et des femmes (Tableau 2), on constate que 53,3% des salariées se trouvant dans le 1er décile ont amélioré leur situation salariale en 1999 contre 49,5% des salariés. Si les salariées du 2e décile améliorent plus que les hommes leur situation, c'est l'inverse qui se produit dans le 3e décile. On constate également que la proportion de femmes qui ont vu leur situation salariale se détériorer en 1999 est supérieure à celle des hommes.

| Tableau 2 : Trajectoire des travailleurs salariés par décile entre 1997 et 1999 (hommes et femmes) |      |            |           |           |              |         |             |        |       |
|--|------|------------|-----------|-----------|--------------|---------|-------------|--------|-------|
| 1997   | 1999 | 1er décile | 2e décile | 3e décile | 4-10e décile | Chômeur | Indépendant | Autre  | Total |
| <b>Hommes</b>  |      |            |           |           |              |         |             |        |       |
| 1er décile   |      | 22,32%     | 23,20%    | 7,61%     | 18,57%       | 7,44%   | 2,68%       | 18,18% | 100%  |
| 2e décile  |      | 4,99%      | 23,37%    | 32,30%    | 21,89%       | 7,01%   | 2,13%       | 8,32%  | 100%  |
| 3e décile  |      | 6,01%      | 2,57%     | 26,71%    | 53,92%       | 4,30%   | 1,23%       | 5,25%  | 100%  |
| 4-10e décile   |      | 4,41%      | 0,63%     | 2,03%     | 84,53%       | 1,67%   | 0,92%       | 5,81%  | 100%  |
| <b>Femmes</b>  |      |            |           |           |              |         |             |        |       |
| 1er décile   |      | 21,36%     | 36,39%    | 6,19%     | 10,70%       | 8,76%   | 1,58%       | 15,02% | 100%  |
| 2e décile  |      | 6,33%      | 33,70%    | 30,84%    | 12,18%       | 8,00%   | 0,90%       | 8,05%  | 100%  |
| 3e décile  |      | 10,34%     | 3,36%     | 29,67%    | 44,44%       | 4,98%   | 0,51%       | 6,70%  | 100%  |
| 4-10e décile   |      | 8,26%      | 1,06%     | 1,39%     | 80,60%       | 1,72%   | 0,47%       | 6,49%  | 100%  |

Source : BCSS et calculs propres.

La trajectoire des jeunes (Tableau 3) est assez similaire à celle de l'ensemble des salariés. 49,1% des jeunes se trouvant dans le 1er décile ont amélioré leur situation en 1999. 53,9% des jeunes se trouvant dans le 2e décile ont amélioré leur situation contre seulement 5,5% connaissant une situation inverse. La grande différence par rapport à l'ensemble des salariés est pour les jeunes se trouvant dans les déciles 4 à 10 de la distribution des salaires. En effet, on constate que, pour ces jeunes, 73,1% restent dans la même situation contre 15% passant dans un décile inférieur.

| Tableau 3 : Trajectoire des travailleurs salariés par décile entre 1997 et 1999 (jeunes de moins de 25 ans) |      |            |           |           |              |         |             |        |       |
|---|------|------------|-----------|-----------|--------------|---------|-------------|--------|-------|
| 1997  | 1999 | 1er décile | 2e décile | 3e décile | 4-10e décile | Chômeur | Indépendant | Autre  | Total |
| 1er décile  |      | 21,95%     | 23,64%    | 9,67%     | 15,76%       | 8,10%   | 2,66%       | 18,24% | 100%  |
| 2e décile   |      | 5,54%      | 21,13%    | 28,00%    | 25,94%       | 7,90%   | 1,72%       | 9,77%  | 100%  |
| 3e décile   |      | 4,46%      | 5,31%     | 22,61%    | 54,57%       | 5,67%   | 1,36%       | 6,02%  | 100%  |
| 4-10e décile  |      | 4,26%      | 4,02%     | 6,68%     | 73,96%       | 4,11%   | 1,49%       | 5,49%  | 100%  |

Source : BCSS et calculs propres.

## Gains nets moyens

**OBJECTIF DE L'INDICATEUR :** Etablir à quel niveau se situe le salaire "poche" moyen du travailleur exprimé en standard de pouvoir d'achat.

Tableau 4 : Gains nets moyens pour les salariés dans l'industrie manufacturière en SPA (standards de pouvoir d'achat), en 1995 et croissance entre 1995 et 1998

|                               | B<br>(EUR) | B<br>(SPA) | UE<br>(SPA) |
|-------------------------------|------------|------------|-------------|
| 1995                          | 1.433,47   | 1.373      | 1.348       |
| Croissance entre 1995 et 1998 | 6,20%      | 12,40%     | 10,00%      |

Source : EUROSTAT

Partant déjà d'un niveau plus élevé, le salaire "poche" exprimé en SPA a crû plus rapidement en Belgique qu'en moyenne dans l'Union.

Par gain net, il faut entendre le gain brut duquel on a déduit les impôts et les cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés et majoré éventuellement des allocations familiales. Le tableau 4 reprend les gains nets moyens dans l'industrie manufacturière pour les salariés ouvriers et employés (confondus) en standards de pouvoir d'achat. Ces chiffres exprimés en standards de pouvoirs d'achat (SPA) sont obtenus en utilisant les parités de pouvoirs d'achat pour la consommation finale des ménages établie suivant le SEC-79.

Les gains nets moyens en standards de pouvoirs d'achat permettent ainsi d'avoir une idée plus précise du niveau de vie réellement offert à ces salariés. Il est tenu compte ici de la différence de pouvoir d'achat des monnaies dans les pays européens, c'est-à-dire qu'on tient compte du fait que le prix d'un même panier de biens de consommation varie en monnaie commune suivant le pays où on l'achète. Avec un standard de parité de pouvoir d'achat, la même quantité de marchandises peut donc être achetée dans tous les pays. En l'utilisant, on élimine l'influence d'un cours de change fort ou faible.

On constate qu'en 1998, le niveau du salaire "poche" en Belgique est plus élevé que celui du salarié européen moyen ... et que la croissance de ce montant exprimée en SPA a été plus rapide chez nous qu'en moyenne dans l'Union.

## Bas salaires et distribution des salaires

**OBJECTIF DE L'INDICATEUR :** Appréhender la part des bas salaires parmi les salariés et la distribution des salaires.

Tableau 5 : Proportion de bas salaires, de bas taux de rémunération, et ratio D5/D1 en Belgique et dans l'UE, en 1996.

|                              | Belgique | UE-13 |
|------------------------------|----------|-------|
| Bas salaire (%)              | 9        | 15    |
| Bas taux de rémunération (%) | 4        | 9     |
| Ratio D5/D1                  | 1,6      | 2,2   |

Source : EUROSTAT



Pour la lecture de ce tableau des précisions sur les diverses définitions sont indispensables. Par bas salaires, on entend les salaires mensuels inférieurs à 60% du salaire médian (rappel : la moitié des salariés gagnent moins que le salaire médian, l'autre moitié plus). Par taux de rémunération, on entend le salaire mensuel courant divisé par le nombre d'heures de travail mensuelles : c'est l'équivalent d'un taux de salaire horaire. Par bas taux de rémunération, on entend un taux de rémunération inférieur à 60% du taux de rémunération médian. Le ratio D5/D1 est un indice d'inégalité construit sur la base du salaire mensuel : plus cet indice est élevé, plus l'inégalité dans le bas de la distribution des salaires est forte. Les personnes sont réparties en dix groupes d'effectifs identiques selon leur salaire mensuel qui va des 10% ayant le salaire le plus faible (1er décile), en passant par les 10% suivants (2e décile), jusqu'au 10% ayant le salaire le plus élevé (10e décile).

Les données reprises dans le tableau ci-dessus ne reprennent que des informations relatives à des salariés travaillant au moins 15 heures par semaine.

A l'examen du tableau, on constate que 15% des salariés européens connaissent un salaire mensuel inférieur à 60% du salaire médian dans leur pays. En Belgique, cette proportion se monte à seulement 9%. La Belgique est le troisième pays ayant la proportion de salariés à bas salaire la plus faible (après le Portugal et le Danemark). Par ailleurs, on découvre encore dans le tableau 3 que 9% des salariés de l'UE ont un bas taux de rémunération, alors que le pourcentage de bas taux de rémunération ne représente que 4% en Belgique. On sait qu'en général la proportion de bas salaires tend à être d'autant plus élevée que la disparité salariale est forte. Les résultats relatifs à la Belgique confirment cette assertion : la proportion de bas salaire n'y est que de 9% pour un ratio D5/D1 de 1,6, alors que la proportion de bas salaire dans l'Union est de 15% pour un ratio D5/D1 de 2,2.

La Belgique se situe parmi les pays qui comptent le moins de bas salaires.

## Bas salaires et pauvreté

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Saisir comment les revenus tirés du travail protègent de la pauvreté.

Tableau 6 : Bas salaires et pauvreté, en Belgique et dans l'UE (%), en 1996

|   | Belgique | UE |
|---|----------|----|
| Proportion de salariés à bas salaire                            | 9        | 15 |
| Proportion de salariés pauvres parmi l'ensemble des salariés    | 6        | 8  |
| Proportion de salariés pauvres parmi les salariés à bas salaire | 18       | 20 |
| Proportion de pauvres dans la population                        | 17       | 17 |

Champs: salariés travaillant au moins 15 heures par semaine sauf pour les taux de pauvreté qui sont calculés pour l'ensemble de la population

Source : EUROSTAT

Le tableau ci-dessus croise des informations relatives aux salariés à bas salaires avec des informations sur les personnes « pauvres » et permet de comprendre dans quelle mesure les personnes qui tirent une partie ou la totalité de leurs revenus du travail sont protégés contre la pauvreté. Les différentes lignes du tableau

---

En Belgique, 6% des salariés sont pauvres contre 8% en moyenne dans l'Union européenne.

---

visent à répondre aux questions suivantes : combien parmi les salariés touchent-ils un bas salaire (60% du salaire médian) ? Combien compte-t-on de pauvres (60% du **revenu** médian) parmi les salariés ? Combien compte-t-on de pauvres parmi les salariés à bas salaires (sachant que leur salaire n'est pas nécessairement leur seule source de revenus) ? Et enfin quelle est la proportion de pauvres dans l'ensemble de la population ?

Au niveau de l'Union européenne, 8% des salariés sont pauvres; cette proportion est de 20% chez les salariés à bas salaires; alors que 17% de l'ensemble des citoyens de l'Union européenne sont pauvres. En Belgique, 6% des salariés sont pauvres; cette proportion est de 18% chez les salariés à bas salaires, alors que 17% de l'ensemble des citoyens belges le sont.

## THEME 2 :

### Qualification et formation tout au long de la vie et progression de la carrière

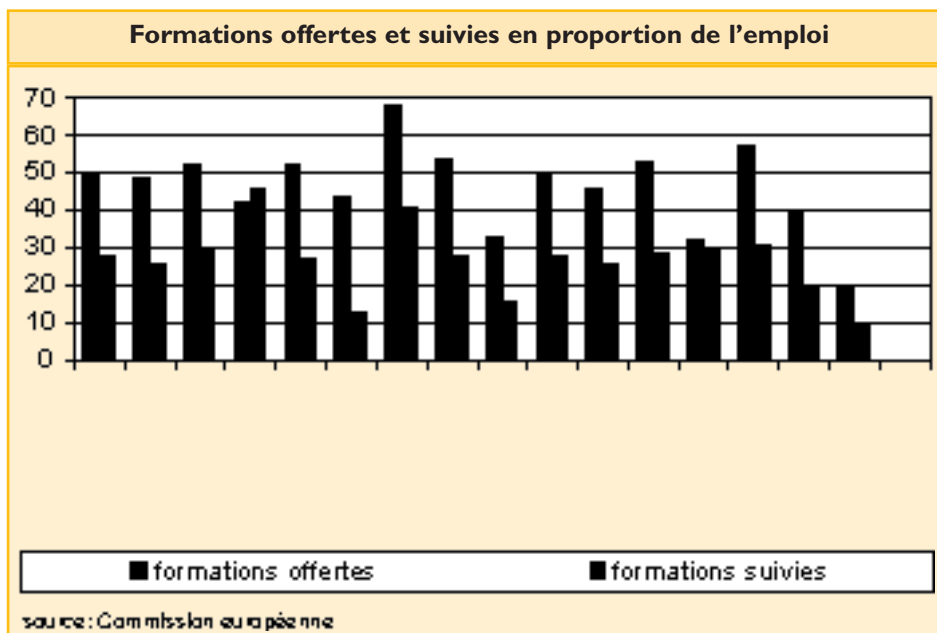
*“Aider les personnes à développer pleinement leur potentialité grâce à un soutien approprié pour une éducation et une formation tout au long de la vie.”*

#### Les travailleurs en formation

**OBJECTIF DE L'INDICATEUR :** Déterminer la part de travailleurs salariés qui bénéficient d'une formation en entreprise.

Au niveau européen, 51% des personnes étaient occupées auprès d'employeurs offrant des possibilités de formation en 1996 (1). Les opportunités de formation sont plutôt le fait des entreprises du secteur des services. Les travailleurs avec un faible niveau de formation, les travailleurs de l'industrie et surtout de l'agriculture ont de moindres possibilités de formation. Les possibilités de formation semblent proches tant pour les travailleurs à temps partiel que pour ceux à temps plein. Une différence relative importante existe également entre les niveaux de qualification. En effet, 68% des personnes les mieux formées travaillent dans des entreprises qui proposent de la formation alors que les moins qualifiés ne s'y retrouvent qu'à concurrence de 34%. Les opportunités sont encore plus faibles pour les travailleurs qui ont des contrats temporaires.

Les opportunités de formation sont plutôt le fait des entreprises du secteur des services.



68% des personnes les mieux formées travaillent dans des entreprises qui proposent de la formation alors que les moins qualifiées ne s'y retrouvent qu'à concurrence de 34%.

28% des salariés ont participé à une formation durant l'année étudiée. Ce sont surtout les plus jeunes et les travailleurs très qualifiés qui suivent les formations proposées. Très peu de travailleurs âgés y participent. C'est bien le secteur des

(1) Les commentaires de ce paragraphe sont repris de *L'emploi en Europe 2000*.

services qui reste celui où les travailleurs se forment le plus. Selon la troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000, 1/3 des travailleurs bénéficieraient actuellement d'une formation organisée par leurs employeurs à concurrence d'une moyenne de 4,4 jours par an.

En Belgique, les personnes en emploi ont un niveau de formation « moyen à supérieur » un peu plus élevé que la moyenne européenne.

### Situation en Belgique

En Belgique, les personnes en emploi ont un niveau de formation « moyen à supérieur » un peu plus élevé que la moyenne européenne. Si les hommes sont un peu moins bien formés, les femmes par contre, ont un niveau de formation nettement supérieur à la moyenne européenne.

## Niveau d'éducation des travailleurs

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Déterminer le niveau d'éducation des travailleurs.

| Tableau 7 : Proportion de personnes en emploi de 15-69 ans avec un niveau moyen et élevé de formation |          |       |          |       |          |       |
|---|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
| Année   | Hommes   |       | Femmes   |       | Total    |       |
|   | Belgique | UE 15 | Belgique | UE 15 | Belgique | UE 15 |
| 1999  | 64,8     | 66,5  | 74,4     | 70,3  | 68,9     | 68,1  |
| 2000  | 65,2     | 66,4  | 75,4     | 70,5  | 69,5     | 68,2  |

Source : EUROSTAT

Même si les deux années présentées sont insuffisantes pour apprécier réellement une évolution, la proportion de personnes avec une qualification « basse » est en diminution continue. Si l'on observe dans le détail les différents niveaux de formation, on peut observer que la Belgique se distingue de la moyenne européenne par une proportion de personnes occupées de formation supérieure plus importante et ce, tant chez les hommes que chez les femmes. A contrario, les personnes occupées de formation moyenne sont relativement moins nombreuses.

L'élévation des niveaux de formation est un processus continu dans le temps.

L'élévation des niveaux de formation est un processus continu dans le temps. Ainsi retrouve-t-on des différences marquées de formation selon les générations. Les 3/4 de la génération des 25-34 ans disposent au moins d'un diplôme secondaire supérieur et ce, à nouveau tant pour les hommes que pour les femmes. Ces niveaux sont comparables en Belgique et dans la moyenne européenne. Pour la génération au-dessus de 45 ans, cette proportion est inférieure à la moitié, plus particulièrement pour les femmes.

## Participation de travailleurs à une formation

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer le taux de participation à la formation.

| Tableau 8 : Population participant à la formation et à l'éducation |        |      |        |      |       |      |
|--|--------|------|--------|------|-------|------|
| Groupe d'âge   | Hommes |      | Femmes |      | Total |      |
|  | 1999   | 2000 | 1999   | 2000 | 1999  | 2000 |
| <b>Emploi</b>  |        |      |        |      |       |      |
| 15-24  | 15,4   | 15,0 | 17,3   | 15,0 | 16,2  | 15,0 |
| 25-34  | 9,2    | 8,9  | 9,4    | 8,8  | 9,3   | 8,9  |
| 35-44  | 8,0    | 7,6  | 7,4    | 7,8  | 7,7   | 7,7  |
| 45-64  | 5,5    | 5,8  | 5,1    | 5,4  | 5,3   | 5,6  |
| Total  | 8,1    | 8,0  | 8,3    | 8,1  | 8,2   | 8,0  |
| dont 25-64   | 7,5    | 7,3  | 7,4    | 7,4  | 7,4   | 7,4  |
| <b>Chômage</b>   |        |      |        |      |       |      |
| 15-24  | 13,9   | 18,0 | 18,3   | 17,1 | 16,1  | 17,6 |
| 25-34  | 8,2    | 8,6  | 11,0   | 7,9  | 9,7   | 8,3  |
| 35-44  | 8,2    | 5,4  | 6,3    | 8,1  | 7,1   | 6,9  |
| 45-64  | 2,8    | 2,0  | 3,1    | 7,4  | 2,9   | 4,7  |
| Total  | 8,5    | 9,0  | 10,1   | 10,1 | 9,3   | 9,6  |
| dont 25-64   | 6,6    | 5,9  | 7,4    | 7,9  | 7,1   | 6,9  |
| <b>Inactifs</b>  |        |      |        |      |       |      |
| 15-24  | 83,7   | 82,4 | 79,3   | 78,8 | 81,4  | 80,5 |
| 25-34  | 27,7   | 30,3 | 9,6    | 9,9  | 13,8  | 15,1 |
| 35-44  | 5,7    | 3,9  | 3,1    | 3,0  | 3,6   | 3,2  |
| 45-64  | 1,0    | 1,2  | 1,2    | 1,4  | 1,1   | 1,3  |
| Total  | 39,3   | 38,8 | 24,4   | 24,7 | 30,0  | 30,0 |
| dont 25-64   | 3,6    | 3,9  | 2,6    | 2,7  | 2,9   | 3,1  |
| <b>Taux de participation</b>                                       |        |      |        |      |       |      |
| 15-24  | 57,5   | 56,5 | 59,1   | 58,6 | 58,3  | 57,5 |
| 25-34  | 10,1   | 10,1 | 9,5    | 9,0  | 9,8   | 9,5  |
| 35-44  | 7,9    | 7,3  | 6,3    | 6,7  | 7,1   | 7,0  |
| 45-64  | 3,9    | 4,2  | 2,7    | 3,1  | 3,3   | 3,6  |
| Total  | 16,3   | 16,0 | 15,4   | 15,4 | 15,8  | 15,7 |
| dont 25-64   | 6,7    | 6,7  | 5,6    | 5,7  | 6,2   | 6,2  |

Source: EUROSTAT

Comme l'étude européenne nous le présentait, une proportion importante de jeunes suit une formation tant parmi ceux qui sont occupés que ceux qui sont en chômage. On remarquera qu'il y a proportionnellement un peu plus de personnes en chômage qui suivent une formation que de personnes occupées (respectivement 9,6% et 8%). Même si la proportion est faible, l'attitude par rapport à la formation semble fort proche qu'on soit occupé ou chômeur. Sans grande surprise, les jeunes inactifs sont encore aux études.

Plus l'âge des travailleurs augmente, plus leur participation à la formation diminue.

Le comportement global par rapport à la formation montre une forte ressemblance entre les hommes et les femmes, la différence de comportement est plutôt liée à l'âge qu'au sexe. Plus l'âge des travailleurs augmente, plus leur participation à la formation diminue. On remarquera que les hommes qui chôment ne suivent pratiquement plus de formation.

**ACTIONS :** *Même si les constats établis ci-dessus ne sont pas alarmistes, il faut bien admettre que les efforts à faire doivent être poursuivis avec détermination. Les initiatives à prendre dans le domaine de la formation tombent pour l'essentiel dans le domaine de compétences des autorités régionales et communautaires; les initiatives prises par elles ne sont pas reprises ici.*

*Parmi les initiatives récentes prises par la ministre de l'Emploi, il convient de relever un dispositif d'encouragement à la mise en place de formules de tutorat au profit des plus jeunes dans les entreprises. Concrètement, dans le cadre du crédit-temps, la possibilité est aujourd'hui donnée aux travailleurs de plus de 50 ans de prendre une interruption de carrière à temps partiel et de consacrer le temps libéré à la prise en charge des travailleurs plus jeunes dans l'entreprise.*

*Par ailleurs, il convient ici encore de mentionner l'engagement des partenaires sociaux, confirmé dans le dernier accord interprofessionnel, d'augmenter, en proportion de la masse salariale, les efforts consacrés à la formation des travailleurs dans le secteur privé.*

*Enfin, au niveau européen, il y a lieu de relever que les partenaires sociaux ont également été invités à s'engager dans la problématique de la formation continue. Ils préparent, dans le cadre du suivi de la stratégie de Lisbonne, une contribution pour le Conseil européen de Barcelone qui se tiendra en mars 2002.*

**THEME 3 :****Egalité hommes/femmes**

*“Promouvoir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en ce qui concerne les emplois de valeur équivalente ainsi qu'en termes de carrières sur toute la vie professionnelle.”*

### **Les hommes et les femmes ne se retrouvent pas dans la même proportion dans les divers secteurs d'activité**

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer l'inégalité dans la répartition sectorielle de l'emploi entre les hommes et les femmes.

| Tableau 9 : Indice de ségrégation sectorielle entre les sexes |       |       |
|---|-------|-------|
|   | 1997  | 1999  |
| Belgique  | 17,9% | 19,6% |
| Union Européenne  | 17,8% | ..    |

Source : EUROSTAT

L'indice de ségrégation sectorielle entre les sexes s'élevait à environ 18% en 1997, soit un niveau proche de celui de la moyenne européenne. Cet indice de ségrégation signifie que 18% des hommes ou des femmes devraient changer de secteur pour que la répartition sectorielle soit équilibrée. On observe encore que cet indice a progressé pour la Belgique en 1999.

L'indice de ségrégation sectorielle entre les sexes s'élevait à environ 18% en 1997, soit un niveau proche de celui de la moyenne européenne.

## Hommes et femmes dans l'emploi suivant le secteur d'activité

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Appréhender la distribution des emplois masculins et féminins selon le secteur d'activité.

Tableau 10 : Emploi selon le secteur d'activité en Belgique, 1999

| Secteur d'activité                                | Hommes<br>(en milliers) | Femmes<br>(en milliers) | Total<br>(en milliers) | Proportion<br>de femmes | Structure<br>en % |
|---|-------------------------|-------------------------|------------------------|-------------------------|-------------------|
| Agriculture (A-B)                                 | 62                      | 34                      | 96                     | 35,4                    | 2,0               |
| Industrie (C-F)                                   | 835                     | 192                     | 1.027                  | 18,7                    | 11,4              |
| Mines et carrières (C)                            | 10                      | -                       | 10                     | -                       | -                 |
| Secteur manufacturier (D)                         | 575                     | 164                     | 739                    | 22,2                    | 9,8               |
| Electricité / gaz / eau (E)                       | 25                      | 4                       | 29                     | 13,8                    | ,2                |
| Construction (F)                                  | 225                     | 23                      | 248                    | 9,3                     | 1,4               |
| Services (G-Q)                                    | 1.408                   | 1.456                   | 2.864                  | 50,8                    | 86,6              |
| Commerce de gros et de détail / Répar.            | 305                     | 279                     | 584                    | 47,8                    | 16,6              |
| Hôtels et restaurants (H)                         | 60                      | 67                      | 127                    | 52,8                    | 4,0               |
| Transport / communications (I)                    | 246                     | 66                      | 312                    | 21,2                    | 3,9               |
| Activités financières (J)                         | 96                      | 68                      | 164                    | 41,5                    | 4,0               |
| Immobilier, location et serv. Aux entreprises (K) | 161                     | 127                     | 288                    | 44,1                    | 7,6               |
| Administration publique (L)                       | 206                     | 160                     | 366                    | 43,7                    | 9,5               |
| Autres services (M-Q)                             | 335                     | 689                     | 1.024                  | 67,3                    | 41,0              |
| Non-réponses                                      | -                       | -                       | -                      | -                       | -                 |
| Emploi total                                      | 2.306                   | 1.682                   | 3.988                  | 42,2                    | 100,0             |

Source : EUROSTAT

Les déséquilibres les plus importants se situent dans le secteur de l'industrie (19% de femmes) et dans certains sous-secteurs des services tels que les transports et communications (21% de femmes).



## Écart salarial entre hommes et femmes par profession

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer l'écart salarial entre les femmes et les hommes par profession.

Tableau 11 : Rémunération horaire des femmes en pourcentage de celui des hommes. Par profession. Enquête sur la structure des salaires, 1995.

| ISCO  | UE            |               | Belgique      |               |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
|   | Temps complet | Temps partiel | Temps complet | Temps partiel |
| Total   | 76,81         | 86,47         | 85,75         | 98,68         |
| 1 Cadres  | 71,66         | 58,59         | 79,90         | 91,12         |
| 2 Professions intellectuelles et scientifiques  | 77,40         | 84,40         | 82,71         | 90,51         |
| 3 Professions intermédiaires  | 81,08         | 85,08         | 86,63         | 98,15         |
| 4 Employés de type administratif  | 83,79         | 101,56        | 84,66         | 102,01        |
| 5 Personnel des services et vendeurs de magasin et de marché                                | 86,02         | 105,77        | 79,90         | 110,53        |
| 7 Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal  | 58,36         | 73,51         | 83,54         | 85,75         |
| 8 Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage                    | 75,38         | 80,92         | 78,34         | 97,09         |
| 9 Manœuvres et agents non qualifiés de l'entretien, de la surveillance et de la manutention | 86,71         | 90,13         | 84,14         | 96,75         |

Source : EUROSTAT

Tant en Belgique qu'au niveau de l'Union européenne, les femmes travaillant à temps plein ont des salaires qui restent inférieurs à ceux des hommes quelle que soit la profession retenue.

Tant en Belgique qu'au niveau de l'Union européenne, les femmes travaillant à temps plein ont des salaires qui restent inférieurs à ceux des hommes quel que soit le groupe professionnel retenu.

L'écart de salaire pour les travailleurs à temps complet est, dans l'Union européenne, le plus grand pour les artisans et travailleurs apparentés (le salaire horaire moyen des femmes se monte à 58,36% de celui des hommes) et les cadres (le salaire horaire moyen des femmes se monte à 71,66% de celui des hommes), tandis qu'il est le moins élevé parmi les travailleurs non qualifiés pour lesquels le salaire horaire moyen des femmes se monte à 86,71% de celui des hommes. En Belgique, l'écart le plus important est à relever pour les conducteurs d'installations et de machines (le salaire horaire moyen des femmes se monte à 78,34% de celui des hommes) et est le moins élevé pour les professions intermédiaires pour lesquelles le salaire horaire moyen des femmes se monte à 86,63%.

La situation pour les travailleurs à temps partiel est légèrement différente. En effet, tant en Belgique que dans l'Union européenne, le salaire horaire moyen des femmes pour les employés de type administratif et le personnel des services et vendeurs est supérieur à celui des hommes. A l'inverse, l'écart est le plus important dans l'Union européenne pour les cadres pour lesquels le salaire horaire moyen des femmes se monte seulement à 58,59% de celui des hommes. En Belgique, l'écart est le plus important pour les artisans et travailleurs assimilés pour lesquels le salaire horaire moyen des femmes se monte à 85,75% de celui des hommes.

## Ecart salarial entre hommes et femmes par secteur

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer l'écart salarial entre les femmes et les hommes par secteur d'activité.

Tableau 12 : Rémunération horaire des femmes en pourcentage de celui des hommes. Par secteur. Enquête sur la structure des salaires, 1995.

| NACE  | UE            |               | Belgique      |               |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
|   | Temps complet | Temps partiel | Temps complet | Temps partiel |
| C à K Industrie et services (sauf administration publique)    | 76,81         | 86,47         | 85,75         | 98,68         |
| C Industries extractives                                      | 86,92         | 73,02         | 101,24        | 139,06        |
| D Industrie manufacturière                                    | 71,71         | 79,66         | 80,63         | 87,03         |
| E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau   | 82,56         | 90,72         | 90,60         | 106,88        |
| F Construction  | 89,21         | 84,54         | 92,09         | 90,24         |
| G Commerce; réparations automobiles et d'articles domestiques | 76,63         | 98,19         | 83,31         | 96,40         |
| H Hôtels et restaurants                                       | 85,16         | 90,17         | 85,05         | 105,37        |
| I Transports et communications                                | 90,26         | 91,06         | 93,08         | 98,09         |
| J Activités financières                                       | 74,35         | 76,30         | 78,49         | 80,98         |
| K Immobilier, location et services aux entreprises            | 76,56         | 88,89         | 81,37         | 98,26         |

Source : EUROSTAT

Au niveau de l'Union européenne, les femmes travaillant à temps plein ont des salaires inférieurs à ceux des hommes dans tous les grands secteurs, c'est également le cas en Belgique sauf dans les industries extractives.

Au niveau de l'Union européenne, les femmes travaillant à temps plein ont des salaires inférieurs à ceux des hommes dans tous les grands secteurs, c'est également le cas en Belgique sauf dans les industries extractives.

Pour les travailleurs à temps complet, l'écart de salaire est, dans l'Union européenne, le plus grand dans l'industrie manufacturière où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 71,71% de celui des hommes; tandis qu'il est le moins élevé dans le secteur des transports et des communications où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 90,26% de celui des hommes. En Belgique, l'écart est le plus important dans le secteur des activités financières où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 78,49% de celui des hommes et est le moins élevé dans l'industrie extractive dans le sens où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 101,24% de celui des hommes.

Pour les travailleurs à temps partiel, la situation se présente différemment. L'écart de salaire est, dans l'Union européenne, le plus grand dans l'industrie extractive où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 73,02% de celui des hommes; tandis qu'il est le moins élevé dans le secteur du commerce et réparation automobile où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 98,19% de celui des hommes. En Belgique, la situation des travailleurs à temps partiel est similaire à celle des travailleurs à temps complet. En effet, l'écart est le plus important dans le secteur des activités financières où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 80,98% de celui des hommes et est le moins élevé dans l'industrie extractive dans le sens où le salaire horaire moyen des femmes se monte à 139,06% de celui des hommes.

**ACTIONS :** En ce qui concerne la **problématique de la classification de fonctions**, un projet, mené en cofinancement avec le Fonds social européen, est en cours dont l'objectif à terme est d'élaborer un système de classification universel, analytique et sexuellement neutre. Ce afin d'établir et de garantir un système de rémunération objectif.

Toujours **dans le cadre de l'égalité salariale**, à l'initiative de la présidence belge, des indicateurs sur les inégalités salariales entre les hommes et les femmes ont été approuvés au Conseil du 3 décembre 2001. Désormais, sur base d'un accord sur des indicateurs quantitatifs et qualitatifs en la matière, il sera fait rapport régulièrement afin d'en suivre les progrès. L'objectif est double : d'une part, on veut pouvoir mesurer les inégalités salariales encore existantes entre les hommes et les femmes. D'autre part, les facteurs favorisant ces inégalités doivent pouvoir être identifiés afin de les éliminer.

## THEME 4 : Santé et sécurité

*“Veiller à ce que les conditions de travail soient sûres, saines et favorables - en termes physiques et psychologiques.”*

Plus d'un quart des européens estiment être exposés à des risques liés à leur activité professionnelle.

Les nouvelles formes de relations de travail ainsi que l'introduction des nouveaux moyens techniques ont engendré non seulement fatigue et stress mais aussi des problèmes physiques.

D'après la troisième enquête européenne sur les conditions de travail (2), plus d'un quart des européens estiment être exposés à des risques liés à leur activité professionnelle. Cette étude n'a pas constaté d'amélioration de l'environnement physique de travail depuis 10 ans mais plutôt une aggravation de l'exposition au bruit, de la multiplication des positions pénibles de travail et du stress. Les raisons principales de cette détérioration des conditions de travail sont liées à l'intensification du travail et à l'importance croissante des formes de flexibilité. Les nouvelles formes de relations de travail ainsi que l'introduction des nouveaux moyens techniques ont engendré non seulement fatigue et stress mais aussi des problèmes physiques. Les nouveaux modes de flexibilité ont également un impact important sur la vie de famille et les liens sociaux chez les travailleurs concernés. En 1998 et au niveau européen, les accidents de travail ont affecté plus de 4% de la population occupée. Comme peu d'améliorations ont été constatées en ce domaine, il y a d'autant plus de raisons de conserver comme objectif une élévation des conditions de travail.

### Accidents du travail

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer le taux d'incidence des accidents du travail par secteur d'activité.

Tableau 13 : Taux d'incidence des accidents du travail avec arrêt de plus de 3 jours par 100 travailleurs

|          | 1998                     | Total |
|----------|--------------------------|-------|
| Belgique | Construction             | 8,6   |
|          | Industrie manufacturière | 4,7   |
|          | Total                    | 5,1   |
| UE       | Construction             | 8,0   |
|          | Industrie manufacturière | 4,5   |
|          | Total                    | 4,1   |

Source : European statistics on accidents at work (ESAW)

Le taux d'incidence des accidents du travail est légèrement supérieur en Belgique à la moyenne européenne.

Le taux d'incidence des accidents du travail s'élevait en 1998 à 5,1% contre une moyenne de 4,1% dans l'Union européenne. Dans le secteur de la construction, le taux des accidents du travail (8,6%) est deux fois plus élevé que dans l'industrie manufacturière.

(2) Voir *L'emploi en Europe*, 2001, Commission européenne, chapitre 4.

## Accidents du travail : gravité des lésions, profil des victimes et coût

**OBJECTIFS DE L'INDICATEUR :** Mesurer la gravité des lésions, identifier les victimes suivant le sexe, l'âge et le statut socio-professionnel et mesurer le coût des accidents de travail.

Tableau 14 : Répartition des accidents de travail en Belgique entre hommes et femmes (1997)

|                       | Ouvriers |        | Employés |        | Totaux |        |           |
|-----------------------|----------|--------|----------|--------|--------|--------|-----------|
|                       | Hommes   | Femmes | Hommes   | Femmes | Hommes | Femmes | Total     |
| Accidents             | 83.593   | 11.162 | 7.566    | 6.893  | 91.159 | 18.055 | 109.214   |
| Travailleur           | -        | -      | -        | -      | -      | -      | 2.216.040 |
| Incapacité temporaire | 74.105   | 10.041 | 6.357    | 6.015  | 80.462 | 16.056 | 96.518    |
| Incapacité permanente | 9.386    | 1.120  | 1.186    | 877    | 10.572 | 1.997  | 12.569    |
| Mortel                | 102      | 1      | 23       | 1      | 125    | 2      | 127       |

Source : Fonds des accidents du travail (ne concerne que le secteur privé)

Tableau 15 : Accidents du travail par groupe d'âge

| Groupe d'âge | Hommes  |         |         | Femmes |        |        |
|--------------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|
|              | 1997    | 1998    | 1999    | 1997   | 1998   | 1999   |
| 15-19 ans    | 6.639   | 7.481   | 8.140   | 1.825  | 1.869  | 2.053  |
| 20-29 ans    | 54.575  | 55.472  | 53.973  | 13.734 | 14.236 | 13.941 |
| 30-39 ans    | 50.784  | 51.189  | 49.702  | 12.261 | 12.650 | 12.423 |
| 40-49 ans    | 32.464  | 33.019  | 32.368  | 7.937  | 8.337  | 8.574  |
| 50-59 ans    | 12.981  | 13.461  | 13.425  | 2.674  | 2.857  | 2.848  |
| 60-69 ans    | 784     | 754     | 759     | 196    | 207    | 204    |
| Inconnus     | 560     | 602     | 1.070   | 106    | 140    | 211    |
| TOTAL        | 158.787 | 161.978 | 159.437 | 38.733 | 40.296 | 40.254 |

Source : Fonds des accidents du travail, secteur privé

Durant les années 1997 et 1998, l'emploi du secteur privé a augmenté de 3,4% pour les hommes et de 5,6% pour les femmes. Dans le même temps, l'augmentation des accidents de travail a été relativement plus forte chez les femmes (+7,5%) que chez les hommes (+3,2%). Cette augmentation relativement forte des accidents survenus à des femmes est principalement le fait des employées. Pour les groupes d'âge de 15-19 ans et 50-59 ans, l'augmentation des accidents est continue et en fait deux groupes à risque. Du côté des hommes, entre 20 et 49 ans, il y a stabilisation ou baisse du nombre d'accidents.

Durant les années 1997 et 1998, l'augmentation des accidents de travail a été relativement plus forte chez les femmes (+7,5%) que chez les hommes (+3,2%).

Tableau 16 : Accidents du travail - gravité et coût

|                                      | 1996    | 1997       | 1998       | 1999       |
|--------------------------------------|---------|------------|------------|------------|
| Nombre d'accidents                   | 196.637 | 197.520    | 202.274    | 199.715    |
| Sans suites                          | 84.125  | 87.104     | 86.616     | 84.773     |
| Incapacité temporaire (IT)           | 101.216 | 97.574     | 103.262    | 102.345    |
| Incapacité permanente                | 11.177  | 12.712     | 12.258     | 12.479     |
| Mortels                              | 119     | 130        | 138        | 118        |
| Journées perdues                     | -       | 2.296.633  | 2.396.173  | 2.561.307  |
| Coût moyen par accident (en FB)      | -       | 118.000    | 117.000    | 139.000    |
| Coût moyen par accident (IT) (en FB) | -       | 220.000    | 208.000    | 271.000    |
| Coût (en milliers de FB)             | -       | 23.141.462 | 23.699.089 | 27.737.710 |
| Moyenne de journées perdues          | -       | 22 jours   | 25 jours   | 25 jours   |

Source : Fonds des accidents du travail, secteur privé

Le nombre d'accidents du travail est plus important dans les PME que dans les grandes entreprises.

Par ailleurs, on sait aussi que le nombre d'accidents du travail est plus important dans les PME que dans les grandes entreprises. Bien que la raison soit malaisée à distinguer, il semblerait que la taille de l'entreprise joue un rôle dans le nombre d'accidents. Serait-ce une politique de prévention plus difficile à mettre en place dans des structures de production plus petites ? Ce sont les ouvriers qui travaillent le métal ou dans la construction qui sont les plus exposés au risque d'accidents. Les transports urbains et routiers sont aussi des secteurs assez exposés.

Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail 23% des travailleurs interrogés ont été absents de leur travail suite à une maladie professionnelle.

#### *La santé au travail*

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a mené un projet d'information intitulé « *L'état de la santé et de la sécurité au travail dans l'UE – Etude pilote* ».

Les catégories professionnelles les plus touchées étaient notamment les manoeuvres, les conducteurs de véhicules et d'engins lourds et les ouvriers de l'extraction et du bâtiment.

Il ressort de cette étude que 23% des travailleurs interrogés ont été absents de leur travail suite à une maladie professionnelle. Les catégories professionnelles les plus touchées étaient notamment les manoeuvres, les conducteurs de véhicules et d'engins lourds et les ouvriers de l'extraction et du bâtiment. Les facteurs qui contribuent à l'absentéisme sont le renouvellement des tâches, les conditions de travail, la rémunération, la flexibilité et les caractéristiques individuelles.



## Quels problèmes de santé sont-ils liés au travail ?

**OBJECTIF DE L'INDICATEUR :** Mesurer, sur base d'enquête, la proportion de travailleurs qui se disent concernés par diverses pathologies liées à l'activité professionnelle.

Tableau 17 : Risques occupationnels et problèmes de santé - 1996

| Pourcentage de travailleurs qui déclarent : | Belgique | UE |
|---|----------|----|
| - subir un stress au travail                | 23       | 28 |
| - que le travail affecte leur santé         | 40       | 57 |
| - des troubles musculaires                  | 9        | 17 |
| - subir une violence physique               | -        | 4  |
| - subir un harcèlement sexuel               | -        | 2  |
| - subir une intimidation                    | -        | 9  |

Source : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

En matière de risques occupationnels, environ un travailleur sur quatre déclare subir un stress au travail et plus de la moitié des travailleurs estiment que le travail affecte leur santé. Dans l'Union européenne, près d'un travailleur sur cinq (17%) mentionne des troubles musculaires, cette proportion s'élève à 9% en Belgique. En outre, 9% des travailleurs subissent des intimidations, 4% une violence physique et 2% un harcèlement sexuel.

### Exposition à des risques physiques et à des produits chimiques

En matière de maladies professionnelles, parmi les dix maladies professionnelles qui provoquent le plus grand nombre d'indemnisations pour incapacité de travail, on trouve les affections dues aux vibrations, la surdité et l'asbestose (amiante). En outre, l'exposition aux vibrations est le risque physique le plus souvent rapporté dans ce point-clé, il nécessite de l'avis général le développement d'actions de prévention supplémentaires.

Parmi les dix maladies professionnelles qui provoquent le plus grand nombre d'indemnisations pour incapacité de travail, on trouve les affections dues aux vibrations, la surdité et l'asbestose (amiante).

### Exposition à des postures et des mouvements

Un grand nombre de travailleurs sont exposés aux mouvements répétitifs (57%) à des postures de travail pénible (45%) ou à des levages de charges lourdes (34%). Des actions préventives supplémentaires sont surtout réclamées pour le levage et le transport de charges lourdes. Elles le sont ensuite pour les mouvements répétitifs. C'est le secteur de la construction qui vient en tête pour les problèmes dus au levage et au transport de charges lourdes ainsi que pour les postures de travail pénible. Le secteur des industries alimentaires se distingue par les mouvements répétitifs.

### Conditions de travail psychosociales

67% des travailleurs sont exposés au rythme de travail dicté par la demande sociale et 45% le sont au travail monotone tandis que 22% subissent un rythme dicté par la machine. Harcèlement, violence physique et harcèlement sexuel comptent moins de 10% de travailleurs exposés. Ces expositions se répartissent

dans tous les secteurs d'activité. Le secteur Horeca est le plus fréquemment cité pour le risque lié au rythme de travail dicté par la demande sociale, au rythme de travail élevé et au harcèlement sexuel. Le secteur de l'action sociale et de la santé est exposé au harcèlement, à la violence physique et au harcèlement sexuel.

## Intensité du travail

**OBJECTIF DE L'INDICATEUR :** Saisir l'évolution de la proportion de travailleurs soumis à des cadences de travail élevées.

Tableau 18 : Pourcentage de travailleurs soumis à des cadences de travail élevées (durant au moins 25% de leur temps de travail)

| Années | Belgique | UE |
|--------|----------|----|
| 1990   | 44       | 48 |
| 1995   | 50       | 54 |
| 2000   | 52       | 56 |

Source : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Dans le tableau ci-dessus, on reprend pour la Belgique et l'Union européenne l'évolution d'un indicateur d'« intensité » du travail. Cette intensité est appréhendée en termes de proportion de travailleurs soumis à des cadences de travail élevées. Comme on le constate à la lecture de ce tableau, l'intensité du travail a augmenté sur dix ans tant en Belgique qu'en Europe et partout dans des proportions significatives. On peut également observer que le score de la Belgique s'avère légèrement meilleur que celui qui prévaut en moyenne dans l'Union européenne.

**ACTIONS :** Plusieurs de ces évolutions et constatations ont fait l'objet de dossiers qui ont été soumis au Conseil pendant la présidence belge.

*En matière de bruit, la directive relative à la protection des travailleurs contre les risques dus à l'exposition au bruit pendant le travail va être modifiée.*

*Un projet de directive actuellement en discussion révisant l'importante directive relative au principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'emploi et la formation professionnelle renforce cette dernière en définissant, notamment, les discriminations indirectes auxquelles peuvent être exposés les travailleurs, en considérant que le harcèlement sexuel sur les lieux de travail pourra être considéré comme une discrimination indirecte ouvrant les voies de protection prévues par la réglementation.*

*Avec la Fondation européenne pour la santé et la sécurité au travail de Bilbao, la présidence a organisé les 23 et 24 novembre 2001 une conférence européenne pour étudier la meilleure approche en Europe des nouveaux risques professionnels (risques dorso-lombaires, stress, etc.).*



*La ministre de L'Emploi a jugé également utile d'entamer une réflexion sur les modalités d'articulation entre les initiatives communautaires concernant l'égalité et celles qui concernent la santé au travail, en envisageant une modification de la directive sur la protection des travailleuses enceintes et de lancer un débat sur les troubles musculo-squelettiques. Les travailleurs et les travailleuses ne sont, en effet, pas affectés dans les mêmes proportions par ces problèmes. Ces différences dans les conditions de travail constituent un obstacle réel à l'emploi dans certains secteurs ou pour certaines professions.*

*Le gouvernement a élaboré récemment une loi relative à la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel et moral, et la violence au travail. Il est prévu que des conseillers en prévention se verront confier des missions précises lors des cas de harcèlement et de violence.*

## THEME 5 : Flexibilité et sécurité

*“Encourager des attitudes positives envers le changement sur le lieu de travail et sur le marché du travail en général, et veiller à ce qu’il y ait un soutien approprié pour les personnes qui perdent leur emploi ou en cherchent un autre. Encourager l’exploitation optimale des capacités et des possibilités de carrières flexibles grâce à un soutien approprié à la mobilité professionnelle et géographique, y compris au sein des nouveaux marchés du travail européens.”*

### Les salariés face au travail atypique

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer l'incidence du travail atypique.

En moyenne, la proportion d'emploi atypique est plus faible en Belgique que dans l'Union européenne...

|                             | 1999 |      |       | 2000 |      |       |
|-----------------------------|------|------|-------|------|------|-------|
|                             | H    | F    | Total | H    | F    | Total |
| <b>Belgique</b>             |      |      |       |      |      |       |
| Temps partiel               | 5,0  | 38,4 | 19,3  | 5,4  | 38,6 | 19,8  |
| Contrats à durée déterminée | 7,3  | 13,2 | 9,9   | 6,7  | 12,3 | 9,1   |
| Travaillent habituellement  |      |      |       |      |      |       |
| - le samedi                 | 8,9  | 10,7 | 9,6   | 9,9  | 10,2 | 10,0  |
| - le dimanche               | 4,7  | 4,7  | 4,7   | 4,2  | 4,4  | 4,3   |
| - la nuit                   | 3,2  | 1,9  | 2,7   | 2,9  | 1,5  | 2,3   |
| - en équipes                | 10,6 | 6,3  | 8,8   | 10,9 | 6,5  | 9,0   |
| <b>UE</b>                   |      |      |       |      |      |       |
| Temps partiel               | 6,2  | 33,5 | 17,7  | 7,7  | 38,0 | 21,3  |
| Contrats à durée déterminée | 12,4 | 14,1 | 13,1  | 12,4 | 14,3 | 13,3  |
| Travaillent habituellement  |      |      |       |      |      |       |
| - le samedi                 | ..   | ..   | ..    | 28,0 | 27,8 | 27,9  |
| - le dimanche               | ..   | ..   | ..    | 11,2 | 11,7 | 11,4  |
| - la nuit                   | ..   | ..   | ..    | 9,2  | 5,4  | 7,6   |
| - en équipes                | ..   | ..   | ..    | 14,3 | 10,8 | 12,7  |

Source : EUROSTAT

Il faudrait cependant éviter une confrontation stérile entre la flexibilité et la sécurité du travail et s'assurer que l'emploi atypique peut constituer un marche-pied vers un meilleur emploi.

En 2000, près de 20% des travailleurs étaient occupés à temps partiel, soit un niveau légèrement inférieur à celui de l'Union européenne (21%). Les femmes (38%) sont nettement plus nombreuses que les hommes (5%) à travailler à temps partiel.

Pour ce qui concerne les autres formes de travail atypique, il y a en Belgique environ trois fois moins de travailleurs qui travaillent le samedi (10%), le dimanche (4%) et la nuit (2%) que ce n'est le cas dans les autres pays de l'Union européenne.

Le travail en équipe et la proportion de contrats à durée déterminée sont également plus faibles en Belgique que dans l'Union européenne.

Dans le débat sur la qualité de l'emploi, il convient d'éviter une confrontation stérile entre la flexibilité et la sécurité, et entre le travail à temps plein et à temps partiel. En effet, dans certains cas, les emplois précaires peuvent faciliter l'insertion sur le marché du travail et la transition vers un emploi régulier.

Il faut donc accorder une attention particulière aux trajectoires des travailleurs pour être sûr que l'emploi atypique constitue bien un marchepied vers un meilleur emploi et non pas une trappe dans laquelle les travailleurs resteraient enfermés. Le caractère volontaire ou involontaire du travail à temps partiel doit également être mis en évidence (voir thème 7).

Par ailleurs, il est important de veiller à ce que les formes flexibles d'emploi offrent toutes les garanties en matière de protection sociale et de conditions de travail.

## Travailleurs à temps partiel et par type de contrat, par âge

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Appréhender le nombre de travailleurs à temps partiel, par type de contrat et par âge.

| Tableau 20 : Travail à temps partiel - hommes et femmes (en %) |                 |          |               |                    |                    |
|--|-----------------|----------|---------------|--------------------|--------------------|
| 2000   | Hommes + femmes |          |               |                    |                    |
|  | Non salariés    | Salariés | Temps partiel | Travail temporaire | Durée indéterminée |
| 15-24  | 5,7             | 94,3     | 19,2          | 30,8               | 69,2               |
| 25-49  | 14,6            | 85,4     | 19,9          | 7,4                | 92,6               |
| 50 et+   | 25,8            | 74,2     | 19,8          | 3,4                | 96,6               |
| Belgique   | 15,8            | 84,2     | 19,8          | 9,1                | 90,9               |
| UE   | 15,9            | 84,1     | 21,3          | 13,3               | 86,7               |

Source : EUROSTAT

Il est important de veiller à ce que les formes flexibles d'emploi offrent toutes les garanties en matière de protection sociale et de conditions de travail.

| Tableau 20 A : Travail à temps partiel - hommes (en %) |              |          |               |                    |                    |
|--|--------------|----------|---------------|--------------------|--------------------|
| 2000   | Hommes       |          |               |                    |                    |
|  | Non salariés | Salariés | Temps partiel | Travail temporaire | Durée indéterminée |
| 15-24  | 6,8          | 93,2     | 11,5          | 28,1               | 71,9               |
| 25-49  | 16,4         | 83,6     | 4,3           | 4,8                | 95,2               |
| 50 et+   | 26,1         | 73,9     | 6,8           | 2,4                | 97,6               |
| Belgique   | 17,5         | 82,5     | 5,4           | 6,7                | 93,3               |
| UE   | 18,9         | 81,1     | 7,7           | 12,4               | 87,6               |

Source : EUROSTAT

| Tableau 20 B : Travail à temps partiel - femmes (en %) |              |          |               |                    |                    |
|--|--------------|----------|---------------|--------------------|--------------------|
| 2000   | Femmes       |          |               |                    |                    |
|  | Non salariés | Salariés | Temps partiel | Travail temporaire | Durée indéterminée |
| 15-24  | 4,2          | 95,8     | 29,2          | 34,3               | 65,7               |
| 25-49  | 12,4         | 87,6     | 38,9          | 10,6               | 89,4               |
| 50 et+   | 25,3         | 74,7     | 43,9          | 5,1                | 94,9               |
| Belgique   | 13,5         | 86,5     | 38,6          | 12,3               | 87,7               |
| UE   | 11,8         | 88,2     | 38,0          | 14,3               | 85,7               |

Source : EUROSTAT

Pour les hommes, le taux de travail à temps partiel est plus élevé parmi les jeunes, à l'inverse, le taux de travail à temps partiel augmente avec l'âge chez les femmes. Le travail temporaire est particulièrement concentré parmi les jeunes tant pour les hommes que pour les femmes. Au total, le taux de travail temporaire est deux fois plus élevé pour les femmes (12%) que pour les hommes (6%).

## Les raisons invoquées pour choisir un travail à temps partiel

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Identifier les raisons invoquées par les travailleurs à temps partiel pour justifier leur choix.

| Tableau 21 : Raisons du temps partiel 1999 et 2000 |        |        |       |        |        |       |
|--|--------|--------|-------|--------|--------|-------|
| Raisons  | 1999   |        |       | 2000   |        |       |
|  | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Raisons personnelles et familiales                 | 14,1   | 23,8   | 22,4  | 15,9   | 26,8   | 25,1  |
| Garde des enfants                                  | 3,7    | 29,7   | 25,8  | 2,6    | 28,4   | 24,4  |
| Pas trouvé de travail à temps plein                | 33,9   | 23,1   | 24,6  | 34,1   | 21,4   | 23,4  |
| Ne souhaite pas un travail à temps plein           | 10,7   | 10,4   | 10,5  | 9,0    | 9,2    | 9,1   |
| Autres raisons                                     | 37,6   | 13,0   | 16,6  | 38,4   | 14,1   | 17,9  |
| Total  | 100    | 100    | 100   | 100    | 100    | 100   |

Source : INS

Plus de la moitié des femmes qui travaillent à temps partiel (55%) déclarent vouloir élever leurs enfants ou elles invoquent des raisons personnelles et familiales.

Quand on examine les raisons du travail à temps partiel, il apparaît que 23% des travailleurs déclarent ne pas avoir trouvé de travail à temps plein. Plus de la moitié des femmes qui travaillent à temps partiel (55%) déclarent vouloir élever leurs enfants ou elles invoquent des raisons personnelles et familiales.

## Travail temporaire

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Identifier, suivant le sexe, la nature du travail temporaire.

Tableau 22 : Travail temporaire 1999 et 2000

| Type de travail temporaire | 1999 |      |       | 2000 |      |       |
|----------------------------|------|------|-------|------|------|-------|
|                            | H    | F    | Total | H    | F    | Total |
| Durée déterminée           | 39,9 | 47,4 | 44,2  | 41,5 | 49,9 | 46,4  |
| Intérim                    | 22,8 | 11,9 | 16,5  | 22,2 | 13,1 | 16,9  |
| ALE                        | 3,1  | 11,3 | 7,8   | 3,6  | 13,5 | 9,3   |
| Formation                  | 14,6 | 5,9  | 9,8   | 14,4 | 5,1  | 9,0   |
| Autres                     | 19,5 | 23,5 | 21,8  | 18,4 | 18,5 | 18,5  |
| Total                      | 100  | 100  | 100   | 100  | 100  | 100   |

Source : INS

Près de la moitié des contrats temporaires sont des contrats à durée déterminée (46%). On notera aussi que le travail intérimaire représente 17% du travail temporaire. L'intérim peut constituer un tremplin vers un emploi régulier; certaines enquêtes montrent qu'après une année, 40% des intérimaires occupent un emploi à durée indéterminée.

**ACTIONS :** Dans le cadre des initiatives visant à relever le taux d'emploi, il est prévu une mesure de reclassement professionnel pour les travailleurs licenciés âgés d'au moins 45 ans.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle directive européenne en la matière, la ministre de l'Emploi a renforcé les principes de non-discrimination, qui avaient initialement fait l'objet d'un accord entre les partenaires sociaux européens, dans les réglementations relatives à l'organisation du travail à temps partiel et dans les dispositions relatives aux contrats à durée déterminée.

## THEME 6 :

### Insertion et accès au marché du travail

*“Améliorer l'accès aux marchés du travail et faciliter l'insertion dans ceux-ci, à savoir : mesure dans laquelle il est facile d'entrer et de rester sur le marché du travail, de le réintégrer après des périodes d'absence ou de l'utiliser pour trouver un autre emploi.”*

#### Taux d'emploi

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Appréhender l'évolution du taux d'emploi des hommes et des femmes en personnes et en « équivalent temps plein ».

|                           | Hommes   |       | Femmes   |       | Total    |       |
|---------------------------|----------|-------|----------|-------|----------|-------|
|                           | Belgique | UE 15 | Belgique | UE 15 | Belgique | UE 15 |
| en personnes              |          |       |          |       |          |       |
| 1995                      | 67,4     | 70,8  | 46,7     | 49,9  | 56,6     | 60,3  |
| 2000                      | 69,5     | 72,5  | 51,5     | 54,0  | 60,5     | 63,3  |
| en équivalent temps plein |          |       |          |       |          |       |
| 1995                      | 66,4     | 68,8  | 39,1     | 42,0  | 52,7     | 55,2  |
| 2000                      | 74,4     | 71,0  | 46,6     | 45,3  | 57,5     | 57,9  |

Source : Commission européenne

Le volume global de l'emploi créé par l'économie belge (en équivalent temps plein) est supérieur à la moyenne européenne et le partage des emplois en Belgique ne se fait pas via des emplois de très courte durée.

Comme nous le montre ce tableau, le taux de l'emploi en Belgique se situe en dessous de la moyenne européenne tant pour les hommes que pour les femmes. Ce constat recouvre cependant une réalité différente selon que l'on observe les différents groupes d'âge. En effet, le cœur de la population active constitué par le groupe d'âge 25-49 ans ont des taux d'emploi supérieurs à la moyenne européenne. La différence est donc essentiellement due aux taux d'emploi des jeunes et des plus âgés. Il faut cependant savoir que dans de nombreux pays, le volume de l'emploi est dispersé en un grand nombre de personnes dont une partie importante travaille à temps partiel avec parfois des horaires très restreints. Ainsi, lorsque l'on compare les taux d'emploi en équivalent temps plein, l'image qui est obtenue est complètement différente puisqu'alors, la Belgique se retrouve avec des taux d'emploi supérieurs, tant pour les hommes que les femmes, à la moyenne européenne. Ce qui veut également dire que le volume global de l'emploi créé par l'économie belge (en équivalent temps plein) est supérieur à la moyenne européenne et que le partage des emplois en Belgique ne se fait pas via des emplois de très courte durée.

## Les jeunes face à l'activité professionnelle

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

| Tableau 24 : Transition effective des jeunes à la vie active |          |        |          |        |          |        |
|--|----------|--------|----------|--------|----------|--------|
| Activité et chômage des jeunes en 1999                       |          |        |          |        |          |        |
|  | Hommes   |        | Femmes   |        | Total    |        |
|  | Belgique | UE 15  | Belgique | UE 15  | Belgique | UE 15  |
| Actifs   | 225      | 11.688 | 185      | 10.001 | 410      | 21.687 |
| Chômeurs   | 51       | 2.004  | 41       | 1.955  | 92       | 3.959  |
| Population   | 634      | 22.958 | 614      | 22.904 | 1.248    | 45.862 |
| Taux d'activité  | 35,5     | 50,9   | 30,1     | 43,7   | 32,9     | 47,3   |
| Taux de chômeurs dans la population                          | 8,0      | 8,7    | 6,7      | 8,5    | 7,4      | 8,6    |

Source : EUROSTAT

Par rapport à l'Europe, le marché du travail des jeunes belges est plus étroit, moins d'emploi mais aussi moins de chômage et donc un taux d'activité nettement plus faible. Cette observation ne peut être simplement prise au pied de la lettre mais doit être relativisée en regard au système éducatif belge qui impose une scolarité jusqu'à 18 ans et donc des taux de participation élevés au système éducatif. De plus, le système éducatif laisse peu de place aux formations en alternance qui combinent formation en milieu scolaire et stage en entreprise. Les mentalités des jeunes sont différentes de celles de certains autres pays où les étudiants ont fréquemment une activité rémunérée même limitée. Rappelons que ces données ne tiennent que très peu compte du travail des étudiants durant les périodes scolaires. Ces étudiants qui sont occupés durant au maximum un mois pendant les vacances scolaires sont de plus en plus nombreux notamment par le biais des agences intérimaires.

Comme au niveau européen, les taux d'activité des jeunes femmes sont inférieurs à ceux des hommes mais on peut penser qu'elles prolongent davantage leur scolarité et se présentent moins vite sur le marché du travail. Les données sur leur niveau de formation confirment d'ailleurs cette hypothèse.

Par rapport à l'Europe, le marché du travail des jeunes belges est plus étroit, moins d'emploi mais aussi moins de chômage. Cette observation doit cependant être relativisée en regard du système éducatif belge qui impose une scolarité jusqu'à 18 ans.

## Taux d'emploi et niveau d'éducation

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Appréhender les taux d'emploi suivant le niveau d'éducation, l'âge et le sexe.

Tableau 25 : Taux d'emploi par âge et niveau d'éducation en 1999

| Groupe d'âge et niveau d'éducation | Hommes | Femmes | Total |
|------------------------------------|--------|--------|-------|
| 15-24                              | 32,6   | 25,3   | 29,0  |
| Bas                                | 17,6   | 8,8    | 13,5  |
| Moyen                              | 45,6   | 28,8   | 37,1  |
| Haut                               | 65,6   | 79,5   | 73,9  |
| 25-54                              | 87,4   | 67,4   | 77,5  |
| Bas                                | 75,2   | 43,9   | 60,1  |
| Moyen                              | 92,8   | 73,5   | 83,4  |
| Haut                               | 98,6   | 90,4   | 94,4  |
| 55-59                              | 55,4   | 27,4   | 41,3  |
| Bas                                | 42,9   | 19,2   | 30,1  |
| Moyen                              | 61,2   | 36,5   | 49,3  |
| Haut                               | 83,5   | 51,2   | 70,0  |
| 15-59                              | 73,7   | 55,6   | 64,7  |
| Bas                                | 57,8   | 32,9   | 45,7  |
| Moyen                              | 79,6   | 60,1   | 70,0  |
| Haut                               | 95,3   | 87,5   | 91,3  |

Source : EUROSTAT

Plus le niveau de qualification est élevé, plus les taux d'emploi sont importants.

De manière générale, on peut observer que plus le niveau de qualification est élevé, plus les taux d'emploi sont importants. Chez les hommes d'âge moyen, dès qu'on atteint le niveau secondaire supérieur, les taux d'emploi dépassent les 90%. Chez les femmes, le poids du passé est toujours présent et les femmes, même de qualification élevée, connaissent des taux d'emploi nettement inférieurs à ceux des hommes; phénomène d'autant plus marqué que l'on s'élève dans les générations. Parmi les jeunes qui sont occupés, on trouve surtout des hauts niveaux de qualification. Ce sont principalement les femmes jeunes qui ont des niveaux élevés de formation. Les hommes, même ceux qui disposent de basses qualifications, connaissent des taux d'emploi relativement importants. Par contre, pour les femmes, le taux d'emploi de celles qui ont des qualifications basses tombe bien en dessous des 50%.



## Trajectoires dans l'emploi ou vers l'inactivité : à partir d'une position dans l'emploi permanent ou temporaire

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Appréhender le passage d'un type d'emploi à un autre par âge.

Tableau 26 : Transition entre emploi permanent et temporaire par groupe d'âge

| Statut en 1996 | STATUT EN 1995 |            |           |            |           |            |
|----------------|----------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|
|                | 15-24 ans      |            | 25-54 ans |            | 55-64 ans |            |
|                | Permanent      | Temporaire | Permanent | Temporaire | Permanent | Temporaire |
| Permanent      | 82,2           | 26,3       | 93,2      | 32,2       | 83,4      | 30,3       |
| Temporaire     | 7,6            | 41,5       | 3,5       | 49,2       | 4,2       | 42,5       |
| Chômage        | 4,2            | 14,9       | 1,6       | 11,9       | 2,7       | 14,0       |
| Inactivité     | 6,1            | 17,4       | 1,6       | 6,8        | 13,2      | 13,2       |

Source : PSBH

Ces données nous indiquent les possibilités de transition à partir d'un emploi temporaire ou permanent. Le passage d'un emploi temporaire à un contrat permanent est davantage le fait des travailleurs plus âgés. Ainsi, un tiers (32,2%) de la population âgée de 25 à 54 ans qui avait un emploi temporaire en 1995 ont un emploi permanent en 1996. Les jeunes, pour leur part, font des allers et retours nettement plus fréquents vers le chômage et l'inactivité. Près de la moitié des personnes qui ont un statut temporaire tendent à le conserver mais néanmoins le tiers des personnes avec un statut temporaire tendent à retrouver un emploi permanent. Chez les jeunes dont le marché du travail est par essence plus flexible, un certain nombre perdent leur emploi permanent pour retomber dans la précarité mais les plus âgés conservent leur emploi permanent qui sont un gage important d'éviter le chômage; par contre, le risque de se retrouver en chômage est beaucoup plus important dans le cas des emplois temporaires. Le risque y est ainsi quatre fois plus élevé que pour ceux qui ont un emploi permanent.

Les jeunes font des allers et retours fréquents vers le chômage et l'inactivité.

Près de la moitié des personnes qui ont un statut temporaire tendent à le conserver mais néanmoins le tiers des personnes avec un statut temporaire tendent à retrouver un emploi permanent.

### Transition entre types d'emplois

Il est intéressant également d'observer les transitions entre « mauvais emploi » et « bon emploi ». Dans le rapport concernant l'emploi en Europe 2001, il est proposé de distinguer entre quatre types d'emploi selon la stabilité, le salaire et les perspectives de promotion (3). Il s'agit de bon emploi, d'emploi valable, d'emploi faiblement rémunéré, d'emploi sans perspectives.

Au niveau européen et selon cette classification, les trois quarts des emplois sont bons ou valables mais il en reste un quart qui sont de mauvaise qualité avec une faible rémunération, peu de stabilité et de possibilités de formation.

Un des objectifs européens est de faciliter la transition d'emplois de mauvaise qualité augmentant le risque de retomber au chômage vers des emplois de meilleure qualité qui protègent comme nous venons de le montrer des risques du chômage. Pour la Belgique et dans le cadre de cette étude, le retour au chômage après un contrat temporaire est élevé. Néanmoins, la Belgique est bien placée par rapport à l'Europe en ce qui concerne le passage de l'emploi temporaire vers l'emploi permanent : en Europe, 31% et en Belgique 36%.

La Belgique est bien placée par rapport à l'Europe en ce qui concerne le passage de l'emploi temporaire vers l'emploi permanent : en Europe, 31% et en Belgique 36%.

(3) *L'emploi en Europe 2001*, Commission européenne, Emploi et Affaires sociales.

## Trajectoires dans l'emploi ou vers l'inactivité : à partir de diverses "qualités" d'emploi

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Appréhender les trajectoires dans l'emploi à partir de diverses « qualités » d'emploi.

Tableau 27 : Transition entre types d'emploi en Belgique

| Type d'emploi en 1996            | TYPE D'EMPLOI EN 1995 |                |                |              |         |
|----------------------------------|-----------------------|----------------|----------------|--------------|---------|
|                                  | Bon emploi            | Emploi valable | Faible salaire | Sans issue * | Chômage |
| Bon emploi                       | 75,5                  | 17,9           | 14,3           | 4,8          | 1,9     |
| Emploi valable                   | 16,4                  | 67,9           | 18,6           | 19,8         | 4,8     |
| A faible salaire et productivité | 4,1                   | 6,2            | 52,2           | 13,7         | 6,5     |
| Emplois sans issue               | 0,6                   | 2,8            | 4,8            | 36,3         | 7,8     |
| Chômage                          | 1,1                   | 2,3            | 4,4            | 14,9         | 57,9    |
| Inactivité                       | 2,5                   | 2,9            | 5,7            | 10,7         | 21,1    |

\* Les emplois sans issue sont des emplois qui n'offrent pas de perspective (durée / ke. courte, sans formation)

Source : PSBH

Les jeunes et les femmes sont surreprésentés dans les jobs de faible qualité.

En Belgique, la proportion d'emplois de bonne qualité et de qualité valable dépasse 80% soit un niveau supérieur à celui de la moyenne européenne.

Les emplois sans issue se rencontrent principalement chez les travailleurs qui ont des emplois temporaires à temps partiel, ... 57% des temps partiels involontaires sont des emplois de faible qualité.

A la fois les jeunes et les femmes sont surreprésentés dans les jobs de faible qualité. Environ 2/3 des jeunes européens se trouveraient dans des emplois de faible qualité avec des salaires faibles, peu de stabilité et pas assez de formation. En Belgique, la proportion d'emplois de bonne qualité et de qualité valable dépasse 80%, soit un niveau supérieur à celui de la moyenne européenne. Ces résultats sont liés au niveau de formation de la population. Plus les niveaux de formation sont faibles, plus on aura d'emplois de moins bonne qualité.

On rencontre davantage d'emplois de moins bonne qualité dans l'agriculture que dans l'industrie et les services. Les emplois sans issue se rencontrent principalement chez les travailleurs qui ont des emplois temporaires à temps partiel. Plus de 3/4 de ces emplois sont de faible qualité. Une ambiguïté existe en ce qui concerne les emplois à temps partiel. Si certains d'entre eux peuvent manifestement être qualifiés de mauvais emplois, plus de 60% de ces emplois peuvent être qualifiés de bons emplois avec des niveaux de salaire satisfaisants, une stabilité d'emploi et des possibilités de formation. Les personnes qui travaillent volontairement à temps partiel le font en général dans des emplois de bonne qualité. Par contre, 57% des temps partiels involontaires ont des emplois de faible qualité.

**ACTIONS :** *Le niveau du taux d'emploi global, celui des jeunes et singulièrement celui des travailleurs âgés restent un problème en Belgique ; les efforts doivent être poursuivis avec détermination dans différentes directions afin de rencontrer les objectifs qui ont été définis au niveau européen. On notera qu'à cet égard, la ministre de l'Emploi a lancé diverses actions visant à améliorer l'insertion, principalement des jeunes, sur le marché du travail, notamment l'important dispositif intitulé « convention de premier emploi », mieux connu sous l'appellation « plan Rosetta ».*

**THEME 7 :****Organisation du travail et équilibre  
vie professionnelle et vie privée**

*« Veiller à ce que les modalités de travail, en particulier en ce qui concerne le temps de travail, ainsi que les services de soutien, permettent de réaliser un équilibre approprié entre la vie professionnelle et la vie extra-professionnelle. »*

**Travail à temps partiel involontaire**

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer l'incidence du travail à temps partiel involontaire.

Tableau 28 : Temps partiel involontaire  
(en % du total des travailleurs à temps partiel)

|          | 1999   |        |       | 2000   |        |       |
|----------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|
|          | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| Belgique | 30,9   | 18,6   | 20,3  | 28,5   | 21,0   | 22,2  |
| UE       | 24,4   | 15,0   | 16,8  | 22,7   | 14,1   | 15,8  |

Source : EUROSTAT

La mesure du travail à temps partiel involontaire a été souvent critiquée compte tenu du caractère subjectif des questions posées dans l'enquête sur les forces de travail. Cependant, des efforts ont été réalisés pour objectiver cette mesure: désormais, le caractère involontaire du temps partiel est déterminé à partir de la proportion de personnes qui déclarent qu'elles souhaitent « travailler plus d'heures » que ce n'est le cas actuellement.

Selon cette mesure, environ un travailleur à temps partiel sur cinq (22%) peut être considéré comme travaillant à temps partiel involontaire; cette proportion est plus élevée que la moyenne européenne (15,8%). Ce sont principalement les hommes (28,5%) qui déclarent travailler involontairement à temps partiel, alors que les femmes sont moins nombreuses dans ce cas (21%).

Environ un travailleur à temps partiel sur cinq (22%) peut être considéré comme travaillant à temps partiel involontaire; cette proportion est plus élevée que la moyenne européenne (15,8%).

## Interruption de carrière

**OBJECTIF DE L'INDICATEUR :** Appréhender l'évolution du nombre de bénéficiaires de l'interruption de carrière.

| Tableau 29 : Bénéficiaires de l'interruption de carrière |        |        |        |        |        |        |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|  | 1999   |        |        | 2000   |        |        |
|  | Hommes | Femmes | Total  | Hommes | Femmes | Total  |
| Belgique   | 11.552 | 70.235 | 81.787 | 14.922 | 81.798 | 96.720 |

Source : ONEM

En moyenne, on a dénombré près de 100.000 bénéficiaires de l'interruption de carrière en 2000; il s'agit principalement de femmes (85%). Environ les trois quarts de ces interruptions de carrière (73%) sont à temps partiel et un tiers des bénéficiaires ont plus de 50 ans.

**ACTIONS :** *Des nouvelles dispositions ont été prises en faveur de la réduction du temps de travail dans le cadre du crédit-temps, notamment l'augmentation de la durée du congé de paternité et du congé parental.*

*La ministre de l'emploi a développé récemment un ensemble de dispositions visant à encourager la réduction collective, notamment le passage à la semaine de quatre jours, de même que les réductions individuelles du temps de travail, à travers le développement d'incitations financières, notamment des réductions de cotisations de sécurité sociale au profit des employeurs.*

## THEME 8 :

### Dialogue social et participation des travailleurs

*“Veiller à ce que tous les travailleurs soient informés et prennent part à l'évolution de leur entreprise et de leur vie professionnelle.”*

L'objectif est de dégager un indicateur relatif au « dialogue social » permettant de mesurer l'« intensité » de la négociation collective. Nous partons du principe qu'un dialogue social qui passe par des structures où les travailleurs sont représentés est toujours préférable à un dialogue « direct » entre le patron et le travailleur.

#### Dialogue social

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer l'intensité de la négociation collective.

| Tableau 30 : Indicateurs mesurant l'intensité de la négociation collective dans le secteur privé en Belgique en 2000 |     |
|--|-----|
| Pourcentage de travailleurs couverts par une convention collective   | 100 |
| Pourcentage de travailleurs couverts par une convention collective sectorielle                                       | 88  |
| Pourcentage de travailleurs représentés au sein de conseils d'entreprise   | 55  |
| Pourcentage de travailleurs représentés au sein de comités pour la prévention et la protection du travail            | 63  |

Source et calculs : MET

Le tableau 30 a été établi uniquement pour la Belgique. La première ligne donne la proportion de travailleurs couverts par des conventions collectives intersectorielles, la seconde par des conventions sectorielles et les suivantes la proportion de travailleurs représentés dans des organes d'information ou de consultation.

Des chiffres directement comparables pour d'autres pays de l'Union ne sont pas disponibles.

#### Grèves

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer l'importance des conflits sociaux.

| Tableau 31 : Nombre de journées perdues suite à des grèves par 1000 travailleurs |      |      |
|--|------|------|
|  | 1999 | 2000 |
| Belgique   | 7,3  | 8,0  |
| UE   | 25,8 | ..   |

Source : EUROSTAT

En 1999, le nombre de journées de travail perdues suite à des grèves par 1.000 travailleurs a été près de quatre fois moins élevé en Belgique (7 jours) que pour la moyenne de l'Union européenne (26 jours). On peut en déduire que notre système de dialogue social s'avère relativement efficace dans la prévention des conflits.

**ACTIONS :** *Divers projets de directives ont continué à être discutés durant la présidence belge qui portent directement sur l'organisation du dialogue social : sur l'information et la consultation des travailleurs au niveau national, sur l'implication des travailleurs dans la société européenne et sur l'implication des travailleurs dans les coopératives européennes.*

## THEME 9 :

### Diversité et non-discrimination

*“Veiller à ce que tous les travailleurs soient traités de la même façon, sans discrimination en termes d’âge, de handicap, d’origine ethnique, de religion ou d’orientation sexuelle.”*

#### Les obstacles à l’insertion professionnelle de certaines catégories de travailleurs

OBJECTIF DE L’INDICATEUR : Mesurer les difficultés d’insertion des minorités ethniques et des migrants.

Tableau 32 : Ecart de taux d’emploi (Non-nationaux hors UE/Total)

|                 | 1999   |        |       | 2000   |        |       |
|-----------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|
|                 | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| <b>Belgique</b> |        |        |       |        |        |       |
| 15-24           | -12,4  | -14,6  | -14,1 | -11,0  | -      | -15,4 |
| 25-49           | -36,3  | -50,2  | -42,9 | -29,3  | -45,5  | -36,4 |
| 50-64           | -28,3  | -      | -22,1 | -28,9  | -      | -25,3 |
| Total           | -27,9  | -34,8  | -31,4 | -22,0  | -33,1  | -27,2 |
| <b>UE</b>       |        |        |       |        |        |       |
| 15-24           | - 3,9  | - 5,5  | - 5,0 | - 1,9  | - 7,1  | - 4,6 |
| 25-49           | -16,0  | -24,7  | -20,4 | -14,9  | -23,8  | -19,6 |
| 50-64           | -10,3  | - 9,7  | - 8,1 | - 9,3  | - 7,2  | - 6,7 |
| Total           | -10,9  | -15,8  | -13,1 | - 9,7  | -15,1  | -12,3 |

Source : EUROSTAT

Les minorités ethniques et les migrants connaissent des difficultés spécifiques pour s’insérer sur le marché du travail, ...

Tableau 33 : Ecart de taux de chômage (Non-nationaux hors UE/Total)

|                 | 1999   |        |       | 2000   |        |       |
|-----------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|
|                 | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total |
| <b>Belgique</b> |        |        |       |        |        |       |
| 15-24           | 26,1   | 21,8   | 24,3  | 28,5   | -      | 28,2  |
| 25-49           | 26,9   | 31,4   | 27,7  | 23,6   | 20,5   | 22,3  |
| 50-64           |        |        |       |        |        |       |
| Total           | 26,8   | 29,1   | 27,1  | 25,3   | 22,9   | 24,1  |
| <b>UE</b>       |        |        |       |        |        |       |
| 15-24           | 5,1    | -      | 2,7   | 4,2    | -      | 2,4   |
| 25-49           | 10,9   | 9,8    | 10,3  | 9,5    | 8,0    | 8,7   |
| 50-64           | 14,9   | -      | 14,0  | 12,7   | -      | 11,8  |
| Total           | 10,8   | 8,9    | 9,9   | 9,4    | 7,4    | 8,5   |

Source : EUROSTAT

En conséquence, leur taux d’emploi est nettement plus faible que celui de l’ensemble de la population; à l’inverse, leur taux de chômage est plus élevé.

La ligne directrice 7 prévoit de favoriser l'insertion professionnelle des groupes défavorisés. Parmi ceux-ci, les minorités ethniques et les migrants connaissent des difficultés spécifiques. L'accès au marché du travail des travailleurs étrangers hors Union européenne est particulièrement difficile en raison de leur faible niveau de qualification et de l'existence de discriminations à l'embauche. Leur taux d'emploi est nettement plus faible (-27 points de pourcentage) que pour l'ensemble de la population. A l'inverse, leur taux de chômage est nettement plus élevé (+ 22 points de pourcentage). Les écarts de taux d'emploi et de chômage sont plus prononcés en Belgique que pour la moyenne de l'Union européenne.

**ACTIONS :** *S'inscrivant dans le droit fil des directives européennes, le gouvernement belge a déposé un projet de loi-cadre de lutte contre toutes les formes de discriminations. Elle vise notamment les situations de discrimination dans le monde du travail. Cette loi porte des dispositions pénales sanctionnant plus sévèrement certains comportements. Ces dispositions proposent également des procédures civiles qui permettent de faire cesser des discriminations qui ont cours. En outre, la charge de la preuve est renversée. Ainsi, s'il existe suffisamment d'éléments permettant de présumer l'existence des traitements discriminatoires, il appartiendra à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.*



**THEME 10 :****Performances économiques générales  
et productivité**

*“Atteindre des niveaux élevés de productivité du travail et un haut niveau de vie dans toutes les régions de la Communauté.”*

**Niveau de la productivité par travailleur**

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer la richesse produite par travailleur.

| Tableau 34 : Produit intérieur brut par travailleur (productivité) en 2000 |                  |
|--|------------------|
| Belgique   | Union européenne |
| 61.058 EUR   | 50.967 EUR       |

Source : EUROSTAT – Calculs : MIET

La mobilisation de la main-d'œuvre dans le processus productif s'avère plus ou moins efficace d'un pays à l'autre. Les différences peuvent tenir à de multiples causes : état de l'appareil productif, « spécialisation relative » dans certains domaines d'activité, qualification générale de la main-d'œuvre ... Toutes choses étant égales, un niveau de productivité plus élevé autorise l'octroi de salaires plus élevés.

On observe que la productivité en Belgique est plus élevée qu'en moyenne dans l'Union européenne. En effet, la productivité, qui se mesure par le ratio PIB/nombre de travailleurs, est de 61.058 EUR en Belgique contre 50.967 EUR dans l'Union européenne.

La productivité en Belgique est plus élevée qu'en moyenne dans l'Union européenne.

**Produit intérieur brut par tête**

OBJECTIF DE L'INDICATEUR : Mesurer la richesse produite par habitant.

| Tableau 35 : Produit intérieur brut par tête en 2000 |                  |            |            |
|--|------------------|------------|------------|
| Belgique   | Union européenne | Etats-Unis | Japon      |
| 24.000 EUR   | 22.322 EUR       | 35.034 EUR | 24.922 EUR |
| 24.900 SPA   | 22.520 SPA       |            |            |

SPA : standard de pouvoir d'achat

Source : EUROSTAT et Banque centrale européenne (BCE)

La richesse produite en un an à l'intérieur d'un pays est mesurée par le produit intérieur brut. Cette richesse est redistribuée à la population à travers divers mécanismes : partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits, prestations sociales ... Le montant global de cette richesse divisé par le nombre total d'habitants peut dès lors fournir une indication sur le niveau de vie « moyen » dans le pays. Dans le tableau, on trouvera encore une information sur ce montant

exprimé en standard de pouvoir d'achat (une unité de standard d'achat permet d'acheter le même panier de biens quel que soit le niveau de prix dans le pays de l'Union).

On a rajouté les données correspondantes, exprimées en EUR, pour les Etats-Unis et le Japon. Par rapport aux Etats-Unis, cette comparaison nous est très largement défavorable. Par contre, que le montant soit exprimé en EUR ou en SPA, on observe que le niveau de vie en Belgique est plus élevé qu'en moyenne dans l'Union européenne.

**La rédaction de ce rapport a été achevée le 17 décembre 2001**

*Rédaction:* Division de l'étude du marché du travail de l'Administration de l'emploi et Division des études socio-économiques de l'Administration des études, de la documentation et du contentieux

*Mise en page et couverture:* Hilde Vandekerckhove

*Impression:* Imprimerie Poot

*Editeur responsable:* Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail

**Dépôt légal:** D/2002/1205/01