

DISTRIBUTION
CCE 2023-1714

19 juin
2023

RAPPORT

L'emploi dans le secteur de la distribution



Blijde Inkomstlaan 17-21 1040 Brussel
Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 1040 Bruxelles
T 02 233 88 11
E mail@ccecrb.fgov.be
www.ccecrb.fgov.be

Table des matières

1	L'emploi dans le secteur de la distribution.....	7
1.1	La place du secteur de la distribution dans l'économie belge	7
1.2	Localisation géographique de l'emploi et répartition par sous-secteur	19
1.3	Taille des unités d'établissement.....	26
2	Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution belge	31
2.1	Statut et sexe	31
2.2	Niveau de qualification	34
2.3	Structure d'âge de l'emploi	37
2.4	Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise	42
3	Organisation du travail dans le secteur de la distribution	45
3.1	Travail à temps partiel	45
3.2	Nombre d'heures prestées par semaine	50
3.3	Emplois permanents et temporaires.....	54
3.4	Travail intérimaire	57
3.5	Travail atypique	60
3.6	Horaire de travail	70
3.6.1	Horaires de travail choisis et imposés.....	70
3.6.2	Travail posté en équipes.....	71
3.7	Chômage temporaire	73
3.8	Régime de chômage avec complément d'entreprise.....	77
3.9	Interruptions de carrière et crédit-temps.....	83
4	Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution	90
4.1	Travailleurs frontaliers.....	90
5	Fonctions critiques dans le secteur de la distribution.....	92

6 Conclusion	96
6.1 L'emploi dans le secteur de la distribution en Belgique	96
6.2 Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution belge.....	97
6.3 Organisation du travail dans le secteur de la distribution.....	98
6.4 Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution.....	100
6.5 Fonctions critiques	100
6.6 En résumé.....	100
7 Annexe	102

Liste des graphiques

Graphique 1-1: Évolution du nombre de salariés et de travailleurs indépendants au cours de la période 1997-2021	12
Graphique 1-2: Évolution du nombre d'administrateurs et du nombre d'indépendants (NACE 47)	18
Graphique 1-3: Taille moyenne des unités d'établissement du secteur de la distribution selon le nombre de travailleurs (au 30 juin)	29
Graphique 1-4: Part des unités d'établissement de plus de 100 travailleurs dans l'emploi total	30
Graphique 2-1: Niveau de qualification dans le secteur de la distribution (NACE 45,46, 46, 47) en 2000 et 2022	35
Graphique 2-2: Niveau de qualification dans le secteur de la distribution et l'économie belge en 2022	36
Graphique 2-3: Niveau de qualification dans les secteurs de la distribution européens en 2022	37
Graphique 2-4: Structure d'âge selon le statut professionnel des travailleurs du secteur de la distribution en 2022	38
Graphique 2-5: Structure d'âge selon le sexe des travailleurs du secteur de la distribution en 2022	39
Graphique 2-6: Évolution de la structure d'âge dans le secteur de la distribution	40
Graphique 2-7: Comparaison de la structure d'âge en 2022	41
Graphique 2-8: Structure d'âge des travailleurs des secteurs de la distribution européens en 2022	42
Graphique 2-9: Pourcentage de salariés qui ont x années d'ancienneté dans l'entreprise en 2022 ...	43
Graphique 2-10: Évolution de l'ancienneté moyenne dans une même entreprise du secteur de la distribution (en nombre d'années)	43
Graphique 3-1: Évolution de la part du travail à temps partiel (NACE 45, 46, 47)	46
Graphique 3-2: Part du travail à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2022 (NACE 45, 46, 47)	49
Graphique 3-3: Nombre d'heures moyen prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) durant la période 1997-2022	52
Graphique 3-4: Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps plein dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)	53
Graphique 3-5: Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)	53
Graphique 3-6: Part des salariés qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée dans les secteurs de la distribution européens en 2022 (NACE 45, 46, 47)	56
Graphique 3-7: Travail intérimaire dans le secteur de la distribution 1999-2016 (NACE 45, 46, 47) ...	57
Graphique 3-8: Travail intérimaire dans le secteur de la distribution 2017-2022 (NACE 45, 46, 47) ...	58
Graphique 3-9: Travail intérimaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur	59
Graphique 3-10: Part du travail intérimaire dans l'emploi de chaque sous-secteur du secteur de la distribution	60
Graphique 3-11: Le travail atypique dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	61

Graphique 3-12: Part du travail le soir dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47).....	63
Graphique 3-13: Le travail de nuit dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)	65
Graphique 3-14: Part du travail le samedi dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47).....	68
Graphique 3-15: Part du travail le dimanche dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47).....	68
Graphique 3-16: Part des salariés qui travaillent habituellement le soir, la nuit, le week-end ou à domicile dans le secteur de la distribution et dans les sous-secteurs 45, 46 et 47 en 2021	70
Graphique 3-17: Part du travail en équipes dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47).....	73
Graphique 3-18: Évolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution et l'économie belge	74
Graphique 3-19: Évolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur	75
Graphique 3-20: Évolution du nombre de chômeurs temporaires et du nombre de travailleurs dans le secteur de la distribution	76
Graphique 3-21: Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2002-2016)	79
Graphique 3-22: Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2017-février 2023).....	80
Graphique 3-23: Répartition du nombre de chômeurs en RCC par âge (mois de référence : juin)	82
Graphique 3-24: Ventilation du nombre de chômeurs en RCC par groupe d'âge.....	83
Graphique 3-25: Comparaison entre l'évolution des interruptions de travail dans le secteur de la distribution et l'économie belge	89

Liste des tableaux

Tableau 1-1: L'emploi dans le secteur de la distribution (par millier de personnes) et dans le reste de l'économie.....	8
Tableau 1-2 : Nomenclature NACE 2008 et part dans l'emploi (2021).....	9
Tableau 1-3 : L'emploi dans les sous-secteurs du secteur de la distribution (par millier de personnes)	11
Tableau 1-4 : Salariés et indépendants dans le secteur de la distribution en pourcentage de l'emploi total.....	13
Tableau 1-5 : Répartition de l'emploi par branche d'activité des secteurs de services (en milliers de personnes).....	14
Tableau 1-6 : Répartition des indépendants par Région et par sous-secteur.....	16
Tableau 1-7 : Nombre et évolution des travailleurs par Région durant la période 2011-2021 au 30 juin 2021	20

Tableau 1-8 : Part dans l'emploi de travailleurs par secteur et par Région au 30 juin 2021	22
Tableau 1-9 : Répartition des salariés par sous-secteur dans le secteur de la distribution et du commerce de détail du NACE 47.7 au 30 juin 2021	24
Tableau 1-10 : Secteur de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2021 .	27
Tableau 1-11 : Sous-secteurs de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2021	28
Tableau 1-12 : Secteur de la distribution selon la taille des entités juridiques au 30 juin 2022.....	30
Tableau 2-1 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon le statut et le sexe en 2021	31
Tableau 2-2 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon leur commission paritaire en 2021	32
Tableau 2-3 : Commissions paritaires auxquelles ressortent les travailleurs du secteur.....	34
Tableau 2-4 : Ancienneté moyenne dans le secteur de la distribution en 2022	44
Tableau 3-1 : Part des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel dans l'emploi salarié total du secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	47
Tableau 3-2 : Part des travailleurs occupés à temps partiel dans l'emploi salarié total des sous-secteurs du secteur de la distribution en 2022	49
Tableau 3-3 : Durée moyenne habituelle hebdomadaire de travail selon le sexe, le statut et le régime de travail dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	50
Tableau 3-4 : Emplois permanents et temporaires dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	55
Tableau 3-5 : Le travail le soir dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	62
Tableau 3-6 : Le travail de nuit dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	64
Tableau 3-7 : Le travail le samedi dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	66
Tableau 3-8 : Le travail le dimanche dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	67
Tableau 3-9 : Le travail à domicile dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	69
Tableau 3-10 : Horaire de travail en 2022 (NACE 45, 46 et 47).....	71
Tableau 3-11 : Évolution du travail en équipes dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)..	72
Tableau 3-12 : Évolution du nombre annuel moyen de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution	80
Tableau 3-13 : Aménagement du temps de travail dans les sous-secteurs (45, 46 et 47) du secteur de la distribution.....	85
Tableau 3-14 : Aménagement du temps de travail dans les sous-secteurs (45, 46 et 47) du secteur de la distribution.....	87
Tableau 4-1 : Évolution du nombre de frontaliers (exprimé en ETP) au cours de ces dernières années dans le secteur de la distribution	90
Tableau 4-2 : Sous-secteurs occupant des travailleurs frontaliers (exprimés en ETP) en 2022	91
Tableau 4-3 : Pays d'origine des travailleurs frontaliers (en ETP) en 2022.....	92
Tableau 5-1 : Fonctions critiques dans le secteur de la distribution en Région flamande en 2021	93
Tableau 7-1 : Nombre d'unités d'établissement par taille d'entreprise et par arrondissement au 30 juin 2021	102

Rapport sur l'emploi dans le secteur de la distribution

Le présent rapport sur l'emploi dans le secteur de la distribution examine à la fois le secteur de la distribution dans son ensemble et les trois sous-secteurs : le « Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 47), le « Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 46) et le « Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles » (NACE 45). Le rapport comporte cinq parties.

La première partie décrit l'emploi dans le secteur de la distribution durant la période 1997-2021. Elle examine aussi plus en détail la localisation géographique de l'emploi et des principaux sous-secteurs. Enfin, elle comporte une analyse du nombre d'unités d'établissement et de la taille des établissements actifs dans le secteur de la distribution. Dans la mesure du possible, toutes ces données sont mises en perspective avec les évolutions observées dans le reste de l'économie belge.

La deuxième partie est consacrée à la typologie du travailleur du secteur, par exemple selon le sexe, le statut, le niveau de qualification, la structure d'âge et l'ancienneté.

La troisième partie s'intéresse à l'organisation du travail dans le secteur. Avec quelle intensité le travail à temps partiel est-il utilisé, quelle est la durée moyenne d'une semaine de travail, le contrat de travail est-il temporaire ou à durée indéterminée, recourt-on au travail atypique, au chômage temporaire, à la prépension ou au crédit-temps ? Dans la mesure du possible, chacun de ces aspects est remis dans un cadre de référence plus large, à savoir le secteur privé dans son ensemble, ou encore sera comparé à la situation dans les secteurs de la distribution en France, en Allemagne, aux Pays-Bas ou au niveau européen.

La quatrième partie porte sur la mobilité des travailleurs du secteur, entre les Régions belges et entre pays voisins.

La dernière partie décrit les fonctions critiques.

Sources

Diverses sources ont été utilisées pour élaborer le présent rapport. Les principales d'entre elles sont l'ICN, les statistiques de l'ONSS, les enquêtes sur les forces de travail du SPF Économie, de Statistics Belgium et d'Eurostat, les enquêtes structurelles du SPF Économie, de Statistics Belgium et de l'ONEM. Nous souhaitons remercier vivement les collaborateurs de ces institutions pour l'excellente collaboration qui a rendu possible l'élaboration du présent rapport.

1 L'emploi dans le secteur de la distribution

1.1 La place du secteur de la distribution dans l'économie belge

Entre 1997 et 2021, l'emploi dans le secteur de la distribution (codes NACE 45, 46 et 47) s'est accru de 7,7%. En 1997, le secteur de la distribution occupait 553 900 travailleurs, dont 154 600 indépendants. L'emploi dans le secteur de la distribution a augmenté de 42 800 unités entre 1997 et 2021. Avec 596 700 emplois, soit une part de 12,0% dans l'emploi total en Belgique en 2021, le secteur de la distribution est un contributeur majeur de l'économie belge. La croissance de l'emploi est entièrement attribuable à l'augmentation du nombre de salariés (115 000 unités). Le nombre d'indépendants s'est réduit considérablement, les pertes totales se chiffrant à 72 100 emplois d'indépendants entre 1997 et 2021. Depuis 2019, le nombre d'indépendants a de nouveau légèrement augmenté.

Dans les « services aux consommateurs », l'évolution a été la même que dans la distribution : durant la période 1997-2021, le nombre de salariés a augmenté (de 66 600 personnes ou 12,0%) et l'emploi a fortement reculé chez les indépendants (56 500 emplois ou -25,3%). Comme dans le secteur de la distribution, le nombre d'indépendants est à nouveau en hausse depuis 2019. Mais contrairement au secteur de la distribution, le nombre de salariés a commencé à diminuer dans le même temps.

Dans les « services aux entreprises », l'emploi a nettement progressé tant chez les salariés (+93,3%) que chez les indépendants (+77,5%).

Bien que le secteur de la distribution ait connu une hausse de l'emploi (7,7%) nettement inférieure à celle du secteur des « services aux entreprises » (+88,1%), il a fait mieux que tous les « services aux consommateurs » (+1,3%). Il est à noter que ces services englobent également la distribution de véhicules motorisés et le commerce de détail (NACE 45 et 47).

Tableau 1-1: L'emploi dans le secteur de la distribution (par millier de personnes) et dans le reste de l'économie

Secteur (NACE)		1997	2002	2008	2014	2019	2020	2021	Δ 2021-20	Δ 2021-97	% 2021-97
Distribution (NACE 45-47)	Salariés	399,3	458,0	503,6	497,4	512,7	511,7	514,3	2,6	115,0	28,8%
	Indépendants	154,6	125,7	101,1	85,9	78,8	79,6	82,5	2,9	-72,1	-46,6%
	Total	553,9	583,7	604,6	583,2	591,5	591,3	596,7	5,4	42,8	7,7%
Services aux consommateurs (45; 47; 55-56; 59-60; 64-65; 68; 79; 95; 96-98)	Salariés	556,1	612,0	634,0	625,9	641,3	625,3	622,7	-2,6	66,6	12,0%
	Indépendants	223,1	193,5	164,1	154,8	157,0	160,6	166,6	6,0	-56,5	-25,3%
	Total	779,2	805,3	798,0	780,6	798,2	785,9	789,2	3,3	10,0	1,3%
Services aux entreprises (46; 62-63; 66; 69-75; 77-78; 80-82)	Salariés	475,8	588,9	715,0	763,9	890,2	882,9	919,8	36,9	444,0	93,3%
	Indépendants	237,8	263,2	322,1	370,9	407,6	413,9	422,2	8,3	184,4	77,5%
	Total	713,6	852,0	1 037,3	1 134,6	1 297,8	1 296,7	1 342,1	45,4	628,5	88,1%
Industrie (10-33; 58)	Salariés	636,3	622,8	578,0	498,0	493,8	488,2	488,9	0,7	-147,4	-23,2%
	Indépendants	31,7	28,6	26,6	24,6	25,9	26,7	28,0	1,3	-3,7	-11,7%
	Total	668,1	651,2	604,4	522,5	520,1	514,2	516,6	2,4	-151,5	-22,7%
Secteurs de réseau (35-39; 49-53 ; 61)	Salariés	299,6	312,5	316,6	310,4	326,2	327,3	332,0	4,7	32,4	10,8%
	Indépendants	12,9	12,1	12,3	12,1	12,4	12,4	12,8	0,4	-0,1	-0,8%
	Total	312,4	324,6	329,2	322,4	338,5	340,0	344,9	4,9	32,5	10,4%
Construction (41-43)	Salariés	181,4	194,9	217,0	209,5	212,4	213,6	216,1	2,5	34,7	19,1%
	Indépendants	55,4	52,2	55,8	63,5	74,2	77,6	83,0	5,4	27,6	49,8%
	Total	236,8	247,1	272,8	273,0	286,6	291,2	299,1	7,9	62,3	26,3%
Quatenaire (84-88; 90-94)	Salariés	1 031,7	1 135,2	1 274,3	1 388,9	1 484,4	1 497,8	1 520,1	22,3	488,4	47,3%
	Indépendants	74,7	80,0	83,2	92,4	107,6	110,3	114,1	3,8	39,4	52,7%
	Total	1 106,4	1 215,4	1 357,6	1 481,5	1 592,0	1 608,0	1 634,2	26,2	527,8	47,7%
Belgique	Salariés	3 199,7	3 486,5	3 756,0	3 821,0	4 076,5	4 063,9	4 130,0	66,1	930,3	29,1%
	Indépendants	705,7	689,1	715,7	756,2	818,7	834,5	859,2	24,7	153,5	21,8%
	Total	3 905,4	4 175,5	4 471,7	4 577,2	4 895,3	4 898,4	4 989,2	90,8	1 083,8	27,8%

Source : Secrétariat CCE sur la base de données de l'ICN

L'emploi total en Belgique a enregistré une hausse de 1 083 800 personnes entre 1997 et 2021 (cf. Tableau 1-1). Cette augmentation s'explique essentiellement par la nette progression dans les « services aux entreprises » et les secteurs quaternaires. Comme indiqué plus haut, l'emploi a augmenté de pas moins de 88,1% entre 1997 et 2021 dans les secteurs qui fournissent des services aux entreprises et de 47,7% dans les secteurs quaternaires. C'est une indication, notamment, que l'externalisation de services est de plus en plus fréquente dans les secteurs industriels et les services

publics. Une part importante de la progression de l'emploi total est également à mettre à l'actif du secteur de la construction, dans lequel l'emploi a augmenté de 26,3%. L'emploi a enregistré une hausse moins élevée dans les secteurs de réseaux (10,8%) et une baisse considérable dans l'industrie (-22,7%).

Le Tableau 1-2 présente les différents sous-secteurs de chaque secteur suivant la nomenclature NACE 2008 ainsi que leur part dans l'emploi. Les secteurs quaternaires occupent avec 32,8% la part la plus importante de l'emploi en Belgique, suivis des secteurs fournissant des services aux entreprises (qui incluent notamment NACE 46) avec une part de 26,9%. Ensemble, ils représentent plus de la moitié (59,7%) de l'emploi total.

Tableau 1-2 : Nomenclature NACE 2008 et part dans l'emploi (2021)

	Part dans l'emploi
Industrie	10,4%
Industrie alimentaire (10-12)	2,06%
Textile (13-15)	0,40%
Bois (16)	0,31%
Papier (17)	0,23%
Imprimerie (18)	0,26%
Cokéfaction et raffinage (19)	0,09%
Industrie chimique (20)	0,88%
Industrie pharmaceutique (21)	0,59%
Caoutchouc et plastique (22)	0,51%
Produits minéraux (23)	0,56%
Métallurgie (24)	0,50%
Produits métalliques (25)	1,04%
Produits informatiques, électroniques et optiques (26)	0,23%
Equipements électriques (27)	0,29%
Machines (28)	0,60%
Assemblages automobiles (29)	0,58%
Autres matériels de transport (30)	0,12%
Meubles autres industries manufacturières (31-32)	0,44%
Réparation et installation de machines (33)	0,47%
Edition (58)	0,19%
Secteurs de réseau	6,9%
Electricité et gaz (35)	0,37%
Eaux (36)	0,15%
Déchets (37-39)	0,55%
Transports terrestres et transport par conduites (49)	2,48%
Transports par eau (50)	0,07%
Transports aériens (51)	0,13%
Entreposage et services auxiliaires des transports (52)	1,96%

Activités de poste et de courrier (53)	0,78%
Télécommunications (61)	0,42%
Construction	6,0%
Industrie de construction (41-43)	5,99%
Services aux consommateurs	15,8%
Commerce de gros et de détail des véhicules (45)	1,53%
Commerce de détail, à l'exception des véhicules (47)	6,33%
Hébergement et restauration (55-56)	2,90%
Média son et bruit (59-60)	0,28%
Activités des services financiers (64)	1,07%
Assurance, réassurance et caisses de retraite (65)	0,48%
Activités immobilières (68)	0,63%
Agences de voyage (79)	0,14%
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques (95)	0,13%
Autres services personnels (96)	1,49%
Ménages en tant qu'employeurs de personnel (97-98)	0,85%
Services aux entreprises	26,9%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles (46)	4,10%
Programmation (62-63)	1,84%
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (66)	0,71%
Activités juridiques et comptables ; activités des sièges sociaux ; conseil de gestion (69-70)	8,37%
Architecture et d'ingénierie, ... (71)	1,35%
Recherche-développement scientifique (72)	0,27%
Publicité et études de marché (73)	0,38%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (74-75)	0,59%
Location et location-bail (77)	0,32%
Activités liées à l'emploi (78)	4,14%
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (80-82)	4,81%
Quatenaire	32,8%
Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire (84)	8,96%
Enseignement (85)	8,54%
Santé humaine (86)	6,94%
Action sociale avec et sans hébergement (87-88)	6,44%
Arts et amusement ; bibliothèques, musées et autres activités culturelles ; organisation de jeux de hasard et d'argent (90-92)	0,55%
Sports, récréation et loisirs (93)	0,42%
Organisations associatives (94)	0,90%

Source : Secrétariat CCE sur la base de données de l'ICN

Au sein du secteur de la distribution, le sous-secteur « Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 47, ci-après

« commerce de détail ») est le plus important sur le plan de l'emploi en Belgique. En 2021, il occupait 315 800 travailleurs. Le segment « Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 46, ci-après « commerce de gros ») est significativement plus restreint (204 800 travailleurs). Le « Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles » (NACE 45, ci-après « distribution de véhicules automobiles ») est le plus petit secteur avec 76 100 travailleurs. Entre 1997 et 2021, l'emploi a connu la plus forte progression dans la distribution de véhicules automobiles et le commerce de détail (resp. 10,4% et 9,9%) et la hausse a été la plus faible dans le commerce de gros (3,6%). En ce qui concerne le nombre d'emplois indépendants, les trois sous-secteurs présentent la même tendance sur le long terme, à savoir une forte diminution. C'est le signe, entre autres, de la disparition structurelle de petits commerçants indépendants. En 2019, on observe un renversement, le nombre de travailleurs indépendants augmentant de 7,2% dans NACE 45 et de 5,6% dans NACE 47 au cours de la période 2019-2021.

En comparaison avec 2008, année antérieure à la crise, le nombre de travailleurs est encore inférieur en 2017 dans la distribution de véhicules automobiles et dans le commerce de gros. Ce n'est que dans le commerce de détail que le nombre de travailleurs a continué à s'accroître depuis lors.

Tableau 1-3 : L'emploi dans les sous-secteurs du secteur de la distribution (par millier de personnes)

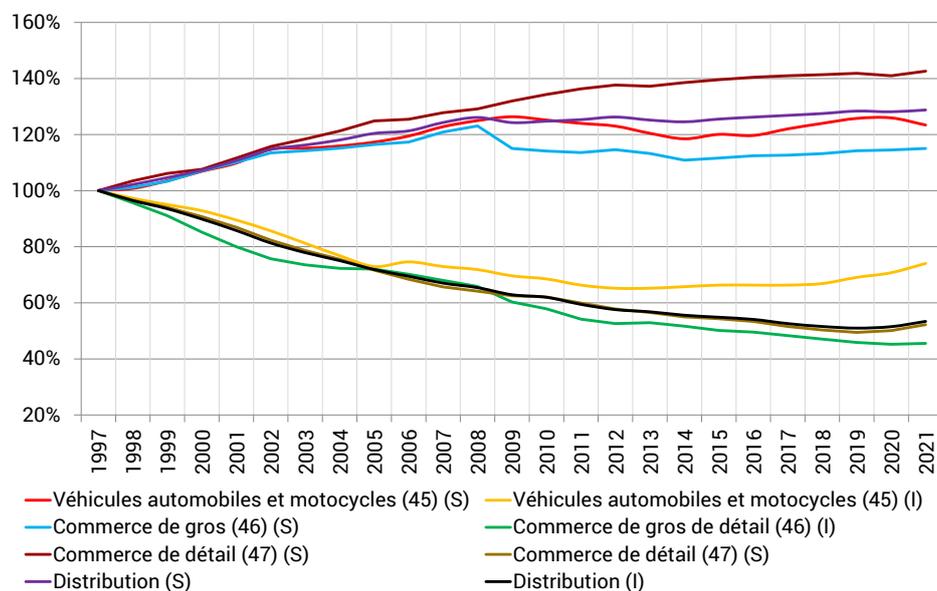
Secteur (NACE)	1997	2002	2008	2014	2019	2020	2021	Δ 2021-20	Δ 2021-97	% 2021-20	% 2021-97	
NACE 45	Salariés	50,8	58,3	63,5	60,2	63,9	64,0	62,7	-1,3	11,9	-2,0%	23,4%
	Indépendants	18,1	15,5	13,0	11,9	12,5	12,8	13,4	0,6	-4,7	4,7%	-26,0%
	Total	68,9	73,8	76,4	72,1	76,4	76,8	76,1	-0,7	7,2	-0,9%	10,4%
NACE 46	Salariés	165,1	187,4	203,2	183,1	188,6	189,1	190,0	0,9	24,9	0,5%	15,1%
	Indépendants	32,5	24,6	21,4	16,8	14,9	14,7	14,8	0,1	-17,7	0,7%	-54,5%
	Total	197,6	212,0	224,6	199,8	203,5	203,8	204,8	1,0	7,2	0,5%	3,6%
NACE 47	Salariés	183,4	212,3	236,9	254,1	260,2	258,6	261,6	3,0	78,2	1,2%	42,6%
	Indépendants	104,0	85,6	66,7	57,2	51,4	52,1	54,3	2,2	-49,7	4,2%	-47,8%
	Total	287,4	297,9	303,6	311,3	311,6	310,7	315,8	5,1	28,4	1,6%	9,9%

Source : Secrétariat CCE sur la base de données de l'ICN

Le graphique ci-dessous apporte des précisions sur l'évolution distincte du nombre de salariés et d'indépendants. Il en ressort que, durant la période 1997-2021, l'emploi des salariés a augmenté dans le secteur de la distribution, tandis que l'emploi des indépendants s'est nettement replié. À compter de la crise financière de 2008, la croissance des salariés s'est cependant progressivement interrompue, si ce n'est dans le commerce de détail. Dans le commerce de détail (NACE 47), l'emploi des salariés a continué à s'accroître après 2008, tandis qu'il a diminué dans le commerce de gros (NACE 46) et plus légèrement dans le segment des véhicules automobiles et motocycles (NACE 45). En 2016, cependant, ces deux derniers brisent toutefois la tendance et recommencent à augmenter légèrement.

En 2019, le nombre de travailleurs indépendants dans le commerce automobile et le commerce de détail repart à la hausse. Ce n'est que dans le commerce de gros que la tendance à la baisse se poursuit.

Graphique 1-1: Évolution du nombre de salariés et de travailleurs indépendants au cours de la période 1997-2021



Source : Secrétariat CCE sur la base de données de l'ICN

Le secteur de la distribution, qui représente 12,0% (cf. Tableau 1-4) des personnes occupées (salariés et indépendants) en Belgique, est un secteur important en matière d'emploi dans notre pays. Cette importance s'est toutefois légèrement réduite depuis 1997 (14,2%).

En ce qui concerne l'ensemble de l'économie, le taux d'emploi a progressé de 59,1% à 69,0% durant la période 1997-2021. L'accroissement du taux d'activité¹ est à l'origine de cette hausse du taux d'emploi.

Le taux de chômage n'a pas continué à baisser en conséquence durant la même période. On constate toutefois un changement à partir de 2015, le taux de chômage passant de 11,4% en 2014 à 8,4% en 2021. En 2020, le taux de chômage augmente brièvement pour atteindre 9,0% en raison de la pandémie de coronavirus, mais la tendance à la baisse reprend en 2021.

¹ = demandeurs d'emploi inoccupés, comprenant les chômeurs complets indemnisés, à l'exception toutefois des chômeurs âgés ainsi que les autres demandeurs d'emploi/population active inscrits obligatoirement ou librement.

Tableau 1-4 : Salariés et indépendants dans le secteur de la distribution en pourcentage de l'emploi total

	1997	2002	2008	2014	2019	2020	2021
Salariés distribution en % des salariés en BE	12,5%	13,1%	13,4%	13,0%	12,6%	12,6%	12,5%
Indépendants distribution en % des indépendants BE	21,9%	18,2%	14,1%	11,4%	9,6%	9,5%	9,6%
Actifs occupés (S&J) en % des actifs occupés BE	14,2%	14,0%	13,5%	12,7%	12,1%	12,1%	12,0%
Taux de chômage	12,6%	10,4%	10,0%	11,4%	8,7%	9,0%	8,4%
Taux d'emploi	59,1%	62,8%	64,6%	64,1%	68,1%	68,0%	69,0%
Chômeurs dans 15/65	8,5%	7,3%	7,2%	8,2%	6,5%	6,7%	6,3%
Taux d'activité*	62,6%	64,8%	67,1%	67,7%	69,0%	68,6%	69,7%
Emploi dans population totale	38,9%	41,0%	42,3%	41,6%	43,3%	43,2%	43,8%
Nombre d'habitants par actif occupé	2,57	2,44	2,36	2,41	2,31	2,31	2,28
Nombre de chômeurs par actif occupé	0,14	0,12	0,11	0,13	0,10	0,10	0,09

	1997	2002	2008	2014	2019	2020	2021
Salariés NACE 45 en % des salariés services aux consommateurs	9,1%	9,5%	10,0%	9,6%	10,0%	10,2%	10,1%
Indépendants NACE 45 en % des indépendants services aux consommateurs	8,1%	8,0%	7,9%	7,7%	8,0%	8,0%	8,0%
Actifs occupés (S&I) NACE 45 en % des actifs occupés services aux consommateurs	8,8%	9,2%	9,6%	9,2%	9,6%	9,8%	9,6%
Salariés NACE 46 en % des salariés services aux entreprises	34,7%	31,8%	28,4%	24,0%	21,2%	21,4%	20,7%
Indépendants NACE 46 en % des indépendants services aux entreprises	13,7%	9,3%	6,6%	4,5%	3,7%	3,6%	3,5%
Actifs occupés (S&I) NACE 46 en % des actifs occupés services aux entreprises	27,7%	24,9%	21,7%	17,6%	15,7%	15,7%	15,3%
Salariés NACE 47 en % des salariés services aux consommateurs	33,0%	34,7%	37,4%	40,6%	40,6%	41,4%	42,0%
Indépendants NACE 47 en % des indépendants services aux consommateurs	46,6%	44,2%	40,6%	37,0%	32,7%	32,4%	32,6%
Actifs occupés (S&I) NACE 47 en % des actifs occupés services aux consommateurs	36,9%	37,0%	38,0%	39,9%	39,0%	39,5%	40,0%
Salariés NACE 45 en % des salariés BE	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%	1,6%	1,6%	1,5%
Indépendants NACE 45 en % des indépendants BE	2,6%	2,2%	1,8%	1,6%	1,5%	1,5%	1,6%
Actifs occupés (S&I) NACE 45 en % des actifs occupés BE	1,8%	1,8%	1,7%	1,6%	1,6%	1,6%	1,5%
Salariés NACE 46 en % des salariés BE	5,2%	5,4%	5,4%	4,8%	4,6%	4,7%	4,6%
Indépendants NACE 46 en % des indépendants BE	4,6%	3,6%	3,0%	2,2%	1,8%	1,8%	1,7%
Actifs occupés (S&I) NACE 46 en % des actifs occupés BE	5,1%	5,1%	5,0%	4,4%	4,2%	4,2%	4,1%
Salariés NACE 47 en % des salariés BE	5,7%	6,1%	6,3%	6,7%	6,4%	6,4%	6,3%
Indépendants NACE 47 en % des indépendants BE	14,7%	12,4%	9,3%	7,6%	6,3%	6,2%	6,3%
Actifs occupés (S&I) NACE 47 en % des actifs occupés BE	7,4%	7,1%	6,8%	6,8%	6,4%	6,3%	6,3%

* Demandeurs d'emploi non actifs, y compris les chômeurs complets indemnisés mais exceptés les chômeurs plus âgés, ainsi que les autres demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement ou librement / population active

Source : Secrétariat du CCE sur la base de données de l'ICN et du Steunpunt Werk

Un examen de la part des différents sous-secteurs de la distribution dans les « services aux consommateurs » et les « services aux entreprises » révèle que les secteurs de la distribution sont des secteurs importants pour l'emploi. En 2021, le commerce de détail (NACE 47) était avec une part de 40,0% le secteur le plus important en matière d'emploi dans les « services aux consommateurs » dans notre pays (cf. Tableau 1-5). Cette importance s'est accrue depuis 1997. La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) est le troisième sous-secteur le plus important au sein des « services aux consommateurs » (9,6%).

En ce qui concerne l'emploi dans les « services aux entreprises », le commerce de gros (NACE 46) occupe la quatrième place avec 15,3%. Le secteur « Activités juridiques et comptables » (NACE 69-70) emploie le plus grand nombre de personnes (31,1%). L'accroissement de la part de ce secteur s'explique en partie par la complexité croissante de la société et de l'économie ainsi que, comme indiqué plus haut, par le fait que l'industrie et d'autres secteurs recourent davantage à l'externalisation de services.

On notera tout particulièrement que l'importance du commerce de gros a baissé depuis 1997, puisqu'en matière d'emploi au sein des services aux entreprises, celui-ci doit céder à partir de 2016 sa deuxième place aux activités liées à l'emploi (NACE 78) et aux services relatifs aux enquêtes et à la sécurité, aux bâtiments, aux activités administratives de bureau et autres activités de soutien aux entreprises (NACE 80-82). En 1997, le commerce de gros était encore avec 27,7% le secteur le plus important en termes d'emploi au sein des « services aux entreprises ».

Comme nous l'avons déjà souligné, le commerce de détail (NACE 47) est le secteur de la distribution le plus important dans l'économie belge totale avec 6,3% de l'emploi total en 2021. Le commerce de gros (NACE 46) représentait 4,1% et la distribution de véhicules automobiles et de motocycles (NACE 45) 1,5% de l'emploi total en Belgique.

Tableau 1-5 : Répartition de l'emploi par branche d'activité des secteurs de services (en milliers de personnes)

	1997	2002	2008	2014	2019	2020	2021	Nombre 2021
Services aux consommateurs								
Commerce de détail, à l'exception des véhicules (47)	36,9%	37,0%	38,0%	39,9%	39,0%	39,5%	40,0%	315,8
Hébergement et restauration (55-56)	19,0%	18,6%	18,9%	19,4%	19,9%	18,8%	18,3%	144,8
Commerce de gros et de détail des véhicules (45)	8,8%	9,2%	9,6%	9,2%	9,6%	9,8%	9,6%	76,1
Autres services personnels (96)	7,4%	7,4%	7,8%	8,5%	8,9%	9,2%	9,4%	74,3
Activités des services financiers (64)	10,4%	10,2%	9,3%	8,3%	7,0%	6,9%	6,7%	53,2

Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique et activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre (97-98)	7,7%	7,9%	6,3%	4,6%	5,1%	5,3%	5,4%	42,3
Assurance, réassurance et caisses de retraite (65)	2,3%	2,5%	3,0%	3,2%	3,8%	3,9%	4,0%	31,4
Activités immobilières (68)	3,8%	3,3%	3,2%	3,3%	3,1%	3,1%	3,0%	24,0
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale; programmation et diffusion (59-60)	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%	1,7%	1,7%	1,7%	13,8
Agence de voyages, organisation de voyage, bureau de réservation et activités connexes (79)	0,9%	1,0%	1,2%	1,1%	1,1%	1,0%	0,9%	7,0
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques (95)	1,2%	1,2%	1,0%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	6,5
Services aux entreprises								
Activités juridiques et comptables; activités des sièges sociaux; conseil de gestion (69-70)	26,6%	27,6%	30,1%	31,7%	30,9%	31,6%	31,1%	417,7
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles (46)	12,5%	12,5%	14,7%	16,3%	17,5%	18,0%	17,9%	239,9
Enquêtes et sécurité; services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager; activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (80-82)	14,5%	14,9%	15,2%	16,0%	16,2%	14,4%	15,4%	206,8
Activités liées à l'emploi (78)	27,7%	24,9%	21,7%	17,6%	15,7%	15,7%	15,3%	204,8
Programmation, conseil et autres activités informatiques; services d'information (62-63)	3,3%	4,9%	4,8%	5,4%	6,4%	6,7%	6,8%	91,9
Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques (71)	5,2%	5,3%	4,9%	4,8%	4,9%	5,0%	5,0%	67,4
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (66)	4,3%	3,9%	3,3%	3,1%	2,7%	2,8%	2,6%	35,4
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques; activités vétérinaires (74-75)	1,8%	1,5%	1,3%	1,8%	2,0%	2,1%	2,2%	29,4
Publicité et études de marché (73)	2,5%	2,5%	2,2%	1,4%	1,5%	1,4%	1,4%	19,2
Activités de location et location-bail (77)	0,8%	1,1%	0,9%	1,1%	1,2%	1,2%	1,2%	16,1
Recherche-développement scientifique (72)	0,8%	0,9%	0,9%	0,8%	0,9%	1,0%	1,0%	13,5

Source : Secrétariat CCE sur la base de données de l'ICN

En 2021, la Flandre comptait 50 924 indépendants dans la distribution contre 26 907 en Wallonie et 4 635 à Bruxelles. Entre 1997 et 2021, le nombre d'indépendants a fortement diminué dans tous les sous-secteurs et dans toutes les Régions. La diminution la plus forte se situe, dans tous les sous-secteurs, à Bruxelles avec une diminution de 59,5% pour l'ensemble du secteur par rapport à 1997.

Tableau 1-6 : Répartition des indépendants par Région et par sous-secteur

	1997	2002	2008	2014	2019	2020	2021	Δ 2021-20	Δ 2021-97	% 2021-20	% 2021-97
Distribution											
Flandre	93.511	76.600	60.523	50.925	47.705	48.863	50.924	2.061	-42.587	4,2%	-45,5%
Wallonie	49.625	40.757	33.721	29.283	26.537	26.316	26.907	591	-22.718	2,2%	-45,8%
Bruxelles	11.437	8.279	6.781	5.639	4.575	4.526	4.635	109	-6.802	2,4%	-59,5%
Total	154.573	125.636	101.025	85.847	78.817	79.705	82.466	2.761	-72.107	3,5%	-46,6%
NACE 45											
Flandre	10.643	9.207	7.747	7.099	7.764	8.208	8.724	516	-1.919	6,3%	-18,0%
Wallonie	6.461	5.578	4.698	4.378	4.382	4.325	4.388	63	-2.073	1,5%	-32,1%
Bruxelles	1.021	670	518	418	326	312	306	-6	-715	-1,9%	-70,0%
Total	18.125	15.455	12.963	11.895	12.472	12.845	13.418	573	-4.707	4,5%	-26,0%
NACE 46											
Flandre	19.351	14.874	12.268	9.515	8.771	8.669	8.696	27	-10.655	0,3%	-55,1%
Wallonie	10.190	7.938	7.706	6.054	5.168	5.064	5.115	51	-5.075	1,0%	-49,8%
Bruxelles	2.943	1.764	1.382	1.215	1.002	983	981	-2	-1.962	-0,2%	-66,7%
Total	32.484	24.576	21.356	16.784	14.941	14.716	14.792	76	-17.692	0,5%	-54,5%
NACE 47											
Flandre	63.517	52.519	40.508	34.311	31.170	31.986	33.504	1.518	-30.013	4,7%	-47,3%
Wallonie	32.974	27.241	21.317	18.851	16.987	16.927	17.404	477	-15.570	2,8%	-47,2%
Bruxelles	7.473	5.845	4.881	4.006	3.247	3.231	3.348	117	-4.125	3,6%	-55,2%
Total	103.964	85.605	66.706	57.168	51.404	52.144	54.256	2.112	-49.708	4,1%	-47,8%

Source : Secrétariat CCE sur la base de données de l'ICN

Calcul du nombre d'indépendants dans le secteur de la distribution

Les chiffres concernant le nombre d'indépendants dans le commerce de détail (NACE 47) publiés par le Conseil central de l'économie et par le Steunpunt WSE sont très différents.

Ainsi, en 2019, le CCE (sur base des données de l'ICN) comptabilisait 78 817 indépendants dans le secteur de la distribution, tandis que le Steunpunt WSE en comptait, pour la même année, 176 898. Entre 2008 et 2019, le nombre d'indépendants s'est réduit de 22 208 unités selon l'ICN et de 6 767 seulement selon le Steunpunt WSE.

Nombre d'indépendants (2019)	CCE	WSE
Distribution	78.817	176.898
Commerce de détail (NACE 47)	51.404	108.062
Commerce de gros (NACE 46)	14.941	31.668
Distribution de véhicules automobiles (NACE 45)	12.845	37.168

Dans le commerce de détail, 51 404 indépendants étaient actifs, tandis que le Steunpunt WSE en comptait, pour la même année, 108 062.

Deux constatations pourraient expliquer cette différence conséquente dans les chiffres.

Différence dans les catégories prises en compte

D'une part, les chiffres utilisés par le CCE proviennent de la BNB. Or, les méthodologies de la BNB et du Steunpunt WSE ne prennent pas en compte exactement les mêmes catégories d'indépendants et d'aidants dans leurs calculs. Le tableau suivant explique respectivement pour la BNB et le Steunpunt WSE les différentes catégories qui sont prises en compte lors du calcul du nombre d'indépendants dans un secteur NACE.

Statut	WSE	BNB
Indépendant en activité principale, excl. combiné à statut salarié	x	x
Indépendant en activité principale, combiné à statut salarié	x	x
Indépendant en activité complémentaire, excl. combiné à statut salarié	x	x
Indépendant actif après pension, excl. combiné à statut salarié*	x	x
Aidant en activité principale, excl. combiné à statut salarié		x
Aidant en activité principale, combiné à statut salarié		x
Aidant en activité complémentaire, excl. combiné à statut salarié		
Aidant actif après pension, excl. combiné à statut salarié*		x

Note : *à l'exception de ceux qui sont supposés ne plus être actifs

Source : méthodologie BNB et Steunpunt Werk

La BNB prend en compte trois catégories supplémentaires par rapport au Steunpunt WSE : les aidants en activité principale combinée ou non à statut salarié et les aidants actifs après pension à l'exception de ceux ayant un statut salarié. Puisque la BNB prend en considération un plus grand nombre de catégories que le Steunpunt WSE pour le calcul du nombre d'indépendants, nous pouvons conclure que ceci n'explique pas la différence entre les deux chiffres publiés. Cela explique en revanche la différence en termes de diminution du nombre d'indépendants entre 2008 et 2019. Si nous incluons les aidants dans le calcul du nombre d'indépendants effectué par le Steunpunt WSE, nous obtenons pour la période 2008-2019 une diminution de 14 433 au lieu de 6 767 (cf. supra). Ce recul du nombre d'indépendants est beaucoup plus proche de celui calculé par l'ICN (-22 208). Nous en concluons par conséquent que la diminution du nombre d'indépendants peut s'expliquer dans une large mesure par la baisse du nombre d'aidants.

Différence dans le traitement des administrateurs

D'autre part, la manière de répartir les indépendants dans les différents secteurs d'activité (selon la nomenclature NACE 2008) diffère également entre les deux institutions. Le Steunpunt WSE utilise les données de l'INASTI qui sont établies selon une nomenclature de code de profession, très différente de la nomenclature NACE 2008. Afin de convertir ces données en NACE, l'INASTI utilise une table de conversion spécifique et transfère alors ses données converties au Steunpunt WSE. De son côté, la BNB utilise en grande majorité la source TVA, déjà ventilée en branche d'activité selon la nomenclature NACE. La BNB n'utilise les données de l'INASTI que pour celles qui n'existent pas à la TVA, c'est-à-dire, pour les secteurs suivants : les administrateurs (NACE 70), les banques et assurances (NACE 66), les professions de santé (NACE 86) et les professions juridiques (NACE 69).

Une grande partie de la différence entre les deux chiffres concernant les indépendants du commerce de détail s'expliquerait alors par un traitement différent des administrateurs de commerce.

Est considéré comme administrateur de société :

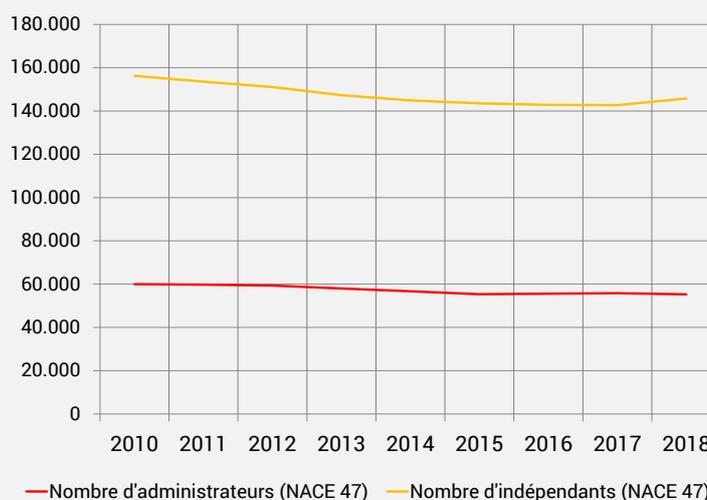
- La personne qui exerce un mandat dans une société ou une association qui se livre à une exploitation ou à des opérations de caractère lucratif ;
- La personne qui est mandataire dans une société ou une association assujettie à l'impôt belge des sociétés ou à l'impôt belge des non-résidents.

En effet, la BNB affecte tous les administrateurs, peu importe leur secteur d'activité, à la branche NACE 70 (administrateurs). L'INASTI utilise une table de conversion propre qui répartit quant à elle les administrateurs en fonction de leur branche d'activité. Vu le nombre important d'administrateurs, beaucoup pourraient être affectés au commerce de détail (NACE 47) par l'INASTI et non par la BNB.

En effet, en 2018, l'INASTI comptabilisait 55 264 administrateurs affectés au secteur du commerce de détail (NACE 47). De ce chiffre, il faut enlever les différentes catégories d'indépendants/aidants qui ne sont pas pris en compte par le Steunpunt WSE lors de la comptabilisation du nombre d'indépendants par secteur. Néanmoins, étant donné l'importance des administrateurs dans le commerce de détail, nous pouvons conclure que celle-ci explique principalement la différence entre ces deux chiffres.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution du nombre d'indépendants – toutes catégories confondues – et du nombre d'administrateurs dans le commerce de détail de 2010 à 2018. Nous pouvons constater une légère tendance structurelle à la diminution du nombre d'indépendants dans le commerce de détail tandis que le nombre d'administrateurs reste quasiment stable.

Graphique 1-2: Évolution du nombre d'administrateurs et du nombre d'indépendants (NACE 47)



Source : Steunpunt WSE, calculs du secrétariat

1.2 Localisation géographique de l'emploi et répartition par sous-secteur

Selon le concept des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS², notre pays comptait en 2021 507 863 salariés dans le secteur de la distribution (NACE 45 : 58 355 + NACE 46 : 186 734 + NACE 47 : 262 774). C'est un peu moins que les 514 300 salariés figurant dans les Comptes nationaux en 2021. La différence peut s'expliquer par une série de corrections réalisées lors de l'élaboration des statistiques de l'ICN.

Ces chiffres montrent que l'emploi dans la distribution (en termes de salariés) a légèrement progressé entre 2011 et 2021, la hausse étant plus forte durant la période plus étendue 1997-2021 (selon les chiffres de l'ICN). Malgré une légère baisse en 2014, nous observons pour cette période une tendance à la hausse qui résulte en 2021 dans une augmentation de 28,8% par rapport à 1997 et de 0,5% par rapport à 2021 (selon les chiffres de l'ICN).

Les chiffres décentralisés de l'ONSS peuvent également nous donner un tableau détaillé de la localisation géographique de l'emploi. Entre 2011 et 2021, le nombre de salariés dans le secteur de la distribution total s'est replié de -15,4% à Bruxelles, a augmenté de +5,7% en Wallonie et de +5,3% en Flandre.

Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45) et le commerce de gros (NACE 46), les pertes d'emploi en pourcentage les plus importantes ont été enregistrées à Bruxelles (respectivement -28,1% et -29,0%) entre 2011 et 2021. Celles-ci sont dues essentiellement aux secteurs « Commerce de véhicules automobiles (45.1) » (-31,6% ou -1 159 travailleurs), « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (-29,2% ou -3 056 travailleurs), « Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication (46.5) » (-38,1% ou -1 371 travailleurs), et « Commerce de gros d'autres équipements industriels » (-43,7% ou -1 980 travailleurs).

Dans la distribution de véhicules automobiles (45), les pertes d'emploi s'élèvent à -0,6% en Wallonie durant la période 2011-2021. Entre 2011 et 2016, les pertes étaient encore significativement plus élevées, à -3,7%. Dans le commerce de gros, on observe une amélioration en Flandre (+3,1%) et une hausse plus importante en Wallonie (+4,9%). Dans le commerce de détail (NACE 47), le nombre de travailleurs a augmenté de 6,0%, la hausse s'établissant à 6,6% en Flandre et un peu plus élevée en Wallonie

² Ces statistiques permettent de se faire une idée du nombre de postes de travail (et d'unités locales d'établissement de travailleurs) au sein d'une région, d'une province ou d'un arrondissement déterminé(e). Elles sont établies sur la base des unités d'établissement (ou unités locales) des entreprises où les travailleurs sont occupés. Le champ d'observation concerne l'ensemble des employeurs et des travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Cet assujettissement repose sur la fourniture de prestations en exécution d'un contrat de travail ou de modalités similaires à un contrat de travail.

(+7,5%). Seule Bruxelles, qui avait encore connu une croissance de +3,4% sur la période 2011-2017, a enregistré une baisse (-0,9%). En Wallonie, le nombre de salariés a augmenté dans les deux plus grands sous-secteurs, « Commerce de détail en magasin non spécialisé » (47.1) et « Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé » (47.2), de respectivement 14,4% et 15,3%. En Flandre, le nombre d'emplois s'est accru de 18,9% dans le « Commerce de détail en magasin non spécialisé » (47.1), tandis que l'emploi s'est légèrement replié de -5,2% dans les « Autres commerces de détail en magasin spécialisé » (47.7). À Bruxelles, seuls les sous-secteur « Commerce de détail en magasin non spécialisé » (47.1) et « Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés » (47.9) connaissent une croissance positive (resp. 26,2% et 371,4%).

Tableau 1-7 : Nombre et évolution des travailleurs par Région durant la période 2011-2021 au 30 juin 2021

NACE 2/3	Secteur	Belgique		Flandre		Wallonie		Bruxelles	
		2021	2011-2021	2021	2011-2021	2021	2011-2021	2021	2011-2021
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	58.355	2,3%	37.275	8,5%	17.196	-0,6%	3.884	-28,1%
451	Commerce de véhicules automobiles	31.764	-2,6%	19.690	4,6%	9.566	-5,4%	2.508	-31,6%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	14.689	13,3%	8.608	17,0%	5.170	12,5%	911	-9,9%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	10.986	4,2%	8.439	9,9%	2.138	-3,0%	409	-37,7%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	916	-3,0%	538	10,7%	322	-17,2%	56	-18,8%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	186.734	-1%	134.335	3,1%	32.911	4,9%	19.488	-29,0%
461	Intermédiaires du commerce de gros	3.566	0,7%	2.439	8,2%	749	5,8%	378	-34,7%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	3.182	-4,6%	2.126	-0,6%	1.029	-7,8%	27	-67,5%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	34.142	8,7%	23.139	6,2%	7.280	33,4%	3.723	-10,4%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	49.096	-6,5%	33.683	-0,7%	8.016	-1,7%	7.397	-29,2%

465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	11.085	-22,5%	8.001	-16,2%	852	-26,3%	2.232	-38,1%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	41.397	2,4%	32.578	10,2%	6.270	-0,7%	2.549	-43,7%
467	Autres commerces de gros spécialisés	43.242	2,7%	31.612	5,3%	8.513	3,4%	3.117	-19,5%
469	Commerce de gros non spécialisé	1.024	-33,3%	757	-31,1%	202	-16,5%	65	-66,7%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	262.774	6,0%	149.423	6,6%	83.199	8%	30.152	-0,9%
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	105.491	14,8%	59.830	18,9%	34.509	14,4%	11.152	-2,6%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	23.993	14,5%	14.753	12,6%	7.076	15,3%	2.164	26,2%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	4.669	20,0%	2.667	40,0%	1.779	8,5%	223	-35,7%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	4.324	-24,7%	2.298	-18,6%	1.296	-31,7%	730	-28,6%
475	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	36.735	1,0%	21.488	-0,7%	11.562	7,0%	3.685	-6,0%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	10.822	-0,1%	5.503	-9,4%	3.675	6,6%	1.644	25,2%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	72.019	-3,2%	39.970	-5,2%	22.111	1,1%	9.938	-4,4%
478	Commerce de détail sur éventaires et marchés	1.349	6,4%	944	14,1%	317	5,0%	88	-36,7%
479	Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés	3.372	32,5%	1.970	49,6%	874	-21,6%	528	371,4%
Total	Distribution	507.863	2,8%	321.033	5,3%	133.306	5,7%	53.524	-15,4%

Source : secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Les chiffres du Tableau 1-8 révèlent que la part de l'emploi dans le sous-secteur de la distribution des véhicules automobiles (NACE 45) varie peu selon les Régions. Au

30 juin 2021, cette part s'élevait à 11,5% pour toute la Belgique et elle était un peu plus grande en Wallonie (12,9%) et légèrement plus faible à Bruxelles (7,3%). Dans les trois Régions, le commerce de détail (NACE 47) est le secteur le plus important, mais cette tendance est la plus prononcée en Wallonie, où la part du commerce de détail est de 62,4%. Le secteur le plus important en termes d'emploi dans le commerce de détail est le « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) ». En Flandre, la part du commerce de gros (NACE 46) est pratiquement aussi élevée (41,8%) que celle du commerce de détail. À Bruxelles également, le commerce de gros représente une proportion importante de l'emploi avec 36,4%.

63,2% des travailleurs dans l'ensemble du secteur de la distribution sont actifs en Flandre. Dans le commerce de gros (NACE 46), la part de la Flandre est encore un peu plus grande, puisqu'elle s'élève à 71,9%, contre 17,6% en Wallonie et 10,4% à Bruxelles.

La part de la Flandre est surtout importante dans le « Commerce de gros d'autres équipements industriels » (46.6) (78,7%). Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), la part des travailleurs actifs à Bruxelles est particulièrement faible à seulement 6,7% contre 63,9% en Flandre et 29,5% en Wallonie. Dans le commerce de détail (NACE 47), la part des travailleurs actifs en Flandre (56,9%) est plus limitée que dans les autres sous-secteurs.

Tableau 1-8 : Part dans l'emploi de travailleurs par secteur et par Région au 30 juin 2021

NACE 2/3	Secteur	Belgique		Flandre		Wallonie		Bruxelles	
		Distribution	Sous-secteur	Distribution	Sous-secteur	Distribution	Sous-secteur	Distribution	Sous-secteur
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	11,5%	100,0%	11,6%	63,9%	12,9%	29,5%	7,3%	6,7%
451	Commerce de véhicules automobiles	6,3%	100,0%	6,1%	62,0%	7,2%	30,1%	4,7%	7,9%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	2,9%	100,0%	2,7%	58,6%	3,9%	35,2%	1,7%	6,2%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	2,2%	100,0%	2,6%	76,8%	1,6%	19,5%	0,8%	3,7%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	0,2%	100,0%	0,2%	58,7%	0,2%	35,2%	0,1%	6,1%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	36,8%	100,0%	41,8%	71,9%	24,7%	17,6%	36,4%	10,4%
461	Intermédiaires du commerce de gros	0,7%	100,0%	0,8%	68,4%	0,6%	21,0%	0,7%	10,6%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	0,6%	100,0%	0,7%	66,8%	0,8%	32,3%	0,1%	0,8%

463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	6,7%	100,0%	7,2%	67,8%	5,5%	21,3%	7,0%	10,9%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	9,7%	100,0%	10,5%	68,6%	6,0%	16,3%	13,8%	15,1%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	2,2%	100,0%	2,5%	72,2%	0,6%	7,7%	4,2%	20,1%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	8,2%	100,0%	10,1%	78,7%	4,7%	15,1%	4,8%	6,2%
467	Autres commerces de gros spécialisés	8,5%	100,0%	9,8%	73,1%	6,4%	19,7%	5,8%	7,2%
469	Commerce de gros non spécialisé	0,2%	100,0%	0,2%	73,9%	0,2%	19,7%	0,1%	6,3%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	51,7%	100,0%	46,5%	56,9%	62,4%	32%	56,3%	11,5%
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	20,8%	100,0%	18,6%	56,7%	25,9%	32,7%	20,8%	10,6%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	4,7%	100,0%	4,6%	61,5%	5,3%	29,5%	4,0%	9,0%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	0,9%	100,0%	0,8%	57,1%	1,3%	38,1%	0,4%	4,8%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	0,9%	100,0%	0,7%	53,1%	1,0%	30,0%	1,4%	16,9%
475	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	7,2%	100,0%	6,7%	58,5%	8,7%	31,5%	6,9%	10,0%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	2,1%	100,0%	1,7%	50,9%	2,8%	34,0%	3,1%	15,2%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	14,2%	100,0%	12,5%	55,5%	16,6%	30,7%	18,6%	13,8%
478	Commerce de détail sur éventaires et marchés	0,3%	100,0%	0,3%	70,0%	0,2%	23,5%	0,2%	6,5%
479	Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés	0,7%	100,0%	0,6%	58,4%	0,7%	25,9%	1,0%	15,7%
Total	Distribution	100,0%	100,0%	100,0%	63,2%	100,0%	26,2%	100,0%	10,5%

Source : secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Dans le Tableau 1-9 ci-dessous, les sous-secteurs sont classés par ordre d'importance pour l'emploi dans le secteur de la distribution. Les cinq plus grands secteurs au niveau NACE 3 sont les suivants : « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » (20,8%), « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (14,2%), « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (9,7%), « Autres commerces de gros spécialisés (46.7) » (8,5%) et « Commerce de gros d'autres équipements industriels (46.6) » (8,2%). Ensemble, ils représentent 61,3% de l'emploi. Le sous-secteur le plus important dans la distribution de véhicules automobiles est le « Commerce de véhicules automobiles (45.1) », qui occupe 6,3% des salariés de l'ensemble du secteur de la distribution.

Au sein du sous-secteur « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) », le « Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme, enfant et bébé en magasin spécialisé, assortiment général (47.716) » et les pharmacies (47.730) représentent près de la moitié de l'emploi avec respectivement 28,7% et 19,7%.

Tableau 1-9 : Répartition des salariés par sous-secteur dans le secteur de la distribution et du commerce de détail du NACE 47.7 au 30 juin 2021

NACE 2/3	2021	Part 2021
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	262.774	51,7%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	186.734	36,8%
471 Commerce de détail en magasin non spécialisé	105.491	20,8%
477 Autres commerces de détail en magasin spécialisé	72.019	14,2%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	58.355	11,5%
464 Commerce de gros d'autres biens domestiques	49.096	9,7%
467 Autres commerces de gros spécialisés	43.242	8,5%
466 Commerce de gros d'autres équipements industriels	41.397	8,2%
475 Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	36.735	7,2%
463 Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	34.142	6,7%
451 Commerce de véhicules automobiles	31.764	6,3%
472 Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	23.993	4,7%
452 Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	14.689	2,9%
465 Entretien et réparation de véhicules automobiles	11.085	2,2%
453 Commerce d'équipements de véhicules automobiles	10.986	2,2%
476 Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	10.822	2,1%
473 Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	4.669	0,9%
474 Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	4.324	0,9%

461	Intermédiaires du commerce de gros	3.566	0,7%
479	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	3.372	0,7%
462	Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés	3.182	0,6%
478	Commerce de gros non spécialisé	1.349	0,3%
469	Commerce de détail sur éventaires et marchés	1.024	0,2%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	916	0,2%
Total	Distribution	507.863	100,0%

NACE 5		2021	Part 2021
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	72.019	100,0%
47716	Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme, enfant et bébé en magasin spécialisé, assortiment général	20.643	28,7%
47730	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé	14.188	19,7%
47750	Commerce de détail de chaussures en magasin spécialisé	4.690	6,5%
47721	Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé	4.609	6,4%
47761	Commerce de détail de vêtements pour dame en magasin spécialisé	4.333	6,0%
47711	Commerce de détail de fleurs, de plantes, de graines et d'engrais en magasin spécialisé	3.488	4,8%
47782	Commerce de détail de matériel photographique, d'optique et de précision en magasin spécialisé	3.012	4,2%
47740	Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé	2.437	3,4%
47770	Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé	1.784	2,5%
47762	Commerce de détail d'animaux de compagnie, d'aliments et d'accessoires pour ces animaux en magasin spécialisé	1.755	2,4%
47785	Commerce de détail de vêtements pour homme en magasin spécialisé	1.528	2,1%
47789	Commerce de détail de sous-vêtements, de lingerie et de vêtements de bain en magasin spécialisé	1.277	1,8%
47781	Autre commerce de détail de biens neufs en magasin spécialisé n.c.a.	1.144	1,6%
47714	Commerce de détail de combustibles en magasin spécialisé, à l'exclusion des carburants automobiles	1.132	1,6%
47712	Commerce de détail d'articles de puériculture en magasin spécialisé, assortiment général	1.017	1,4%
47788	Commerce de détail de vêtements pour bébé et enfant en magasin spécialisé	863	1,2%
47792	Commerce de détail de vêtements d'occasion en magasin	730	1,0%
47713	Commerce de détail de cycles en magasin spécialisé	727	1,0%
47784	Commerce de détail d'articles de droguerie et de produits d'entretien en magasin spécialisé	584	0,8%
47793	Commerce de détail de souvenirs et d'articles religieux en magasin spécialisé	527	0,7%
47722	Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage en magasin spécialisé	467	0,6%
47786	Commerce de détail de biens d'occasion en magasin, sauf vêtements d'occasion	383	0,5%

47791	Commerce de détail d'accessoires du vêtement en magasin spécialisé	269	0,4%
47715	Commerce de détail d'antiquités en magasin	220	0,3%
47787	Commerce de détail d'objets d'art neufs en magasin spécialisé	166	0,2%
47783	Commerce de détail d'armes et de munitions en magasin spécialisé	46	0,1%

Source : secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

1.3 Taille des unités d'établissement

Selon le concept des statistiques décentralisées de l'ONSS, le secteur de la distribution comptait 69 313 unités d'établissement au 30 juin 2021. 57 893 d'entre elles employaient moins de 10 travailleurs. Ces entreprises représentaient 83,5% du nombre total d'unités d'établissement dans le secteur. Ces entreprises prennent à leur compte 33,2% des travailleurs, indépendants non inclus. À Bruxelles, ces établissements constituent 87,7% du nombre total des unités d'établissement du secteur de la distribution, mais ils n'occupent que 33,2% des travailleurs. En Wallonie et en Flandre, ils représentent 84,5% et 82,3% des unités d'établissement de moins de 10 travailleurs et emploient respectivement 38,7% et 30,9% des travailleurs.

Le secteur comptait 11 034 unités d'établissement de taille moyenne (15,9%), c'est-à-dire des unités d'établissement de 10 à 99 travailleurs. Ces entreprises occupaient 47,9% des travailleurs. Seulement 0,6% (386 unités d'établissement) des unités d'établissement employaient plus de 100 personnes, mais elles occupaient 17,0% des travailleurs. On notera tout particulièrement que les grandes unités d'établissement établies à Bruxelles emploient pas moins de 25,2% des travailleurs, contre 10,3% en Wallonie et 18,5% en Flandre.

Les unités d'établissement du secteur de la distribution sont établies à hauteur de 59,3% en Flandre, contre 29,8% en Wallonie et 10,9% à Bruxelles. On dénombre en moyenne 7,8 travailleurs par unité d'établissement en Flandre contre respectivement 6,4 et 7,1 en Wallonie et à Bruxelles. La moyenne belge pour le secteur de la distribution se situe ainsi à 7,3 travailleurs.

Tableau 1-10 : Secteur de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2021

Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprises				Nombre d'entreprises en pourcentage du total			
	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<5	45.250	26.290	13.563	5.397	65,3%	64,0%	65,6%	71,5%
5 à 9	12.643	7.508	3.907	1.228	18,2%	18,3%	18,9%	16,3%
10 à 19	6.698	4.207	2.007	484	9,7%	10,2%	9,7%	6,4%
20 à 49	3.436	2.240	928	268	5,0%	5,5%	4,5%	3,5%
50 à 99	900	574	211	115	1,3%	1,4%	1,0%	1,5%
100 à 199	236	162	41	33	0,3%	0,4%	0,2%	0,4%
199 à 500	128	80	25	23	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%
500 à 1000	17	13	2	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
> 1000	5	4	0	1	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	69.313	41.078	20.684	7.551	100,0%	100,0%	100%	100,0%
Pourcentage	100,0%	59,3%	29,8%	10,9%				
Moyenne par entreprise	7,3	7,8	6,4	7,1				

Catégorie d'entreprise	Nombre de salariés				Nombre de salariés en pourcentage du total			
	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<5	87.126	50.874	26.306	9.946	17,2%	15,8%	19,7%	18,6%
5 à 9	81.614	48.439	25.335	7.840	16,1%	15,1%	19,0%	14,6%
10 à 19	89.753	56.659	26.682	6.412	17,7%	17,6%	20,0%	12,0%
20 à 49	101.929	66.763	27.183	7.983	20,1%	20,8%	20,4%	14,9%
50 à 99	60.915	39.003	14.042	7.870	12,0%	12,1%	10,5%	14,7%
100 à 199	32.331	22.167	5.648	4.516	6,4%	6,9%	4,2%	8,4%
199 à 500	35.691	22.393	6.730	6.568	7,0%	7,0%	5,0%	12,3%
500 à 1000	12.117	9.378	1.380	1.359	2,4%	2,9%	1,0%	2,5%
> 1000	6.387	5.357	0	1.030	1,3%	1,7%	0,0%	1,9%
Total	507.863	321.033	133.306	53.524	100,0%	100,0%	100%	100,0%
Pourcentage	100,0%	63,2%	26,2%	10,5%				

Source : secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Le tableau suivant nous donne une image du nombre d'unités d'établissement et de leur taille pour chacun des sous-secteurs de la distribution. Le secteur du commerce de détail comporte la majorité (60,9%) des unités d'établissement dans le secteur de la distribution. Ce sous-secteur contient une proportion plus élevée (86,5%) de petites unités d'établissement – de moins de 10 travailleurs – contre 81,9% pour la distribution de véhicules et 77,5% pour le commerce de gros.

Tableau 1-11 : Sous-secteurs de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2021

Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprises				Nombre d'entreprises en pourcentage total			
	NACE 45	NACE 46	NACE 47	Total	NACE 45	NACE 46	NACE 47	Total
<5	5.302	11.353	28.595	45.250	64,4%	60,1%	67,8%	65,3%
5 à 9	1.444	3.296	7.903	12.643	17,5%	17,4%	18,7%	18,2%
10 à 19	840	2.206	3.652	6.698	10,2%	11,7%	8,7%	9,7%
20 à 49	538	1.435	1.463	3.436	6,5%	7,6%	3,5%	5,0%
50 à 99	77	384	439	900	0,9%	2,0%	1,0%	1,3%
100 à 199	23	144	69	236	0,3%	0,8%	0,2%	0,3%
199 à 500	9	72	47	128	0,1%	0,4%	0,1%	0,2%
500 à 1000	1	7	9	17	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
> 1000	0	1	4	5	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	8.234	18.898	42.181	69.313	100,0%	100,0%	100%	100,0%
Pourcentage	11,9%	27,3%	60,9%	100,0%				
Moyenne par entreprise	7,09	9,88	6,23	7,33				

Source : secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

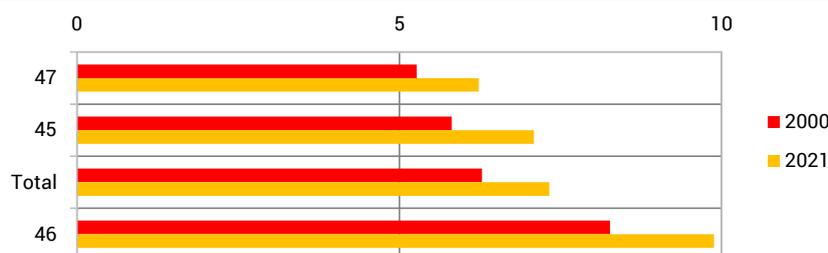
Le graphique ci-dessous indique par ordre croissant la taille moyenne des unités d'établissement par sous-secteur entre juin 2000 et juin 2021. Alors que l'emploi dans le secteur de la distribution a augmenté depuis 2000, la taille moyenne des unités d'établissement du secteur de la distribution s'est également accrue. Elle est passée de 6,3 travailleurs par unité d'établissement en 2000 à 7,3 en 2021. Entre 2013 et 2021, l'emploi dans le secteur de la distribution s'est pratiquement stabilisé, au même titre que la taille moyenne des unités d'établissement. Le commerce de gros (NACE 46) emploie le plus grand nombre de travailleurs par unité d'établissement, en moyenne 9,9 par unité d'établissement en 2021. Dans le commerce de détail (NACE 47), le nombre de travailleurs par unité d'établissement est le moins élevé (6,2 en moyenne).

Bien que les unités d'établissement soient les plus petites dans le commerce de détail, les unités d'établissement du segment « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » occupent en moyenne le plus grand nombre de personnes, à savoir 15,9 en 2021. Viennent ensuite les unités d'établissement du « Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication (46.5) » avec en moyenne 13,2 travailleurs et celles du « Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac (46.3) », où travaillent en moyenne 12,1 personnes. Le « Commerce d'équipements de véhicules automobiles (45.3) » est le quatrième secteur en termes de taille d'unité d'établissement avec en moyenne 11,4 travailleurs. Le « Commerce de détail sur éventaires et marchés (47.8) » dispose des unités d'établissement les plus petites (moyenne de 2,6 travailleurs en 2021). Il précède dans ce classement le « Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles (45.4) » avec 3,2 travailleurs et le

« Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé (47.7) », dont les unités d'établissement occupaient en moyenne 3,9 travailleurs en 2021.

Graphique 1-3: Taille moyenne des unités d'établissement du secteur de la distribution selon le nombre de travailleurs (au 30 juin)

	2000	2010	2015	2018	2019	2020	2021
47	5,27	6,13	6,10	6,15	6,18	6,17	6,23
45	5,81	7,06	7,00	7,12	7,20	7,26	7,09
Total	6,28	7,19	7,20	7,22	7,29	7,31	7,33
46	8,27	9,37	9,50	9,59	9,74	9,85	9,88



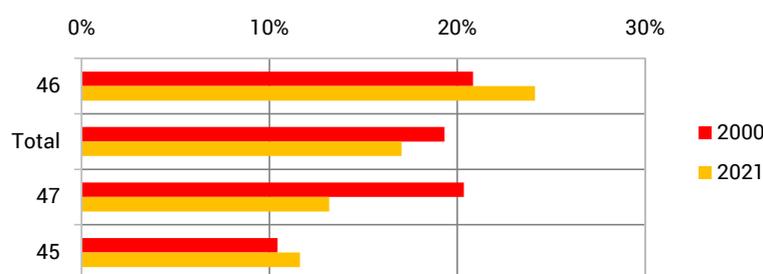
Source : secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

La part des grandes unités d'établissement (plus de 100 travailleurs) dans l'emploi a légèrement diminué dans l'ensemble du secteur de la distribution, de 19,3% en 2000 à 17,0% en 2021. Le recul de la part des grandes unités d'établissement dans l'emploi n'est pas un phénomène généralisé. Dans le commerce de gros (NACE 46), cette part a en effet augmenté, passant de 20,8% en 2000 à 24,1% en 2021. Cette augmentation n'est cependant pas une constante puisqu'une diminution de la part de l'emploi s'était dessinée durant les années 2014, 2015, 2019 et 2021 dans le commerce de gros. Dans le commerce de détail (NACE 47), on observe une baisse de 20,4% en 2000 à 13,2% en 2021. Nous pouvons constater pour 2021 une diminution de la part dans l'emploi de toutes les grandes unités d'établissement, sauf dans la distribution de véhicules automobiles.

La part des grandes unités d'établissement est la plus élevée dans le « Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication (46.5) », 38,6% des unités d'établissement occupant en 2021 plus de 100 travailleurs. Suivent ensuite les sous-secteurs « Commerce d'équipements de véhicules automobiles (45.3) » (35,9%) et « Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac (46.3) » (28,5%). Les segments « Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles (45.4) », « Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants (46.2) », « Commerce de gros non spécialisé (46.9) », « Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé (47.2) », « Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé » (47.3) et « Commerce de détail sur éventaires et marchés (47.8) » ne comptent aucune unité d'établissement de plus de 100 travailleurs.

Graphique 1-4: Part des unités d'établissement de plus de 100 travailleurs dans l'emploi total

	2000	2010	2015	2018	2019	2020	2021
46	20,8%	23,2%	23,6%	24,4%	24,0%	24,5%	24,1%
Total	19,3%	18,0%	17,2%	17,9%	17,6%	17,5%	17,0%
47	20,4%	15,6%	13,9%	14,4%	14,0%	13,4%	13,2%
45	10,4%	10,6%	10,7%	12,5%	12,9%	12,5%	11,6%



Source : secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Sur la base des statistiques décentralisées de l'ONSS, 51 788 entreprises (entités juridiques) étaient actives dans le secteur de la distribution au 30 juin 2021. Les entreprises de plus de 100 travailleurs sont relativement plus nombreuses que les établissements de plus de 100 travailleurs. On notera tout particulièrement que ces grandes entreprises emploient 39,4% des travailleurs, tandis que ce pourcentage est seulement de 17,0% pour les grands établissements.

Tableau 1-12 : Secteur de la distribution selon la taille des entités juridiques au 30 juin 2022

Taille d'entreprise	Nombre d'entreprises	Entreprises en % du total	Nombre de salariés	Salariés en % du total
<5	34.660	66,9%	63.577	12,4%
5 à 9	8.381	16,2%	54.456	10,6%
10 à 19	4.748	9,2%	63.856	12,5%
20 à 49	2.946	5,7%	88.755	17,3%
50 à 99	593	1,1%	39.947	7,8%
100 à 199	241	0,5%	33.697	6,6%
199 à 500	144	0,3%	43.070	8,4%
500 à 1000	44	0,1%	31.193	6,1%
> 1000	31	0,1%	93.624	18,3%
Total	51.788	100,0%	512.175	100,0%

Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques centralisées de l'emploi de l'ONSS

2 Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution belge

2.1 Statut et sexe

En juin 2021, 46,3% des travailleurs du secteur de la distribution étaient des femmes, essentiellement en raison du grand nombre de femmes (62,0%) actives dans le commerce de détail (NACE 47). C'est proportionnellement beaucoup plus que dans les autres sous-secteurs. Parmi les employés dans le commerce de détail, 67,0% sont des femmes, contre respectivement 40,9% et 29,6% dans le commerce de gros (NACE 46) et la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). Parmi les ouvriers dans le commerce de détail, 28,1% sont des femmes, contre respectivement 14,0% et 4,6% dans le commerce de gros (NACE 46) et la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) est un sous-secteur très masculin qui n'occupe que 16,6% de femmes.

La grande majorité des travailleurs de l'ensemble du secteur de la distribution sont des employés (77,2%). Dans le commerce de détail, 86,9% des travailleurs sont des employés, tandis que les employés sont minoritaires dans la distribution de véhicules automobiles (47,7%), principalement en raison de la plus faible proportion d'employés masculins (40,2% des hommes). Les employés sont principalement des femmes : dans les trois sous-secteurs, plus de 80% des travailleuses sont des employées.

Tableau 2-1 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon le statut et le sexe en 2021

	Belgique			Flandre			Wallonie			Bruxelles		
	Ouvriers	Employés	Total	Ouvriers	Employés	Total	Ouvriers	Employés	Total	Ouvriers	Employés	Total
Distribution												
Femmes	15,7%	55,3%	46,3%	17,2%	55,1%	45,8%	12,5%	58,0%	47,3%	13,9%	51,0%	46,5%
Hommes	84,3%	44,7%	53,7%	82,8%	44,9%	54,2%	87,5%	42,0%	52,7%	86,1%	49,0%	53,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles												
Femmes	4,6%	29,7%	16,6%	5,4%	31,0%	18,0%	3,5%	26,8%	13,2%	2,1%	28,9%	18,8%
Hommes	95,4%	70,3%	83,4%	94,6%	69,0%	82,0%	96,5%	73,2%	86,8%	97,9%	71,1%	81,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femmes	14,0%	40,9%	33,5%	15,2%	40,3%	33,4%	11,2%	41,5%	30,6%	9,8%	43,3%	39,2%
Hommes	86,0%	59,1%	66,5%	84,8%	59,7%	66,6%	88,8%	58,5%	69,4%	90,2%	56,7%	60,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femmes	28,1%	67,0%	62,0%	30,4%	69,9%	63,9%	23,8%	65,7%	61,0%	24,1%	57,7%	54,8%

Hommes	71,9%	33,0%	38,0%	69,6%	30,1%	36,1%	76,2%	34,3%	39,0%	75,9%	42,3%	45,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Distribution												
Femmes	7,8%	92,2%	100,0%	9,1%	90,9%	100,0%	6,2%	93,8%	100,0%	3,6%	96,4%	100,0%
Hommes	35,8%	64,2%	100,0%	37,3%	62,7%	100,0%	38,8%	61,2%	100,0%	19,7%	80,3%	100,0%
Total	22,8%	77,2%	100,0%	24,4%	75,6%	100,0%	23,4%	76,6%	100,0%	12,2%	87,8%	100,0%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles												
Femmes	14,6%	85,4%	100,0%	15,3%	84,7%	100,0%	15,7%	84,3%	100,0%	4,1%	95,9%	100,0%
Hommes	59,8%	40,2%	100,0%	58,7%	41,3%	100,0%	64,9%	35,1%	100,0%	45,2%	54,8%	100,0%
Total	52,3%	47,7%	100,0%	51,0%	49,0%	100,0%	58,4%	41,6%	100,0%	37,5%	62,5%	100,0%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femmes	11,5%	88,5%	100,0%	12,5%	87,5%	100,0%	13,1%	86,9%	100,0%	3,1%	96,9%	100,0%
Hommes	35,4%	64,6%	100,0%	35,0%	65,0%	100,0%	46,0%	54,0%	100,0%	18,5%	81,5%	100,0%
Total	27,4%	72,6%	100,0%	27,5%	72,5%	100,0%	35,9%	64,1%	100,0%	12,5%	87,5%	100,0%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femmes	5,9%	94,1%	100,0%	7,1%	92,9%	100,0%	4,4%	95,6%	100,0%	3,9%	96,1%	100,0%
Hommes	24,7%	75,3%	100,0%	28,9%	71,1%	100,0%	21,8%	78,2%	100,0%	14,8%	85,2%	100,0%
Total	13,1%	86,9%	100,0%	15,0%	85,0%	100,0%	11,2%	88,8%	100,0%	8,8%	91,2%	100,0%

Source : secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Les travailleurs du secteur de la distribution sont disséminés dans un grand nombre de commissions paritaires, mais on les retrouve surtout dans les commissions paritaires 200³, 201, 202, 311 et 119, qui représentent respectivement 26,5%, 17,1%, 11%, 11% et 6,7% de l'emploi en 2021. Ensemble, ces commissions paritaires constituent 72,4% de l'emploi du secteur.

Tableau 2-2 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon leur commission paritaire en 2021

CP	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Royaume
100	1,4%	1,5%	1,4%	1,3%
109	0,3%	0,5%	0,2%	0,2%
111	0,2%	0,3%	0,2%	0,1%
112	4,7%	4,5%	6,2%	2,0%
116	0,6%	0,7%	0,6%	0,1%
117	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
118	0,5%	0,5%	0,6%	0,4%

³ La CP 218 a cessé d'exister le 1er avril 2015. Ce jour-là, les membres de la nouvelle CP 200 (CP auxiliaire pour employés) ont été nommés. Via une CCT spéciale, la CP 200 a repris toutes les CCT existantes de la CP 218 le jour de la première réunion de la CP 200, et ce afin de garantir la continuité.

119	6,7%	7,2%	6,3%	4,7%
124	1,0%	1,1%	1,0%	0,2%
125	0,3%	0,4%	0,3%	0,1%
126	0,6%	0,7%	0,5%	0,1%
127	0,2%	0,2%	0,4%	0,1%
140	0,3%	0,2%	0,6%	0,1%
142	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%
143	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
145	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
149	4,6%	5,3%	3,9%	1,6%
200	26,5%	30,1%	18,3%	25,9%
201	17,1%	15,0%	21,5%	18,4%
202	12,0%	11,6%	14,2%	9,5%
207	3,5%	3,6%	2,1%	5,9%
209	0,4%	0,5%	0,2%	0,6%
210	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
211	0,3%	0,2%	0,1%	1,6%
215	0,6%	0,7%	0,2%	0,9%
220	0,6%	0,5%	0,3%	2,0%
226	0,6%	0,8%	0,3%	0,4%
302	0,3%	0,2%	0,3%	0,4%
311	10,0%	8,6%	11,5%	14,4%
312	1,8%	0,9%	3,1%	4,2%
313	2,8%	2,0%	4,3%	3,3%
314	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
321	0,5%	0,5%	0,4%	0,2%
324	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
329	0,1%	0,0%	0,1%	0,4%
330	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%
337	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
340	0,2%	0,3%	0,1%	0,0%
999	0,1%	0,0%	0,3%	0,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Note : La CP 218 a été remplacée le 31 mars 2015 par la CP 200.

Source : secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

Tableau 2-3 : Commissions paritaires auxquelles ressortent les travailleurs du secteur

Commissions paritaires	
100	Commission paritaire auxiliaire pour ouvriers
112	Commission paritaire des entreprises de garage
119	Commission paritaire du commerce alimentaire
149	Commission paritaire des secteurs connexes aux constructions métallique, mécanique et électrique
200	Commission paritaire auxiliaire pour employés
201	Commission paritaire du commerce de détail indépendant
202	Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire
207	Commission paritaire pour employés des charbonnages
311	Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail
312	Commission paritaire des grands magasins
313	Commission paritaire pour les pharmacies et offices de tarification

Source : secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

2.2 Niveau de qualification

Selon la dernière enquête sur les forces de travail⁴ de 2022, 15,6% des travailleurs du secteur de la distribution sont faiblement qualifiés : 2,5% ont un diplôme de l'enseignement primaire et 13,1% un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. La majorité (55,7%) des travailleurs sont moyennement qualifiés et détiennent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

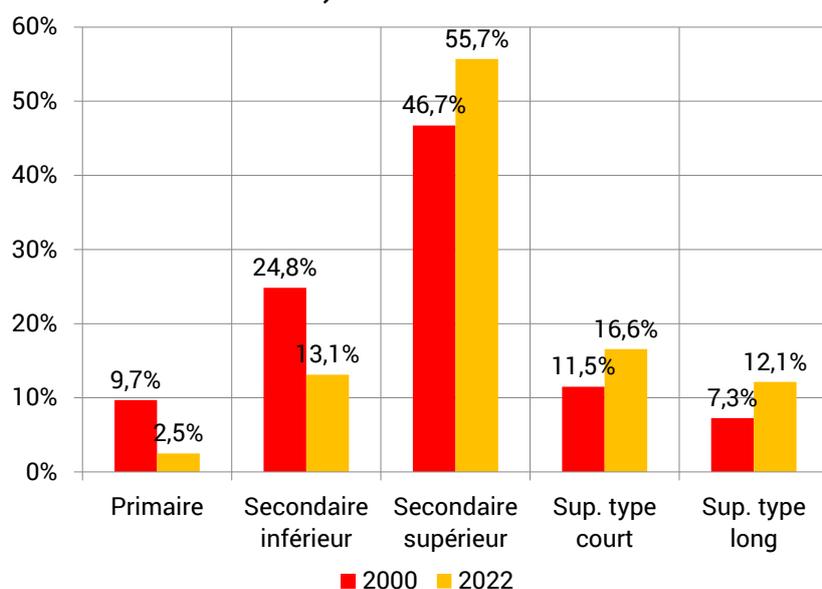
2.3 Niveau de qualification

Le personnel hautement qualifié représente 28,7% des travailleurs. 16,6% d'entre eux ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type court et 12,1% ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type long.

La période 2000-2022 est caractérisée par une nette diminution de la part des travailleurs faiblement qualifiés (formation primaire ou secondaire inférieur) au profit des moyennement et hautement qualifiés. Cette tendance est visible dans les trois sous-secteurs.

⁴ L'enquête par sondage sur les forces de travail (EFT) effectuée en Belgique est une enquête socio-économique auprès des ménages, la population sondée étant les membres de ménages privés de 15 ans et plus. Ils sont répartis en trois groupes (personnes occupées, chômeurs et inactifs). Cette enquête fait partie des enquêtes par sondage organisées au niveau de la CE et coordonnées par l'office statistique des Communautés européennes EUROSTAT en collaboration avec les instituts nationaux de statistique ; l'exécution de ces enquêtes incombe à ces derniers. Le but en est de collecter des informations qui soient comparables au niveau européen, et par ailleurs de recueillir et diffuser des données importantes qui ne peuvent pas être obtenues par une autre voie (mobilité des salariés, motivations pour travailler à temps partiel, niveau d'études de la population...).

Graphique 2-1: Niveau de qualification dans le secteur de la distribution (NACE 45,46, 46, 47) en 2000 et 2022

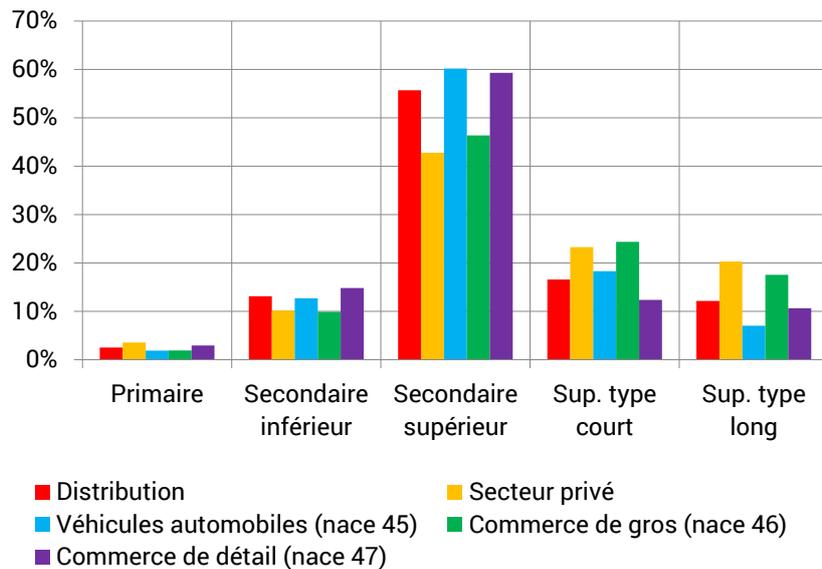


Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Malgré la baisse du nombre de faiblement qualifiés, un écart important demeure entre le niveau de qualification du secteur de la distribution et celui de l'ensemble du secteur privé. Le secteur de la distribution et ses sous-secteurs, à l'exception du commerce de gros, emploient relativement beaucoup de travailleurs moyennement qualifiés. Il apparaît aussi clairement que le secteur privé occupe proportionnellement plus de hautement qualifiés que le secteur de la distribution. Toutefois, si nous examinons la situation par sous-secteur, le niveau de qualification dans le commerce de gros (NACE 46) est plus élevé que dans l'ensemble du secteur privé et beaucoup plus élevé que dans les autres sous-secteurs. En 2021, la part des hautement qualifiés dans le commerce de gros était de 41,9%, contre seulement 23,0% dans le commerce de détail (NACE 47) et 25,3% dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). La part des faiblement qualifiés est de 17,7% dans le commerce de détail contre seulement 14,5% dans la distribution de véhicules automobiles et 11,8% dans le commerce de gros.

Graphique 2-2: Niveau de qualification dans le secteur de la distribution et l'économie belge en 2022



Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

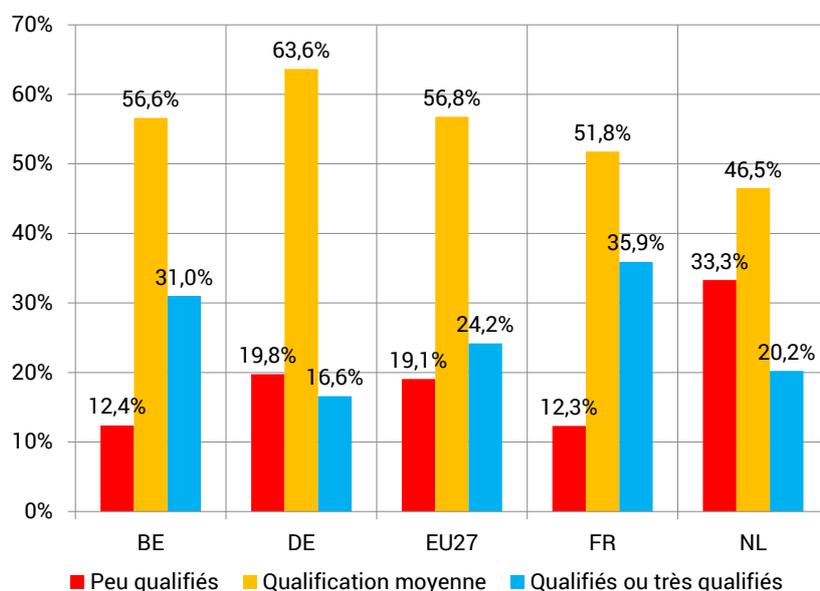
Pour comparer le niveau de qualification des travailleurs du secteur de la distribution belge et celui qui prévaut dans les secteurs de la distribution des pays limitrophes et de l'Union européenne, les niveaux de qualification ont été classés en trois groupes principaux : les faiblement qualifiés (primaire, secondaire inférieur), les moyennement qualifiés (secondaire supérieur), les qualifiés et hautement qualifiés (supérieur type court et type long).

Il ressort du graphique ci-dessous que le secteur de la distribution belge emploie un nombre relativement élevé de travailleurs hautement qualifiés. Le secteur de la distribution belge affiche en effet une part de 31,0% de personnel qualifié et hautement qualifié, alors que la moyenne européenne est de 24,2%. Ce pourcentage est toutefois légèrement inférieur à celui observé en France (35,9%).

La part des travailleurs faiblement qualifiés dans le secteur de la distribution belge (12,4%) se situe en dessous de la moyenne européenne (19,1%), mais à un niveau équivalent à celui de la France (12,3%). Elle est beaucoup plus faible qu'aux Pays-Bas (33,3%) et également inférieure à la moyenne observée en Allemagne (19,8%). Le fait qu'il y ait peu d'emplois pour les faiblement qualifiés en Belgique se reflète également dans le secteur de la distribution. La part des moyennement qualifiés dans le secteur de la distribution belge se situe dans la moyenne européenne à 56,6% et le nombre de hautement qualifiés (31,0%) est supérieur à la moyenne européenne. Le secteur de la distribution allemand se distingue par un faible pourcentage de travailleurs faiblement qualifiés (14,1%) et un pourcentage élevé de moyennement qualifiés (69,8%). De tels écarts par rapport à ses homologues belge, français et néerlandais – qui peuvent également être observés au niveau de l'ensemble des industries

manufacturières - mettent en évidence la différence d'objectifs et de mode de fonctionnement des systèmes éducatifs en Allemagne et dans les autres pays. En Allemagne, les formations professionnelles sont validées et reconnues. En conséquence, elles peuvent souvent remplacer un diplôme général.

Graphique 2-3: Niveau de qualification dans les secteurs de la distribution européens en 2022



Note : Veuillez tenir compte du manque de fiabilité des données. La fiabilité d'une partie importante des données étant insuffisante, ces données ont été retirées de l'analyse.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

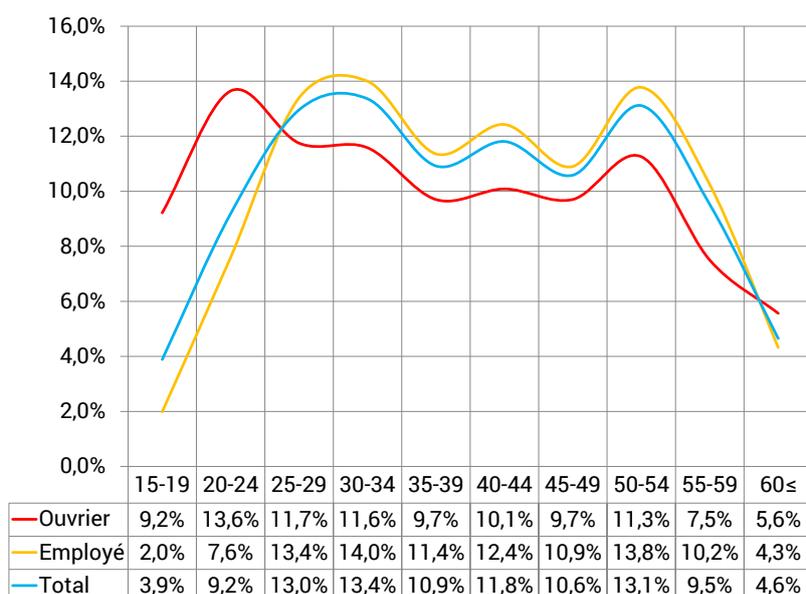
2.4 Structure d'âge de l'emploi

Les deux graphiques ci-dessous ne font apparaître que de légères différences de structure d'âge selon le statut professionnel et le sexe des travailleurs dans l'ensemble du secteur de la distribution (NACE 45, 46 et 47). Si nous examinons les sous-secteurs séparément, les différences sont plus nombreuses, en particulier dans le commerce de gros (NACE 46).

Il ressort du graphique ci-dessous qu'en raison de leur niveau de qualification plus élevé, les employés font une entrée un peu plus tardive sur le marché du travail que les ouvriers. La part des moins de 25 ans est de 22,9% chez les ouvriers et de 9,6% chez les employés. Étant donné que les employés entrent plus tardivement que les ouvriers sur le marché du travail, on peut s'attendre à ce qu'ils le quittent également plus tardivement. Il est donc logique que la part des 45 ans et plus soit plus élevée chez les employés que chez les ouvriers. La part des 25 à 44 ans est également plus élevée chez les employés.

Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45) et le commerce de détail (NACE 46), la différence d'âge entre ouvriers et employés est plus nette que dans le commerce de gros (NACE 47). Les employés arrivent beaucoup plus tardivement sur le marché du travail ; seuls 15,0% et 29,3% d'entre eux ont moins de 30 ans, contre 32,0% chez les ouvriers. Les employés sont par contre bien davantage représentés dans la catégorie des 30 à 50 ans et chez les plus de 50 ans. Dans le commerce de gros (NACE 46) et le commerce de détail (NACE 47), les employés arrivent aussi dans le secteur un peu plus tardivement et quittent le secteur également plus tardivement que les ouvriers. Ceci ne vaut pas pour le commerce de gros, au sein duquel le groupe des 50 ans et plus est aussi fortement représenté chez les ouvriers et les employés. Depuis 2017, la différence d'âge entre ouvriers et employés dans le commerce de détail a augmenté, tandis que cet écart s'est légèrement replié dans la distribution de véhicules automobiles. Le commerce de détail (NACE 47) est de loin l'industrie la plus jeune : 45,7% des ouvriers et 29,3% des employés ont moins de 30 ans dans ce sous-secteur. Les travailleurs de 20 à 29 ans constituent le groupe le plus important chez les ouvriers, tandis que les 30 à 50 ans sont les plus représentés chez les employés (48,7%).

Graphique 2-4: Structure d'âge selon le statut professionnel des travailleurs du secteur de la distribution en 2022

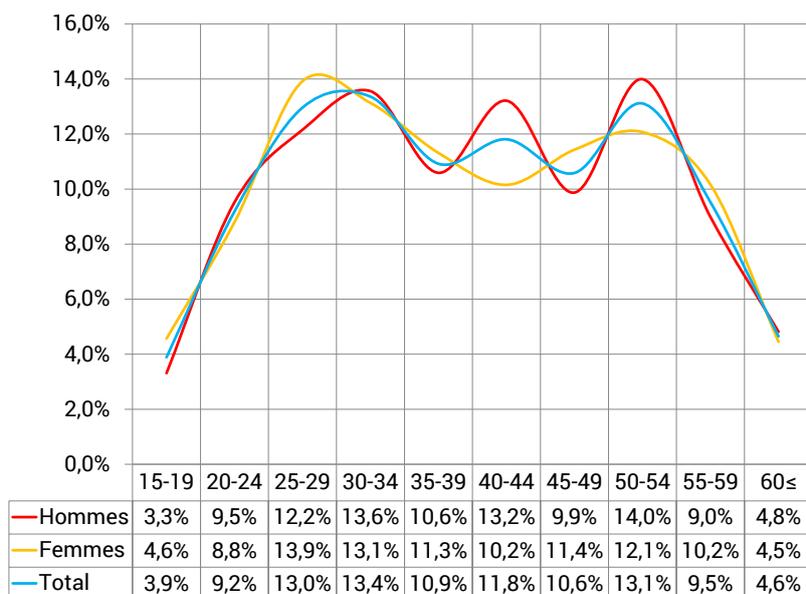


Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Le graphique ci-dessous montre que la structure d'âge des hommes et des femmes est assez similaire. Les différences sont minimales chez les jeunes travailleurs, mais le nombre de femmes de 15 à 30 ans actives dans le secteur est légèrement supérieur à la moyenne. Les hommes sont quant à eux un peu plus présents dans la catégorie des 30 à 50 ans.

Dans la distribution des véhicules automobiles (NACE 45), les jeunes hommes (moins de 30 ans) sont relativement plus représentés que les jeunes femmes. C'est l'inverse qui est vrai dans le groupe des 50 ans et plus. Dans le commerce de gros et le commerce de détail, la structure d'âge des hommes et des femmes affiche une courbe plus similaire ; on notera toutefois une proportion plus élevée d'hommes entre 35 et 50 ans.

Graphique 2-5: Structure d'âge selon le sexe des travailleurs du secteur de la distribution en 2022



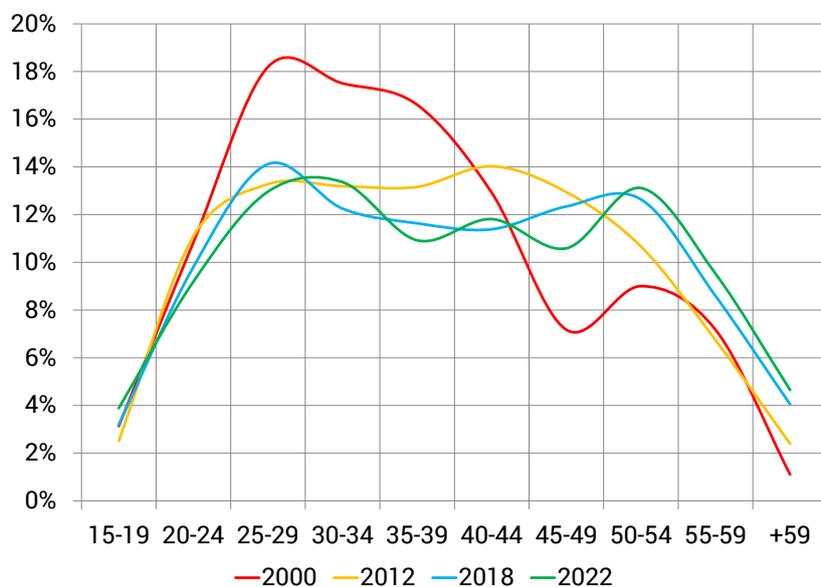
Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Un regard rétrospectif sur la structure d'âge des travailleurs du secteur de la distribution au cours des dernières années fait apparaître une nette augmentation de l'âge moyen. La part des 25 à 29 ans était en 2000 (18,2%) plus élevée qu'en 2022 (13,0%). Entre 2012 et 2017, il y a eu une légère augmentation, mais à partir de 2018, la tendance à la baisse s'est poursuivie. La part des 25 à 39 ans est retombée de 52,3% en 2000 à seulement 37,2% en 2022. La proportion des plus de 45 ans dans l'emploi a quant à elle fortement augmenté par rapport à l'an 2000, passant de 24,5% à 37,9%. Le vieillissement des travailleurs est d'une part largement imputable au vieillissement démographique, mais aussi au relèvement des critères d'âge et de carrière pour les pensions et à des systèmes comme le régime de chômage avec complément d'entreprise et les emplois de fin de carrière (cf. 3.7). En 2009, l'âge légal de la pension des femmes a été aligné sur celui des hommes, c'est-à-dire 65 ans. En 2025 et 2030, l'âge légal de la pension sera relevé à nouveau à respectivement 66 et 67 ans.

Pour l'année 2018, nous constatons qu'au sein du groupe des travailleurs de moins de 40 ans, c'est le groupe des 30 à 34 ans qui est le plus conséquent (presque 13,4%). Parmi les travailleurs de plus de 40 ans, le groupe des 50 à 54 ans est le plus

important (13,1%), suivi par les 40 à 44 ans (11,8%). Suite à la réforme de l'enquête sur les forces de travail engagée en 2017, les chiffres ne sont pas comparables avec les années précédentes et nous pouvons donc difficilement nous prononcer sur l'évolution observée.

Graphique 2-6: Évolution de la structure d'âge dans le secteur de la distribution

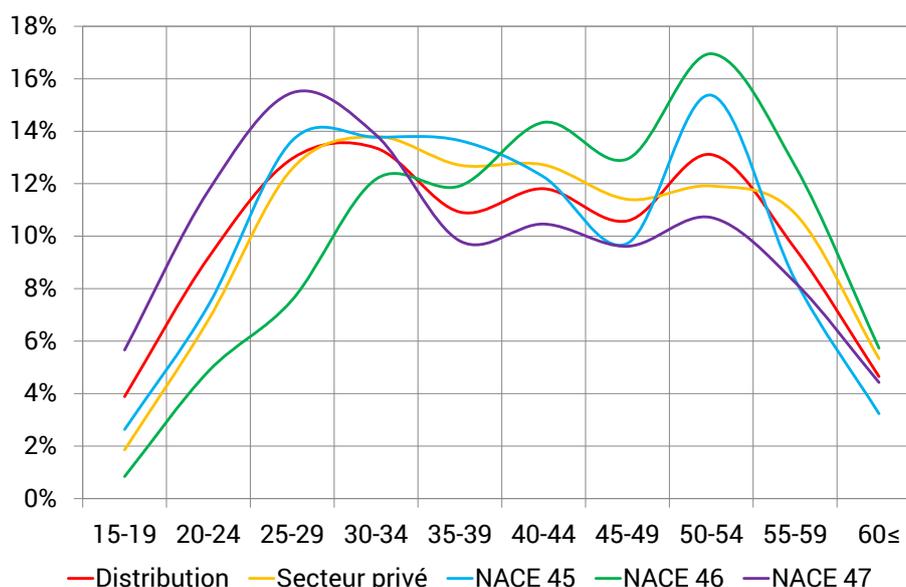


Note : L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

En dépit du vieillissement des travailleurs du secteur de la distribution, la structure d'âge ne coïncide pas encore avec celle de l'économie dans son ensemble. En particulier dans le commerce de détail (32,9%) et, dans une moindre mesure, dans la distribution de véhicules automobiles (23,7%), les travailleurs de moins de 30 ans sont proportionnellement plus nombreux que dans l'ensemble du secteur privé (21,7%). La part des plus de 40 ans et des plus de 50 ans est en revanche plus élevée dans le secteur privé. La structure d'âge dans le commerce de gros est davantage similaire à celle de l'ensemble de l'économie. Avec 63,1% de travailleurs de 40 ans et plus, le commerce de gros présente des effectifs en moyenne plus âgés que dans les autres sous-secteurs de la distribution ainsi que dans l'ensemble du secteur privé.

Graphique 2-7: Comparaison de la structure d'âge en 2022

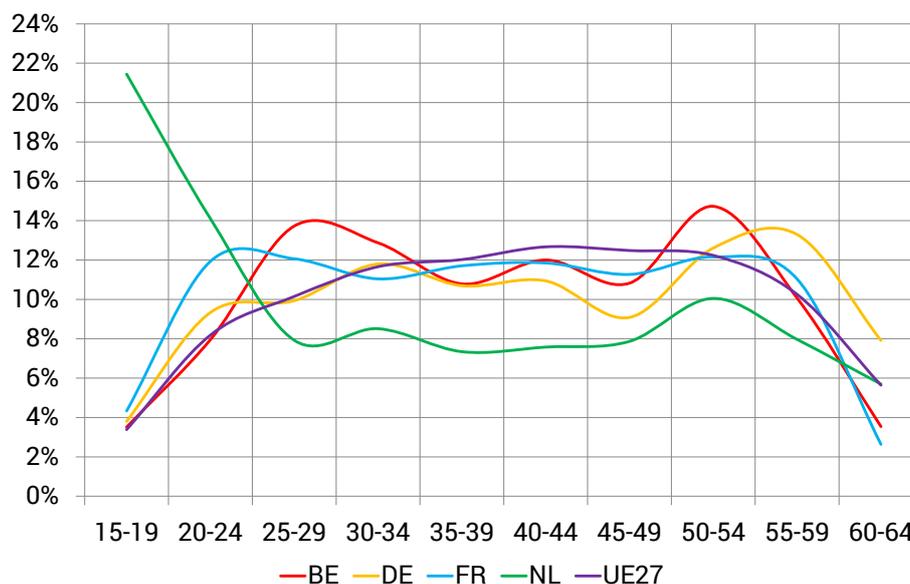


Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

À l'exception de la part plus faible des 25-34 ans, la structure d'âge du secteur de la distribution dans l'UE-27 concorde assez bien avec celle observée en Belgique jusqu'à l'âge de 50 ans. Ensuite, le groupe des 50 à 60 ans est nettement plus grand que dans l'UE mais, à partir de 60 ans, la part des travailleurs redescend et est largement inférieure à la moyenne de l'UE. Ce dernier phénomène n'est pas un phénomène typique du secteur. Les Belges partent à la pension plus jeune que dans les autres pays riches.

Il ressort immédiatement de la comparaison internationale que le secteur de la distribution néerlandais emploie beaucoup plus de jeunes de 15 à 24 ans que dans les pays voisins et l'UE-27. La part des travailleurs de 15 à 19 ans (21,4%) est aux Pays-Bas plus de six fois plus élevée qu'en Belgique (3,5%). Cette proportion considérable de jeunes de 15 à 19 ans se manifeste uniquement dans le commerce de détail (NACE 47 - 32,4%). C'est dans le commerce de gros (NACE 46) que la structure d'âge aux Pays-Bas est la plus similaire à celle des pays voisins. En Allemagne, les travailleurs âgés (en particulier les plus de 55 ans) sont relativement plus nombreux et les travailleurs de 25 à 49 ans relativement moins nombreux qu'en Belgique et dans les pays voisins, à l'exception des Pays-Bas. Cette dernière remarque est valable dans tous les sous-secteurs du secteur de la distribution.

Graphique 2-8: Structure d'âge des travailleurs des secteurs de la distribution européens en 2022



Note : Veuillez tenir compte du manque de fiabilité des données. La fiabilité d'une partie importante des données étant insuffisante, ces données ont été retirées de l'analyse.

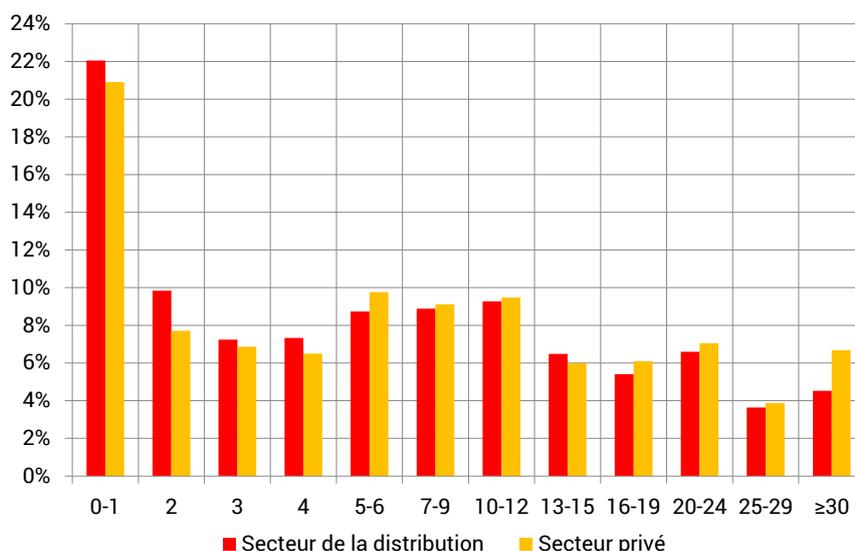
Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

2.5 Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise

L'enquête sur la structure et la répartition des salaires⁵ indique qu'en 2022, 64,1% des travailleurs du secteur de la distribution avaient une ancienneté de moins de 10 ans dans l'entreprise actuelle. Ce pourcentage est légèrement supérieur dans le secteur privé (60,9%). L'ancienneté est la plus faible dans le commerce de détail (NACE 47) : en 2022, 67,3% des travailleurs avaient moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

⁵ L'enquête sur la structure et la répartition des salaires est réalisée annuellement par la Direction générale Statistique – Statistics Belgium. Elle collecte des informations détaillées relatives aux salariés, à leur salaire et à la durée du travail. On entend par salariés les travailleurs liés à l'entreprise par un contrat de travail (ouvriers, employés et cadres). Les intérimaires, indépendants ... sont donc exclus. Les entreprises sont des unités locales, c'est-à-dire tous les établissements d'une entreprise géographiquement identifiables par une adresse où une activité économique est exercée (pas au niveau du siège social).

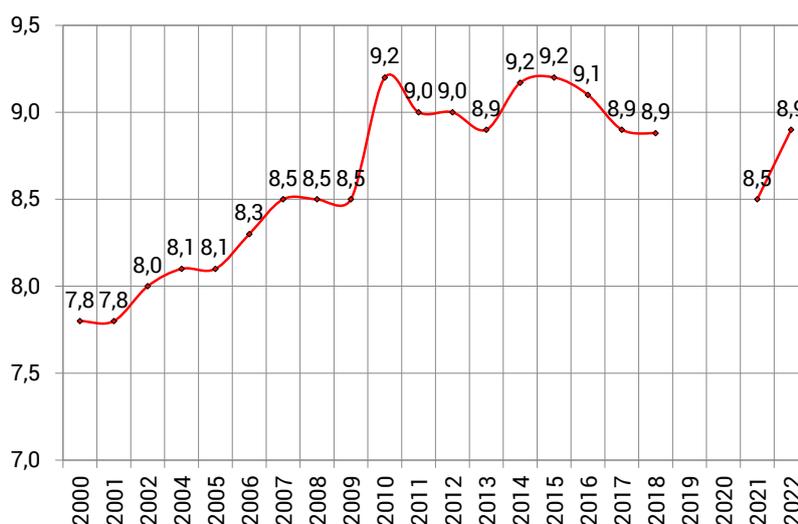
Graphique 2-9: Pourcentage de salariés qui ont x années d'ancienneté dans l'entreprise en 2022



Source : Secrétariat du CCE sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (Statistics Belgium – SPF Économie)

L'ancienneté moyenne des effectifs du secteur de la distribution était de 8,9 ans en 2022. Elle est inférieure à la moyenne du secteur privé (9,8 ans). Depuis 2000, l'ancienneté moyenne est en augmentation progressive, mais elle affiche une légère tendance baissière depuis 2016. En 2022, l'ancienneté présente toutefois un status quo par rapport à 2018.

Graphique 2-10: Évolution de l'ancienneté moyenne dans une même entreprise du secteur de la distribution (en nombre d'années)



Source : Secrétariat du CCE sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (Statistics Belgium – SPF Économie)

Le tableau ci-dessous montre que l'ancienneté moyenne était plus ou moins identique dans la distribution des véhicules automobiles et dans le commerce de gros en 2022, l'ancienneté moyenne étant la plus faible dans le commerce de détail. Ceci peut s'expliquer par le fait que le secteur compte davantage de jeunes travailleurs (cf. 2-3). Les travailleurs dans le commerce de gros ont l'ancienneté moyenne la plus élevée (9,8 ans). Après ventilation selon le statut professionnel, il apparaît que les ouvriers du secteur de la distribution ont en moyenne un peu plus d'un an d'ancienneté en moins. Comme indiqué au Graphique 2-9, l'ancienneté dans le secteur de la distribution est inférieure à la moyenne du secteur privé. En outre, l'ancienneté y est aussi nettement plus basse que dans l'industrie, dont les travailleurs ont en moyenne une ancienneté de 11,8 ans.

Tableau 2-4 : Ancienneté moyenne dans le secteur de la distribution en 2022

Secteur		Ancienneté moyenne	Ouvriers	Employés
45	Commerce de gros et de détail des véhicules	9,4	10,0	8,9
46	Commerce de gros	9,8	8,7	10,1
45, 46, 47	Distribution	8,9	7,7	9,3
47	Commerce de détail	8,3	6,0	8,9
	Secteur privé	9,8	9,0	10,3
10 jusqu'à 33	Industrie manufacturière	11,8	11,6	11,9

Source : Secrétariat du CCE sur base de l'enquête sur la structure et la répartition des salaires (Statistics Belgium – SPF Économie)

3 Organisation du travail dans le secteur de la distribution

Chaque secteur se caractérise par une organisation différente du travail qui est inhérente à la nature des productions du secteur. Ci-après, nous examinerons notamment dans quelle mesure l'organisation du travail dans le secteur de la distribution utilise le travail à temps partiel, les emplois temporaires, le travail en équipe, le travail de nuit, le travail le week-end, le travail à domicile, la prépension, le chômage temporaire et le crédit-temps.

3.1 Travail à temps partiel

Pour évaluer l'importance du travail à temps partiel, nous nous baserons sur les résultats des enquêtes sur les forces de travail. Ces enquêtes reposent sur un échantillon représentatif au cours d'une période de référence donnée.

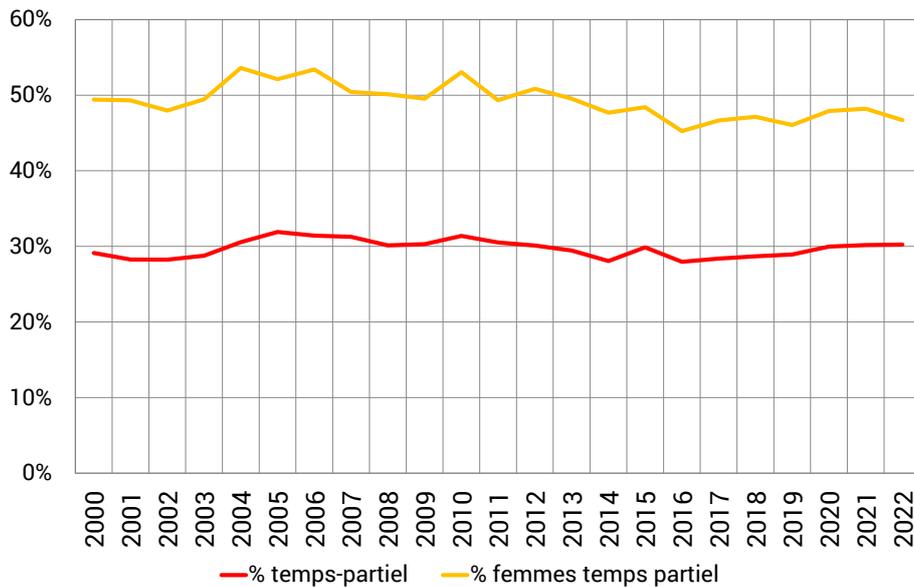
Les enquêtes sont menées dans différents pays de l'Union européenne à l'aide d'un questionnaire commun et suivant une méthodologie harmonisée. Elles présentent donc l'avantage de permettre une comparaison entre les différents pays de l'Union, ce qui ne peut être assuré à partir de fichiers administratifs nationaux par le simple fait qu'ils résultent de législations, dispositions administratives ou réglementaires nationales particulières.

L'enquête sur les forces de travail ayant fait l'objet d'une réforme profonde en 2017, on observe une rupture dans les résultats. C'est pourquoi nous examinerons ci-après la période 2017-2018 séparément des périodes précédentes. Le questionnaire et les définitions ont en outre été révisés en 2021.

Le travail à temps partiel dans le secteur de la distribution n'a pas augmenté durant la période 2000-2016 et les fluctuations restent limitées. Le travail à temps partiel représentait 29,1% de l'emploi total en 2000 et 28,0% en 2016. Une légère hausse a néanmoins été observée durant les périodes 2004-2005 et 2009-2010, le travail à temps partiel atteignant plus de 31%, et de 2016 à 2022 jusqu'à 30,2%.

En 2022, 30,2% des travailleurs du secteur de la distribution ont eu recours au travail à temps partiel, soit quasiment autant qu'en 2012. Un peu plus de la moitié (46,7%) des femmes travaillaient à temps partiel.

Graphique 3-1: Évolution de la part du travail à temps partiel (NACE 45, 46, 47)



Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Une répartition par sexe et par statut professionnel montre que ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel. 43,5% des employées et 67,2% des ouvrières travaillaient à temps partiel en 2022, contre seulement 13,5% des employés et 21,1% des ouvriers. Au sein du groupe des ouvriers, on notera tout particulièrement l'augmentation du nombre de travailleuses à temps partiel entre 2017 et 2022 (de 48,8% à 67,2%), tandis que le nombre de travailleurs masculins s'est d'abord réduit de 16,7% à 14,1% en 2019, avant de remonter à 21,1% en 2022. C'est aussi chez les femmes que les fluctuations en cas de revirement conjoncturel sont les plus fortes. On remarque une baisse d'environ 10% de temps partiel chez les ouvrières entre 2013 et 2014⁶.

⁶ Cette baisse pourrait être uniquement due à des raisons statistiques. En effet, le nombre de données issues de l'EFT (Statistics Belgium) pour les ouvrières du NACE 45 et 46 est inférieur pour l'année 2014 à 5000 et ne peut donc pas être interprété.

Tableau 3-1 : Part des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel dans l'emploi salarié total du secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

		Temps plein														
		2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ouvriers	Hommes	90,3%	87,9%	86,3%	85,8%	87,4%	89,8%	88,1%	88,0%	87,5%	83,3%	85,7%	85,2%	82,9%	79,4%	78,9%
	Femmes	45,5%	42,9%	40,8%	42,6%	45,0%	40,9%	51,6%	42,7%	52,2%	51,2%	43,2%	44,1%	41,9%	37,6%	32,8%
	Total	79,6%	76,8%	76,0%	75,2%	77,6%	77,3%	78,8%	77,7%	79,2%	75,4%	74,6%	75,1%	72,7%	69,2%	68,2%
Employés	Hommes	93,3%	89,8%	90,1%	89,1%	89,4%	91,2%	91,6%	88,5%	88,3%	89,4%	89,4%	87,3%	87,2%	87,3%	86,5%
	Femmes	51,4%	48,7%	47,9%	51,9%	49,9%	52,0%	52,4%	52,8%	55,1%	53,7%	54,4%	55,5%	53,8%	54,2%	56,5%
	Total	67,1%	64,9%	65,7%	67,3%	66,6%	68,0%	69,3%	67,4%	69,4%	70,3%	70,2%	69,6%	69,0%	70,1%	70,3%
Total	Hommes	91,9%	89,0%	88,5%	87,7%	88,5%	90,6%	90,2%	88,3%	88,0%	87,2%	88,1%	86,6%	85,6%	84,4%	83,7%
	Femmes	50,6%	47,9%	47,0%	50,7%	49,2%	50,5%	52,3%	51,6%	54,8%	53,3%	52,8%	53,9%	52,1%	51,8%	53,3%
	Total	70,9%	68,1%	68,6%	69,5%	69,9%	70,5%	71,9%	70,1%	72,0%	71,6%	71,3%	71,1%	70,0%	69,8%	69,8%
		Temps partiel														
		2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ouvriers	Hommes	9,7%	12,1%	13,7%	14,2%	12,6%	10,2%	11,9%	12,0%	12,5%	16,7%	14,3%	14,8%	17,1%	20,6%	21,1%
	Femmes	54,5%	57,1%	59,2%	57,4%	55,0%	59,1%	48,4%	57,3%	47,8%	48,8%	56,8%	55,9%	58,1%	62,4%	67,2%
	Total	20,4%	23,2%	24,0%	24,8%	22,4%	22,7%	21,2%	22,3%	20,8%	24,6%	25,4%	24,9%	27,3%	30,8%	31,8%
Employés	Hommes	6,7%	10,2%	9,9%	10,9%	10,6%	8,8%	8,4%	11,5%	11,7%	10,6%	10,6%	12,7%	12,8%	12,7%	13,5%
	Femmes	48,6%	51,3%	52,1%	48,1%	50,1%	48,0%	47,6%	47,2%	44,9%	46,3%	45,6%	44,5%	46,2%	45,8%	43,5%
	Total	32,9%	35,1%	34,3%	32,7%	33,4%	32,0%	30,7%	32,6%	30,6%	29,7%	29,8%	30,4%	31,0%	29,9%	29,7%
Total	Hommes	8,1%	11,0%	11,5%	12,3%	11,5%	9,4%	9,8%	11,7%	12,0%	12,8%	11,9%	13,4%	14,4%	15,6%	16,3%
	Femmes	49,4%	52,1%	53,0%	49,3%	50,8%	49,5%	47,7%	48,4%	45,2%	46,7%	47,2%	46,1%	47,9%	48,2%	46,7%
	Total	29,1%	31,9%	31,4%	30,5%	30,1%	29,5%	28,1%	29,9%	28,0%	28,4%	28,7%	28,9%	30,0%	30,2%	30,2%

Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

À 30,2%, la part du travail à temps partiel dans le secteur de la distribution était en 2022 clairement plus élevée que la part du travail à temps partiel dans l'industrie manufacturière (14,6%). Le degré de féminisation élevé de l'emploi dans le secteur de la distribution (45,8% en 2022), et en particulier dans le commerce de détail (58,1%), en est à la fois partiellement la conséquence et la cause.

Le pourcentage élevé de femmes travaillant à temps partiel dans le secteur de la distribution pourrait s'expliquer par une interaction entre l'offre et la demande. Il est possible que les femmes soient plus attirées que les hommes par les emplois à temps partiel. Flabbi & Moro (2012)⁷ ont développé un modèle empirique qui montre qu'en moyenne, les femmes ont une préférence plus marquée pour le travail à temps partiel et les horaires de travail flexibles. Blau & Kahn (2017)⁸ précisent dans leur revue de littérature que cela peut (en partie) s'expliquer par des normes traditionnelles encore existantes de répartition déséquilibrée des tâches ménagères (bien que ce phénomène soit en diminution). Une étude empirique menée par Wiswall & Zafar (2016)⁹ auprès d'étudiants montre que les gens tiennent compte des aménagements proposés lorsqu'ils choisissent leur emploi/carrière et, plus spécifiquement, que les femmes sont en moyenne plus susceptibles de choisir un job dans des secteurs où ces aménagements sont disponibles. D'autre part, les secteurs qui emploient de nombreuses femmes seront plus enclins à proposer davantage d'emplois à temps partiel à la demande de leur personnel.

La proportion élevée de travail à temps partiel dans le secteur de la distribution est principalement imputable au taux considérable de travail à temps partiel dans le commerce de détail (NACE 47). Ce taux était assez stable durant la période 2000-2016 et s'élevait à 41,8% en 2022. Dans le commerce de gros (NACE 46) et la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), la part des travailleurs à temps partiel a présenté davantage de fluctuations durant la période 2000-2016. Dans le commerce de gros, cette part est passée de 11,5% en 2000 à 18,9% en 2005, pour ensuite à nouveau se replier à 14,5%. Elle était encore plus faible dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), oscillant entre 8,9% et 14,9%. En 2022, la part du travail à temps partiel dans la distribution de véhicules automobiles s'établissait à 13,4%, soit environ 1 point de pourcentage de plus qu'en 2018. Dans le commerce de gros également, la part des travailleurs à temps partiel a augmenté entre 2018 et 2022 (de 12,2% à 14,5%). Dans les trois sous-secteurs, ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel, la proportion la plus importante se situant à nouveau dans le commerce de détail.

⁷ Flabbi, L. & Moro, A. (2012) « *The effect of job flexibility on female labor market outcomes: Estimates from a search and bargaining model* ». *Journal of Econometrics*, 168(1), 81-95.

⁸ Blau, F. D., & Kahn, M. D. (2017). « *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations.* » *Journal of Economic Literature*, 55(3): 789-865.

⁹ Wiswall, M., & Zafar, B. (2016). « *Preference for the workplace, human capital, and gender* » (n° w22173). National Bureau of Economic Research.

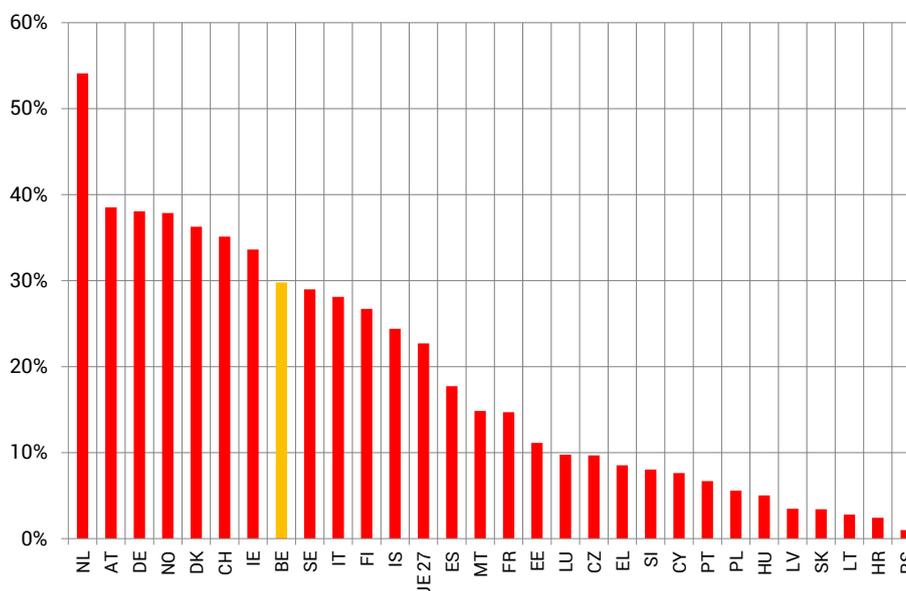
Tableau 3-2 : Part des travailleurs occupés à temps partiel dans l'emploi salarié total des sous-secteurs du secteur de la distribution en 2022

Secteur	Temps partiel	% secte
45 : Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	8.778	13,4%
46 : Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	20.852	14,5%
47 : Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	121.621	41,8%
Total (45, 46, 47)	151.251	30,2%

Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Avec une part de 29,8% de travailleurs à temps partiel dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46 et 47), la Belgique obtient un résultat supérieur à celui de la France (14,7%). Le taux de travail à temps partiel est le plus élevé aux Pays-Bas (54,1%). C'est le cas dans le secteur de la distribution, mais aussi dans d'autres secteurs comme l'industrie alimentaire. La plupart des pays d'Europe du sud, centrale et orientale connaissent un taux de travail à temps partiel (nettement) inférieur à 20%. Les principales exceptions sont constituées par l'Autriche et la Suisse, où le travail à temps partiel s'élève respectivement à 38,5% et 35,1%.

Graphique 3-2: Part du travail à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2022 (NACE 45, 46, 47)



Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

3.2 Nombre d'heures prestées par semaine

Les données reprises ci-après concernent le nombre d'heures habituellement prestées par semaine par un travailleur occupé à temps plein et par un travailleur occupé à temps partiel. Le nombre d'heures visé ici correspond au nombre moyen d'heures normalement ouvrées par une personne au cours d'une semaine complète (c'est-à-dire sans jour férié). Il faut y inclure toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, payées ou non, normalement prestées par une personne, mais en exclure le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, de même que les pauses pour le repas principal (normalement pris le midi).

Selon l'enquête sur les forces de travail, le nombre moyen d'heures prestées par les travailleurs occupés à temps plein dans le secteur de la distribution en Belgique s'élevait à 38,6 heures/semaine en 2022. Entre 1997 et 2016, le nombre d'heures prestées par semaine par un travailleur à temps plein n'a pratiquement pas varié et oscille aux alentours des 40 heures/semaine. En 2022, les ouvriers occupés à temps plein ont presté un peu moins d'heures par semaine (38,2) qu'en 2021 (38,6). Les employés à temps plein ont également travaillé moins longtemps (38,7 heures par semaine). La semaine de travail d'un travailleur à temps plein est la plus courte dans le commerce de détail (NACE 47), à savoir 37,7 heures/semaine.

Tableau 3-3 : Durée moyenne habituelle hebdomadaire de travail selon le sexe, le statut et le régime de travail dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

		Temps plein														
		2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ouvriers	Hommes	38,9	38,9	39,3	38,7	38,8	39,0	38,9	39,0	39,1	39,1	38,7	39,0	38,9	38,8	38,5
	Femmes	38,0	37,3	38,0	38,9	37,7	38,5	38,2	37,8	38,0	37,3	37,6	37,1	36,7	37,3	36,4
	Total	38,8	38,7	39,1	38,8	38,6	38,9	38,8	38,9	38,9	38,8	38,5	38,8	38,6	38,6	38,2
Employés	Hommes	40,9	40,9	40,8	41,1	41,2	41,0	41,1	40,4	40,6	41,1	40,4	40,1	39,8	40,0	39,5
	Femmes	38,5	38,4	38,9	38,5	38,7	38,8	38,9	38,4	38,9	38,1	38,0	38,3	37,9	38,5	37,7
	Total	39,7	39,8	40,0	40,0	40,1	40,0	40,2	39,5	39,8	39,9	39,4	39,3	39,0	39,4	38,7
Total	Hommes	40,0	40,1	40,2	40,2	40,1	40,2	40,3	39,8	40,0	40,4	39,8	39,7	39,5	39,6	39,1
	Femmes	38,4	38,3	38,8	38,6	38,5	38,8	38,8	38,3	38,8	38,0	38,0	38,2	37,8	38,3	37,6
	Total	39,4	39,4	39,8	39,6	39,6	39,7	39,8	39,3	39,5	39,6	39,2	39,1	38,9	39,2	38,6
		Temps partiel														
		2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ouvriers	Hommes	21,4	22,8	22,0	22,2	22,8	23,6	22,2	23,4	21,4	23,9	21,3	22,0	22,3	20,8	19,5
	Femmes	19,6	20,0	21,2	19,7	20,5	21,2	20,7	20,7	21,6	22,8	21,8	19,4	20,1	22,8	16,7
	Total	20,2	21,1	21,6	20,8	21,5	22,0	21,3	21,8	21,5	23,3	21,6	20,5	21,2	21,8	18,2
Employés	Hommes	23,8	21,8	24,7	23,7	24,7	24,1	23,8	24,9	24,2	24,9	23,9	24,1	26,0	23,3	22,8
	Femmes	23,4	23,7	24,5	24,1	24,6	25,0	24,5	24,8	24,7	25,6	25,0	25,0	25,0	26,0	24,4
	Total	23,4	23,4	24,5	24,1	24,6	24,9	24,4	24,8	24,6	25,5	24,8	24,8	25,2	25,4	24,1
Total	Hommes	22,4	22,2	23,4	23,0	23,8	23,8	23,0	24,3	23,0	24,4	22,8	23,3	24,3	22,1	21,3
	Femmes	22,8	23,1	24,0	23,4	23,9	24,4	23,9	24,2	24,2	25,2	24,5	24,2	24,2	25,4	23,0

Total		22,7	23,0	23,9	23,4	23,9	24,3	23,7	24,2	24,0	25,1	24,2	24,0	24,2	24,5	22,5
		Total														
		2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ouvriers	Hommes	37,3	37,0	37,0	36,5	36,7	37,4	37,0	37,2	36,8	36,8	36,7	36,9	36,4	35,3	34,7
	Femmes	28,0	27,4	28,1	28,0	28,2	28,2	29,7	28,0	30,2	30,3	29,4	27,6	27,7	28,5	23,5
	Total	35,1	34,6	35,0	34,4	34,8	35,1	35,1	35,1	35,3	35,3	34,9	34,8	34,5	33,7	32,2
Employés	Hommes	39,7	39,0	39,3	39,3	39,4	39,5	39,7	38,6	38,6	39,5	38,8	38,2	38,2	38,0	37,3
	Femmes	31,1	30,9	31,4	31,6	31,6	32,2	32,0	32,0	32,5	32,5	32,2	32,4	32,1	32,8	32,0
	Total	34,2	34,0	34,7	34,8	34,9	35,2	35,3	34,7	35,1	35,7	35,2	35,0	34,9	35,3	34,4
Total	Hommes	38,5	38,1	38,3	38,1	38,3	38,7	38,6	38,0	37,9	38,5	38,1	37,7	37,5	37,0	36,3
	Femmes	30,7	30,4	31,0	31,1	31,1	31,6	31,7	31,5	32,2	32,2	31,8	31,8	31,5	32,2	30,9
	Total	34,5	34,2	34,8	34,7	34,9	35,1	35,3	34,8	35,2	35,6	35,1	34,9	34,8	34,9	33,8

Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

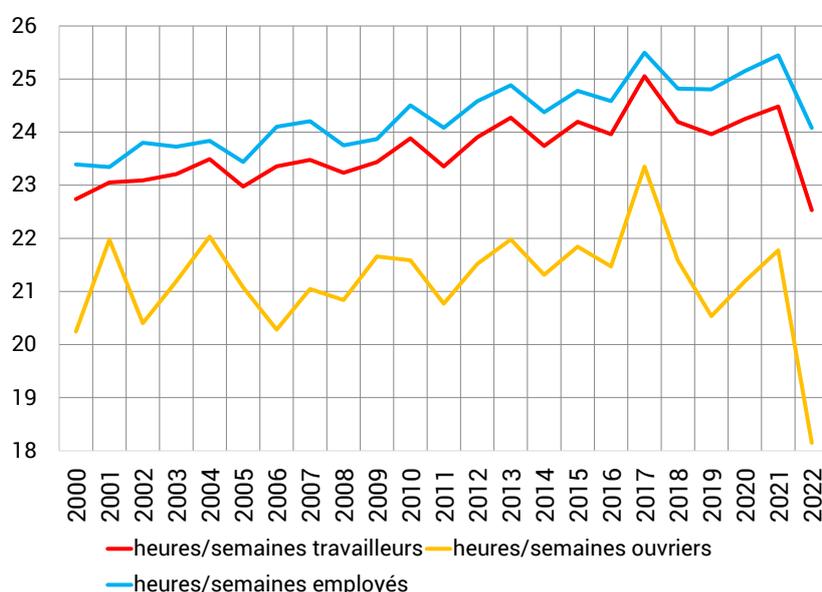
Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Durant la période 1997-2013, les travailleurs à temps partiel ont vu leur nombre d'heures prestées augmenter de 22,7 à 24,3. En 2014, ce nombre a à nouveau diminué pour s'établir à 23,7 ; en 2016, le travailleur à temps partiel travaillait en moyenne 24 heures par semaine. La méthodologie de l'enquête sur les forces de travail a subi une réforme en 2017, laquelle engendre une rupture avec le passé. C'est pourquoi nous examinons la période 2017-2018 séparément de la période précédente.

En 2018, le travailleur à temps partiel prestait en moyenne 24,2 heures par semaine, soit près d'une heure de moins qu'en 2017. Cette baisse est une tendance générale qui se manifeste dans chaque sous-groupe de travailleurs à temps partiel, indépendamment de leur statut et de leur sexe et dont le niveau plancher est atteint en 2019. En 2020 et 2021, on observe à nouveau une augmentation à 24,5 heures par semaine, suivie d'une forte baisse en 2022 à 22,5 heures par semaine. Il y a toutefois un écart dans la durée de travail moyenne hebdomadaire en fonction du statut du travailleur. Les employés à temps partiel travaillent en moyenne plus longtemps en 2022 (24,1 heures par semaine) que les ouvriers à temps partiel (18,2 heures par semaine), et la baisse des heures de travail en 2022 est plus importante chez les ouvriers. Parmi les employés, les femmes travaillant à temps partiel effectuent plus d'heures que leurs homologues masculins en 2022. Chez les ouvriers, les hommes effectuent en moyenne plus d'heures. En ce qui concerne les sous-secteurs, nous pouvons constater que la semaine de travail des travailleurs à temps partiel est la plus longue dans le commerce de gros (NACE 46) : en moyenne 26,0 heures par semaine.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi concernant le travail faisable et maniable le 1er octobre 2017, les heures complémentaires qu'un travailleur à temps partiel peut prêter sans qu'aucun sursalaire ne soit dû ont été augmentées pour un travailleur occupé à temps partiel avec un horaire variable : elles ont été portées de 3 heures à 3 heures et 14 minutes par semaine dans la période de référence (à multiplier par le nombre de semaines avec un maximum de 168 heures, soit 52 semaines multipliées par 3 heures et 14 minutes). Malgré cette mesure, la durée de travail moyenne des travailleurs à temps partiel dans le secteur de la distribution a baissé en 2022, de pratiquement trois heures par rapport à 2017.

Graphique 3-3: Nombre d'heures moyen prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) durant la période 1997-2022



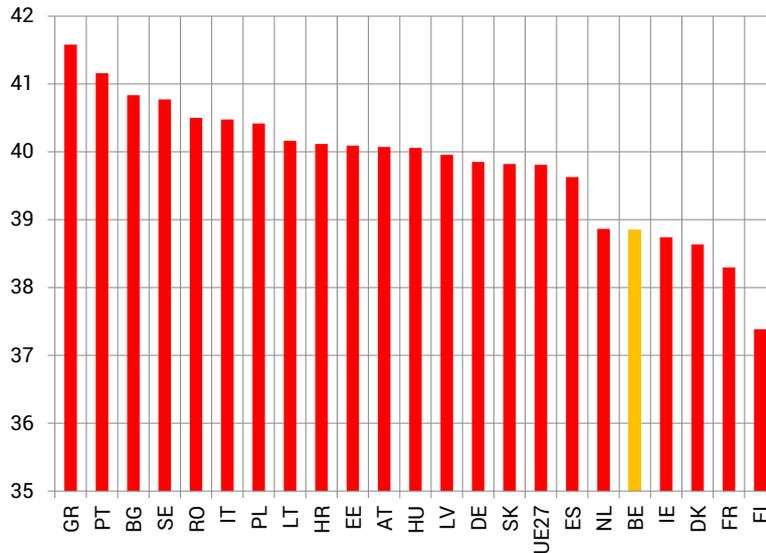
Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Selon les statistiques d'Eurostat, la semaine de travail d'un travailleur à temps plein (ouvrier et employé) est d'approximativement 38,8 heures dans le secteur de la distribution en Belgique. C'est la quatrième semaine la plus courte au sein de l'UE. Les semaines de travail sont encore un peu plus courtes en Irlande, en France, en Finlande et au Danemark. Les Grecs travaillent quant à eux un peu plus longtemps, à savoir 41,6 heures par semaine.

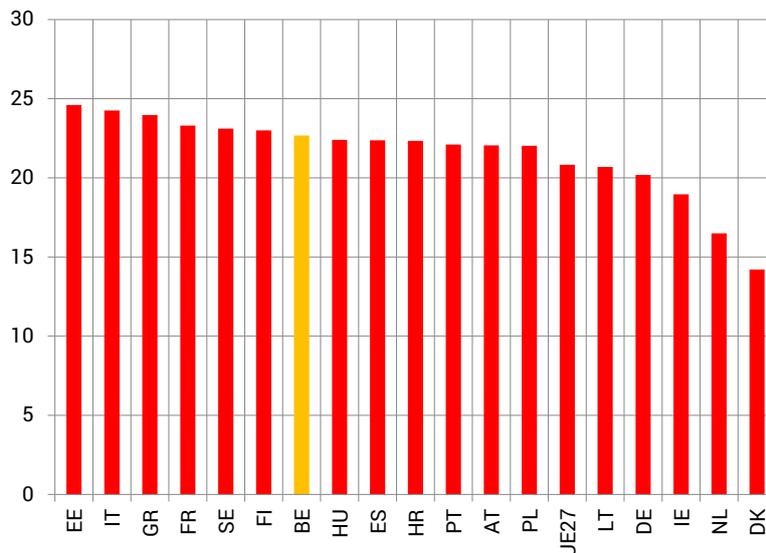
Graphique 3-4: Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps plein dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

Selon les statistiques d'Eurostat, le nombre moyen d'heures ouvrées par semaine par les travailleurs à temps partiel est d'approximativement 22,7 heures en Belgique. Au sein de l'Union européenne, la Belgique fait partie des pays où cette moyenne est la plus élevée. En Allemagne, et surtout aux Pays-Bas, la semaine de travail d'un travailleur à temps partiel est nettement plus courte, à savoir respectivement 20,2 et 16,5 heures.

Graphique 3-5: Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)



Source : Secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

3.3 Emplois permanents et temporaires

Les données reprises ci-après établissent une distinction entre emplois permanents et emplois temporaires¹⁰. Un emploi peut être considéré comme temporaire s'il est entendu entre l'employeur et le salarié que la fin du contrat de travail est déterminée par des conditions objectives telle qu'une date précise, l'achèvement d'une tâche ou le retour d'un autre salarié qui a été remplacé temporairement.

Si l'on observe de plus près la période 2000-2016, nous constatons que la part des emplois temporaires s'accroît de façon ininterrompue ces dernières années et dépasse en 2016 le niveau record de 2011 (9,5%). La baisse du nombre d'emplois temporaires qui perdurait depuis 2011 connaît un revirement en 2014. Il est à noter que la période à l'essai a été supprimée au 1^{er} janvier 2014 en cas de contrat à durée indéterminée. Il est également fait davantage appel aux contrats à durée déterminée dans l'ensemble du secteur flamand des services. Une enquête réalisée par le SERV auprès d'entreprises et d'organisations flamandes indique qu'entre 2004 et 2016, une part remarquablement plus élevée de répondants (47,4% en 2016 contre 18,7% en 2004) a recours aux contrats à durée déterminée¹¹.

Entre 2017 et 2021, la part des emplois à durée déterminée (emplois temporaires) continue d'augmenter, passant de 12,2% en 2017 à 15,6% en 2021, contre 84,4% pour les emplois à durée indéterminée (emplois permanents). Il est à noter que depuis le 1^{er} mai 2018, de nouveaux délais de préavis s'appliquent aux contrats à durée déterminée et indéterminée. La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale¹² a réduit la durée des délais de préavis à respecter par l'employeur durant les 6 premiers mois qui suivent un engagement. Cette mesure vise à compenser la disparition susmentionnée de la période d'essai¹³. En 2022, le nombre d'emplois temporaires diminue pour s'établir à 12,4%.

¹⁰ Tous les contrats de nature fixe ou temporaire y sont inclus, y compris le travail d'étudiant et le travail intérimaire.

¹¹ SERV, Rapport 'Uitzendarbeid en flexibiliteit', Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen, juin 2017

¹² https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2018032601&table_name=loi

¹³ Plus d'infos sur www.securex.be

Tableau 3-4 : Emplois permanents et temporaires dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

	Emplois permanents			Emplois temporaires		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
2000	93,0%	92,3%	92,6%	7,3%	7,7%	7,4%
2001	92,7%	90,8%	91,7%	7,3%	9,2%	8,3%
2002	93,6%	92,4%	93,0%	6,4%	7,6%	7,0%
2003	93,0%	91,2%	92,1%	7,0%	8,8%	7,9%
2004	94,0%	92,2%	93,1%	6,0%	7,8%	6,9%
2005	92,8%	92,4%	92,6%	7,2%	7,6%	7,4%
2006	93,1%	92,7%	92,9%	6,9%	7,3%	7,1%
2007	92,6%	90,9%	91,7%	7,4%	9,1%	8,3%
2008	93,5%	91,4%	92,4%	6,5%	8,6%	7,6%
2009	92,8%	91,1%	91,9%	7,2%	8,9%	8,1%
2010	93,0%	91,7%	92,4%	7,0%	8,3%	7,6%
2011	91,5%	89,4%	90,5%	8,5%	10,6%	9,5%
2012	92,9%	90,2%	91,6%	7,1%	9,8%	8,4%
2013	92,0%	91,3%	91,7%	8,0%	8,7%	8,3%
2014	92,4%	90,2%	91,3%	7,6%	9,8%	8,7%
2015	91,2%	90,3%	90,8%	8,8%	9,7%	9,2%
2016	90,1%	89,0%	89,6%	9,9%	11,0%	10,4%
2017	89,0%	86,2%	87,8%	11,0%	13,8%	12,2%
2018	89,3%	86,0%	87,7%	10,7%	14,0%	12,3%
2019	86,6%	86,1%	86,3%	13,4%	13,9%	13,7%
2020	87,2%	84,3%	85,9%	12,8%	15,7%	14,1%
2021	86,0%	82,5%	84,4%	14,0%	17,5%	15,6%
2022	89,4%	85,6%	87,6%	10,6%	14,4%	12,4%

Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

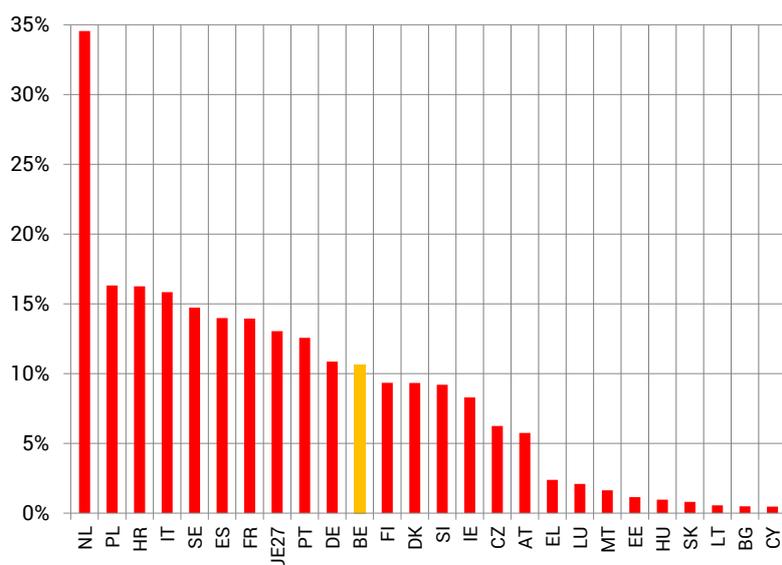
Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Une ventilation selon le statut professionnel montre, en outre, une proportion plus élevée de contrats à durée déterminée pour les ouvriers que pour les employés : en

2022, 24,0% des ouvriers (17,4% des ouvriers masculins et 46,1% des ouvrières) et seulement 8,2% des employés (6,6% des employés masculins et 9,6% des employées) étaient concernés. C'est donc principalement la part des ouvrières occupées dans le cadre d'un contrat à durée déterminée qui est élevée.

Le taux d'emploi temporaire est le plus bas dans le commerce de gros (NACE 46), à savoir 5,0%. La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) présente un taux d'emploi temporaire légèrement plus faible, à 5,0% en 2022. C'est dans le commerce de détail (NACE 47) que la part de l'emploi temporaire est la plus élevée, atteignant 17,5% en 2022. Au sein de l'Union européenne, le secteur de la distribution belge occupe une position médiane quant à la proportion de travailleurs qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée (10,7%). Cette part est inférieure à celle qui prévaut dans le secteur de la distribution allemand (10,9%), français (13,9%) et surtout néerlandais¹⁴ (34,5%). Il est à noter que la proportion de l'emploi temporaire dans le secteur de la distribution néerlandais est la plus élevée d'Europe.

Graphique 3-6: Part des salariés qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée dans les secteurs de la distribution européens en 2022 (NACE 45, 46, 47)



Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

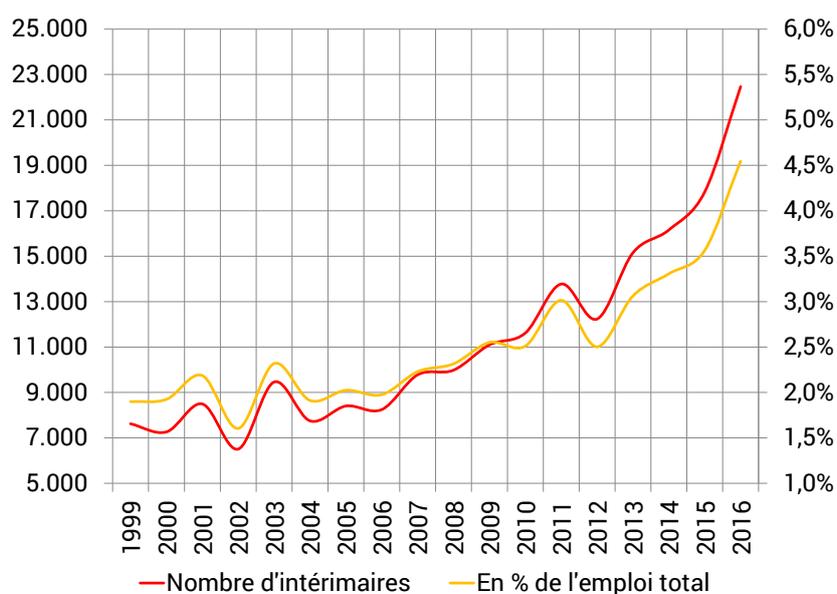
¹⁴ Les Pays-Bas ont introduit en 1999 la « flexwet » (loi Flexibilité et Sécurité), qui a rendu le marché du travail plus flexible aux Pays-Bas. La part des travailleurs flexibles ayant augmenté beaucoup plus vite que dans les pays voisins, une nouvelle loi Emploi et Sécurité a été adoptée en 2014 afin de limiter à nouveau la flexibilité et de réduire l'écart sur le marché du travail entre les personnes ayant un emploi permanent et les travailleurs flexibles. Parmi les mesures adoptées figurent notamment que les employeurs sont tenus, depuis le 1er janvier 2015, à convertir plus rapidement un contrat à durée déterminée en contrat permanent et que les travailleurs flexibles bénéficient d'une meilleure protection contre le licenciement (RIJKSOVERHEID, Smits, W., Van Den Aemele, A. (2007), « De wet flexibiliteit en zekerheid », Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, p. 1. HR-KIOSK.NL, 3 février 2015, Wet Werk en Zekerheid (2013), via le site Internet: <http://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/arbeidsrecht/wet-flexibiliteit-en-zekerheid/wetsvoorstel-werk-en-zekerheid-2013> .

3.4 Travail intérimaire

On observe une forte tendance à la hausse du recours au travail intérimaire depuis 1999. C'est surtout entre 2012 et 2016 que le travail intérimaire s'accroît très rapidement, progressant de 83,7%. C'est une augmentation plus sensible que pour le travail intérimaire au sein de l'économie totale, qui s'est établie à 31,8% durant la même période.

En 2017, l'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde. Depuis lors, un panel rotatif est utilisé, ainsi que différents modes de collecte de données, et la méthode de pondération a été révisée. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode. Nous analysons donc les chiffres à partir de 2017 dans un graphique à part, voir Graphique 3-8.

Graphique 3-7: Travail intérimaire dans le secteur de la distribution 1999-2016 (NACE 45, 46, 47)¹⁵



Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

En 2022, 11 450 intérimaires travaillent dans le secteur de la distribution, ce qui représente 2,3% de l'emploi total dans ce secteur. Il s'agit d'un net recul par rapport à l'année record 2019, où l'on comptait 26 510 travailleurs intérimaires (5,2% de l'emploi total dans le secteur). En 2021, la part des travailleurs intérimaires dans

¹⁵ Il y a une rupture de série en 2008, mais celle-ci n'a quasiment aucun impact sur le calcul des intérimaires dans le secteur de la distribution.

l'emploi du secteur de la distribution (3,2%) était plus élevée que celle estimée pour l'ensemble de l'économie (2,9%¹⁶).¹⁷

Selon le rapport sur la conjoncture du SPF Économie, le secteur de la distribution a subi une perte de chiffre d'affaires en raison de la pandémie de COVID et des mesures restrictives prises par le gouvernement dans ce contexte¹⁸. Cette baisse du chiffre d'affaires a été principalement amortie par un recul de l'emploi intérimaire de 8 681 unités en 2020, ce qui a permis de limiter la perte d'emplois réguliers dans le secteur de la distribution à 1 000 unités en 2020. En outre, il est également possible qu'une partie des effectifs intérimaires se soient vus attribuer un contrat fixe. Nous constatons que dans le secteur de la distribution, en matière d'emploi, la crise du coronavirus a surtout eu des retombées sur le travail intérimaire et que le chômage temporaire (cf. Ci-dessous) a permis à l'emploi régulier d'être relativement épargné.

Graphique 3-8: Travail intérimaire dans le secteur de la distribution 2017-2022 (NACE 45, 46, 47)



Note : Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Si nous examinons l'évolution du travail intérimaire par sous-secteur entre 2000 et 2019, nous observons une tendance positive similaire dans le commerce de gros et de détail, et une augmentation plus faible dans la distribution de véhicules automobiles.

¹⁶ Rapport entre le nombre de travailleurs intérimaires et la population active salariée

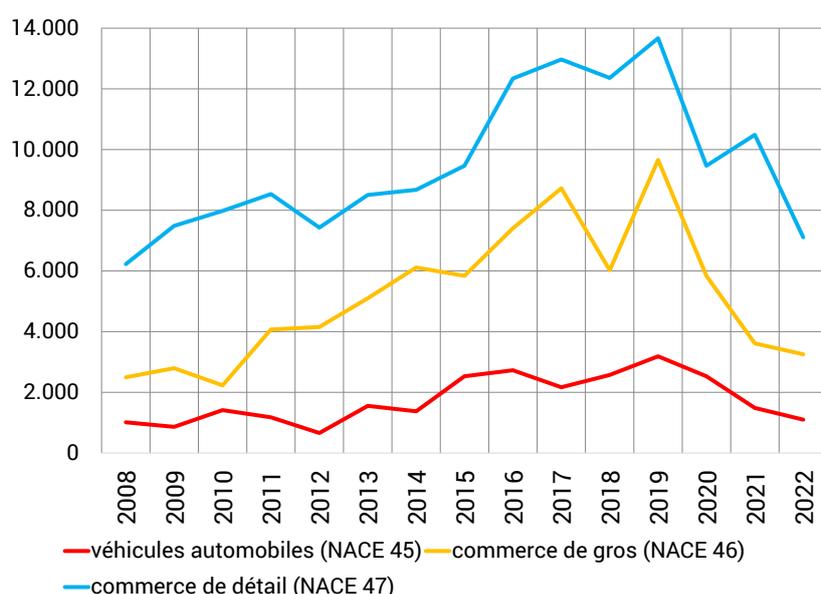
¹⁷ Source : Federgon, Rapport annuel, 2021

¹⁸ Rapport sur la conjoncture économique dans la distribution, juin 2021 & 2022, SPF Économie

De 2020 à 2022, le nombre de travailleurs intérimaires diminue fortement dans chacun des trois secteurs. Il est à noter que la baisse est plus prononcée dans la distribution de véhicules automobiles (-65,6%) et le commerce de gros (-66,3%) que dans le commerce de détail (-48,0%). Contrairement aux autres secteurs de la distribution, le commerce de détail a connu une brève reprise en 2021.

En 2022, le commerce de détail compte le plus grand nombre de travailleurs intérimaires, à savoir 7 105, suivi du commerce de gros avec 3 250 et la distribution de véhicules automobiles avec 1 096.

Graphique 3-9: Travail intérimaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur



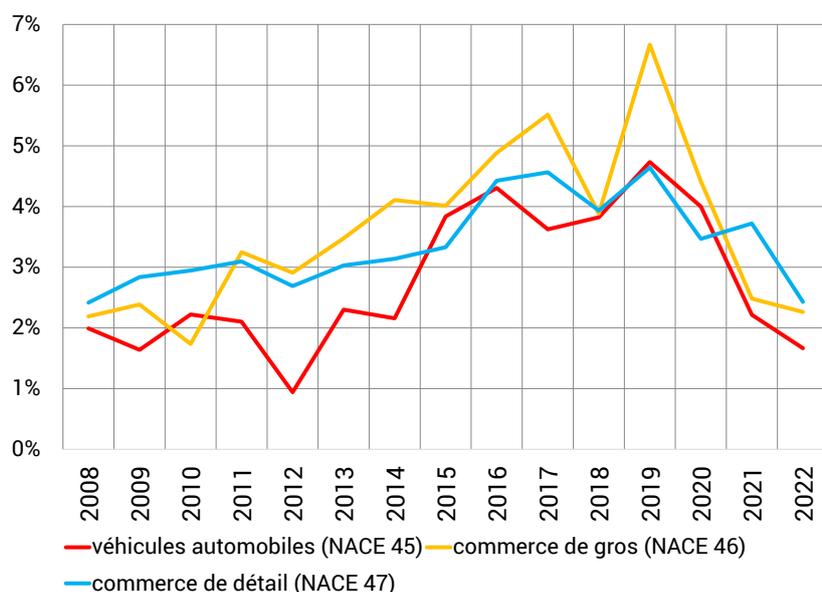
Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Si nous examinons l'évolution des taux de travail intérimaire dans l'emploi de chaque sous-secteur, nous constatons que ces taux sont très proches l'un de l'autre en 2022. Dans les trois sous-secteurs, la part du travail intérimaire oscille autour de 1,7-2,4%. En valeurs relatives, la différence entre les sous-secteurs est donc moins grande qu'en valeurs absolues. En 2019, la part du commerce de gros a augmenté beaucoup plus que celle des véhicules automobiles et du commerce de détail.

Graphique 3-10: Part du travail intérimaire dans l'emploi de chaque sous-secteur du secteur de la distribution



Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

3.5 Travail atypique

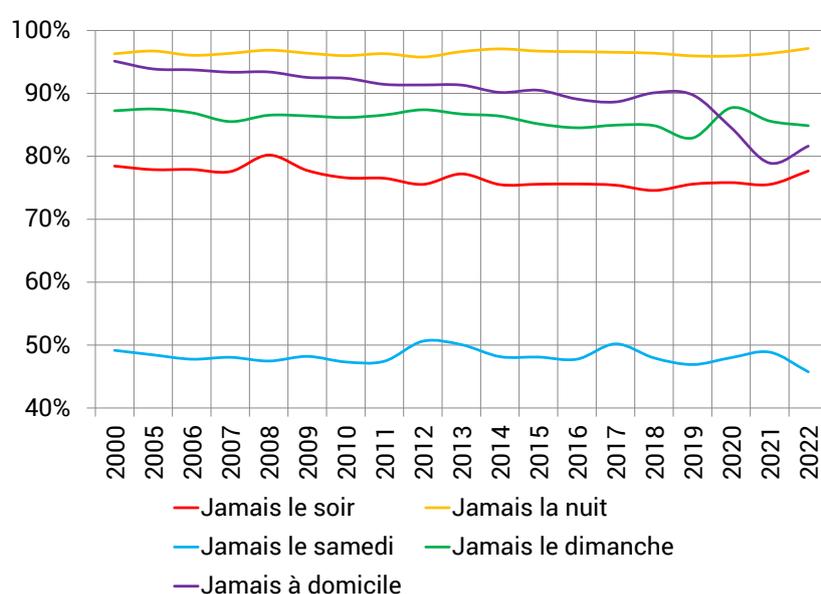
L'enquête sur les forces de travail fournit des précisions intéressantes sur l'importance des différentes facettes du travail atypique, à savoir : le travail le soir, de nuit, le samedi, le dimanche et le travail à domicile.

Les réponses des personnes ayant participé à l'enquête ont, comme pour les enquêtes précédentes, été réparties pour chacune des catégories en trois groupes : celles qui travaillent habituellement, parfois ou jamais dans ce régime de travail. Pour des raisons de lisibilité, nous nous limiterons à comparer pour chacun des types de travail atypique la situation dans le secteur de la distribution belge à celle qui prévaut dans les trois pays limitrophes (Allemagne, France, Pays-Bas) et en moyenne en Europe.

Une vue à plus long terme montre que la part de travailleurs (hommes + femmes) qui déclarent ne jamais travailler le soir, le samedi, le dimanche ou à domicile a légèrement diminué durant la période 2000-2019. Pendant la crise du coronavirus en 2020 et 2021, le pourcentage de travailleurs qui ne travaillent jamais le samedi ou le dimanche augmente à nouveau. En revanche, le pourcentage de ceux qui ne

travaillent jamais le soir ou le week-end reste quant à lui relativement stable au cours de cette période. Le pourcentage de personnes ne travaillant jamais à domicile a connu une forte baisse pendant les années de crise. En 2022, nous constatons à nouveau une augmentation du pourcentage de travailleurs qui ne travaillent jamais le soir ou la nuit ou qui ne travaillent jamais à domicile. La proportion de personnes qui ne travaillent jamais le week-end est par contre en baisse. La part des travailleurs qui ne travaillent jamais le samedi connaît une forte baisse, passant de 48,9% en 2021 à 45,7% en 2022. Il apparaît aussi immédiatement que la part des travailleurs qui ne travaillent jamais le samedi est très faible (45,7% en 2018). Il s'agit d'une caractéristique typique du secteur de la distribution (cf. infra).

Graphique 3-11: Le travail atypique dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)



Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

22,3% des salariés travaillent parfois ou habituellement le soir. La proportion de femmes ne travaillant jamais le soir est en 2022 légèrement supérieure à celle des hommes déclarant ne jamais travailler le soir (79,9% contre 75,6% en 2022). Par rapport à 2017, la proportion d'hommes qui ne travaillent jamais le soir a augmenté de près de 3,4 points de pourcentage, tandis que chez les femmes, l'augmentation n'a été que de 0,8 point de pourcentage. Tant chez les hommes que chez les femmes, ce pourcentage a diminué durant la période 2000-2016. On observe cependant une extension progressive des femmes et des hommes qui travaillent parfois le soir (moins de 50% des jours ouvrés) à partir de 2018 jusqu'en 2022. En revanche, la

proportion de travailleurs qui travaillent habituellement le soir augmente tant chez les hommes que chez les femmes au cours de la période 2018-2021. Une baisse est toutefois enregistrée en 2022.

Tableau 3-5 : Le travail le soir dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)¹⁹

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hommes															
Habituellement	7,5%	8,1%	7,6%	8,4%	7,9%	5,8%	6,2%	6,1%	5,7%	7,0%	5,5%	6,2%	7,3%	7,9%	6,8%
Parfois	15,9%	16,5%	16,7%	17,7%	19,1%	19,2%	21,8%	20,0%	20,8%	20,8%	19,7%	19,4%	19,2%	18,0%	17,6%
Jamais	76,7%	75,4%	75,6%	73,9%	73,0%	75,1%	72,1%	73,9%	73,4%	72,2%	74,9%	74,4%	73,6%	74,1%	75,6%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Femmes															
Habituellement	5,0%	5,4%	6,1%	5,1%	4,7%	4,9%	4,3%	4,4%	4,0%	3,1%	4,2%	5,4%	4,2%	5,1%	4,1%
Parfois	14,8%	14,3%	16,3%	15,7%	17,0%	15,7%	16,4%	18,3%	18,0%	17,8%	21,6%	17,7%	17,3%	17,6%	16,0%
Jamais	80,2%	80,3%	77,6%	79,2%	78,3%	79,4%	79,2%	77,3%	78,0%	79,1%	74,2%	76,9%	78,5%	77,3%	79,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total															
Habituellement	6,5%	7,5%	6,9%	6,8%	6,4%	5,4%	5,3%	5,3%	4,9%	5,2%	4,8%	5,9%	5,9%	6,7%	5,5%
Parfois	15,9%	16,5%	16,5%	16,7%	18,1%	17,4%	19,2%	19,1%	19,5%	19,4%	20,6%	18,6%	18,3%	17,8%	16,8%
Jamais	78,5%	77,9%	76,6%	76,5%	75,5%	77,2%	75,5%	75,6%	75,6%	75,4%	74,6%	75,6%	75,8%	75,5%	77,7%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

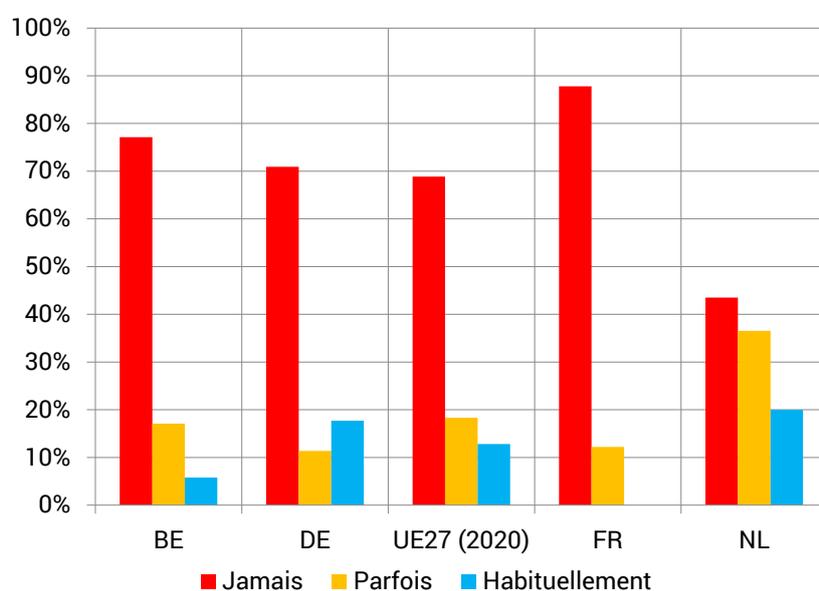
Une comparaison par rapport à la situation constatée dans les pays voisins montre qu'en 2021, c'est dans le secteur de la distribution français que la part du personnel qui ne travaille jamais le soir est la plus élevée (87,8%). Le secteur de la distribution belge pointe en deuxième position avec une part de 77,1%, soit une proportion

¹⁹ Les différences plus fortes observées entre 2013 et 2014 s'expliquent par un changement méthodologique. À partir de 2014, les données sont séparées en quatre classes : jamais, moins de 50 % du temps (= parfois), plus de 50 % du temps et toujours. Nous avons associé les deux dernières classes à « habituellement ».

nettement plus élevée que celles observées en Allemagne et aux Pays-Bas (resp. 70,9% et 43,5%) et dans l'UE (68,9%).

On remarquera que les secteurs de la distribution allemand et néerlandais se distinguent par un taux relativement élevé de travailleurs qui déclarent travailler habituellement le soir (respectivement 17,7% et 20,0%). C'est en France que ce taux est le plus bas, mais il n'est pas beaucoup plus élevé en Belgique (5,8%). Aucune différence notable n'est à signaler entre les pays limitrophes en ce qui concerne les travailleurs qui déclarent travailler occasionnellement le soir. Avec une part de 17,1%, la Belgique est devant l'Allemagne (11,4%) et la France (12,2%) dans ce domaine. La Belgique reste juste en dessous de la moyenne européenne (18,3%) et loin derrière les Pays-Bas qui, avec une part de 36,5%, sont en tête dans les deux catégories.

Graphique 3-12: Part du travail le soir dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)



Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

Le travail de nuit est très peu courant dans le secteur de la distribution. Plus de 97% des travailleurs déclarent en 2022 ne jamais travailler la nuit. La part des travailleurs qui ne travaillent jamais la nuit est restée quasiment inchangée durant la période 2000-2016 (96,6% en 2016 contre 96,3% en 2000). Ceci est également valable pour les années 2017-2022. Le travail de nuit est légèrement plus fréquent chez les travailleurs masculins (3,9%) que chez les femmes.

Tableau 3-6 : Le travail de nuit dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hommes															
Habituellement	3,0%	2,4%	3,1%	2,9%	2,6%	1,7%	1,8%	1,6%	1,9%	1,8%	2,2%	1,8%	2,7%	1,7%	1,8%
Parfois	3,0%	3,3%	3,0%	3,4%	3,7%	3,8%	2,9%	3,0%	2,7%	3,7%	3,0%	3,4%	3,7%	3,6%	2,0%
Jamais	94,0%	94,3%	93,8%	93,7%	93,7%	94,5%	95,2%	95,3%	95,4%	94,5%	94,8%	94,8%	93,6%	94,7%	96,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Femmes															
Habituellement	0,4%	0,2%	0,3%	0,1%	0,3%	0,5%	0,2%	0,4%	0,3%	0,4%	0,7%	1,0%	0,3%	0,7%	0,5%
Parfois	1,1%	0,7%	1,4%	0,9%	1,7%	0,8%	0,7%	1,4%	1,7%	0,7%	1,2%	1,8%	1,0%	0,9%	1,2%
Jamais	98,5%	99,2%	98,3%	99,0%	98,0%	98,8%	99,1%	98,1%	98,0%	98,8%	98,2%	97,3%	98,7%	98,3%	98,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total															
Habituellement	1,7%	1,3%	1,8%	1,5%	1,5%	1,1%	1,1%	1,0%	1,1%	1,2%	1,5%	1,4%	1,6%	1,3%	1,2%
Parfois	2,0%	2,0%	2,2%	2,2%	2,7%	2,3%	1,9%	2,3%	2,2%	2,3%	2,1%	2,6%	2,5%	2,4%	1,6%
Jamais	96,3%	96,7%	96,0%	96,3%	95,8%	96,6%	97,1%	96,7%	96,6%	96,5%	96,4%	96,0%	95,9%	96,3%	97,1%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

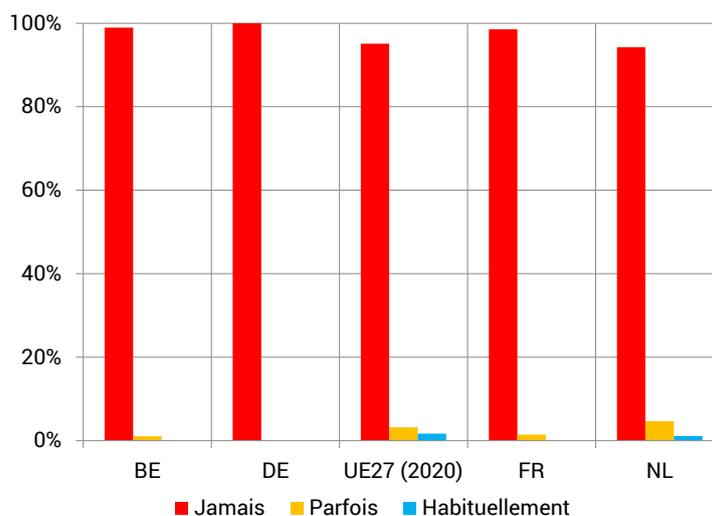
Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

On observe que la crise du COVID n'a pas fait reculer le travail de nuit qu'en Belgique. Par rapport au précédent rapport sur l'emploi (chiffres 2018), on constate que le pourcentage de salariés qui ne travaillent jamais la nuit a augmenté dans tous les pays voisins et également en moyenne au niveau européen.

Graphique 3-13: Le travail de nuit dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)



Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

Il convient d'ajouter à ce propos que les règles régissant le travail le soir et de nuit sur le marché du travail en Belgique sont strictes et qu'il arrive par conséquent que les entreprises rencontrent des difficultés à répondre à la demande de manière flexible. Des secteurs d'avenir, comme celui de l'e-commerce, en subissent les conséquences.

Dans ce contexte, les autorités ont pris en 2016 des mesures visant à autoriser le travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures) dans le secteur de l'e-commerce via une CCT d'entreprise²⁰. La loi-programme du 25 décembre 2017²¹ facilite la conclusion d'une CCT sur le travail de nuit.

Celle-ci permet aux entreprises actives dans le commerce électronique de marchandises et de services d'introduire le travail de nuit (entre 24 h et 5 h) en concluant une CCT avec au moins une organisation syndicale représentative. Avant cette loi-programme, une CCT d'entreprise signée par toutes les organisations syndicales représentées dans la délégation syndicale était requise.

En outre, la loi-programme introduit une deuxième mesure axée sur le commerce électronique de marchandises, à savoir que l'entreprise reçoit la possibilité d'introduire le travail de nuit (entre 20 h et 6 h) durant la période 2018-2019 via une

²⁰ Arrêté royal du 13 mars 2016 autorisant le travail de nuit pour l'exécution de toutes les activités liées au commerce électronique dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201), la Commission paritaire des employés du commerce de détail alimentaire (CP 202), la Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) et la Commission paritaire des grands magasins (CP 312), M.B., 18 mars 2016.

²¹ Loi-programme du 25 décembre 2017, à consulter via : http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2017122501&table_name=loi

procédure simplifiée, et de maintenir celui-ci à partir de 2020 selon une procédure simplifiée²².

Contrairement au travail le dimanche et à d'autres formes de travail atypique, le travail le samedi est fréquent dans le secteur de la distribution. Puisqu'un peu de moins de la moitié (45,7%) des travailleurs déclarent ne jamais travailler le samedi, nous savons que c'est une réalité pour plus de la moitié des travailleurs. La fréquence du travail le samedi et le dimanche a enregistré un glissement de « parfois » à « habituellement » entre 2000 et 2016. À partir de 2017, cette tendance commence à s'inverser et l'on observe un passage du travail habituel le week-end au travail occasionnel le week-end.

En raison de la pandémie de coronavirus, une baisse est observée pour le travail le dimanche (de 17,1% en 2019 à 12,3% en 2020), puis pour le travail le samedi (de 53,1% en 2019 à 52,0% en 2020). Tant le travail le samedi que le travail le dimanche retrouvent les niveaux d'avant la pandémie au cours des années suivantes. En ce qui concerne le dimanche, les dimanches de solde et les extensions des centres commerciaux touristiques (notamment à Anvers) ne sont pas étrangers à cette évolution.

Tableau 3-7 : Le travail le samedi dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Habituellement	31,8%	34,5%	35,4%	38,7%	36,0%	37,6%	38,2%	38,2%	40,2%	37,5%	39,5%	39,7%	38,8%	38,0%	38,0%
Parfois	19,0%	17,0%	17,3%	13,9%	13,4%	12,4%	13,7%	13,7%	12,1%	12,3%	12,6%	13,4%	13,2%	13,2%	16,3%
Jamais	49,2%	48,4%	47,3%	47,4%	50,6%	50,1%	48,2%	48,1%	47,8%	50,2%	48,0%	46,9%	48,0%	48,9%	45,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

²² Group S (26/01/2018), Travail de nuit et du dimanche dans l'e-commerce : la loi-programme est publiée, à consulter via : https://www.groups.be/1_87961.htm?rdeLocaleAttr=fr

Tableau 3-8 : Le travail le dimanche dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Habituellement	5,1%	5,5%	5,5%	6,2%	6,0%	7,4%	6,5%	7,2%	8,0%	8,0%	8,3%	9,6%	6,5%	6,5%	6,6%
Parfois	7,7%	7,0%	8,3%	7,2%	6,7%	5,8%	7,1%	7,6%	7,4%	7,1%	6,8%	7,5%	5,8%	7,9%	8,6%
Jamais	87,2%	87,5%	86,2%	86,6%	87,4%	86,7%	86,4%	85,1%	84,5%	85,0%	84,9%	82,9%	87,7%	85,6%	84,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

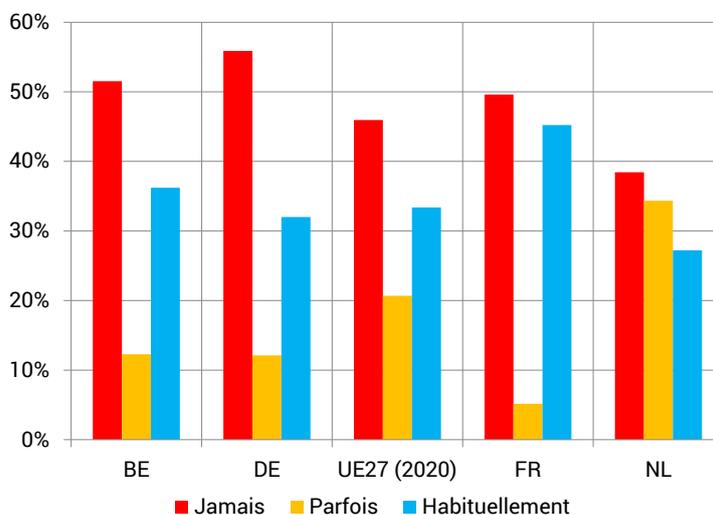
Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Selon le graphique ci-dessous, le travail le samedi reste un peu moins répandu dans le secteur de la distribution belge que chez ses homologues français et surtout néerlandais. 51,5% des travailleurs ne travaillent jamais le samedi, ce pourcentage étant même inférieur à celui observé en Allemagne (55,9%). En France et surtout aux Pays-Bas, cette proportion est plus faible à resp. 49,6% et 38,4%. Nous constatons qu'il existe de nombreuses différences entre le ratio des travailleurs qui travaillent parfois et habituellement le samedi. Par exemple, les Pays-Bas ont de loin la proportion la plus élevée de travailleurs qui travaillent parfois le samedi (34,4%), mais en même temps la proportion la plus faible de travailleurs qui travaillent habituellement le samedi (27,2%). En revanche, la France arrive en tête pour ce qui est du travail habituel le samedi avec 45,2%, mais ne compte que 5,2% de travailleurs qui travaillent parfois le samedi.

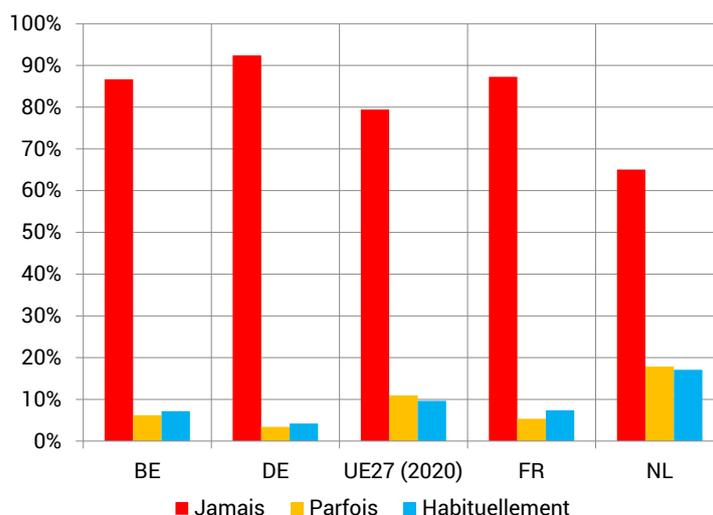
Graphique 3-14: Part du travail le samedi dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)



Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

La proportion de travailleurs qui ne travaillent jamais le dimanche est la plus élevée en Allemagne (92,4%). La Belgique occupe la troisième place avec 86,7%, juste derrière la France (87,3%). Le travail le dimanche est le plus répandu aux Pays-Bas, où 65,1% des travailleurs indiquent qu'ils ne travaillent jamais le dimanche. Ce pourcentage est inférieur à la moyenne européenne (79,4%).

Graphique 3-15: Part du travail le dimanche dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)



Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

Le travail à domicile affiche une progression depuis l'an 2000. Si 95,1% des travailleurs déclaraient encore en 2000 ne jamais travailler à domicile, ils n'étaient plus que 89,1% en 2016. Cette évolution résulte essentiellement d'une augmentation du nombre de salariés qui travaillent parfois à domicile (de 2,9% à 8,6%). Sur la période 2017-2019, cette part est restée relativement stable. En raison de la pandémie de coronavirus en 2020 et 2021, le pourcentage de ceux et celles qui ne travaillent jamais à domicile a fortement chuté, passant de 89,7% en 2019 à 78,9% en 2021. Cette hausse est principalement due à l'augmentation du nombre de salariés qui travaillent habituellement à domicile (de 1,5% en 2019 à 13,4% en 2021). En 2022, ce pourcentage repart légèrement à la hausse à 81,6%. Un glissement s'observe également en 2022 du travail à domicile habituel (diminution de 5,9 points de pourcentage) au travail à domicile occasionnel (augmentation de 3,2 points de pourcentage). En 2022, 10,9% des travailleurs travaillaient parfois à la maison, 7,5% travaillaient habituellement à domicile et la part des travailleurs déclarant ne jamais travailler à domicile était de 81,6%.

Tableau 3-9 : Le travail à domicile dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

	2000	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Habituellement	2,0%	2,2%	2,6%	3,1%	2,7%	2,4%	2,7%	2,1%	2,3%	1,8%	1,3%	1,5%	7,3%	13,4%	7,5%
Parfois	2,9%	3,8%	5,0%	5,5%	6,0%	6,3%	7,1%	7,4%	8,6%	9,6%	8,6%	8,8%	8,2%	7,7%	10,9%
Jamais	95,1%	93,9%	92,4%	91,4%	91,3%	91,3%	90,1%	90,5%	89,1%	88,6%	90,1%	89,7%	84,5%	78,9%	81,6%
Total	100,0%	0,1%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

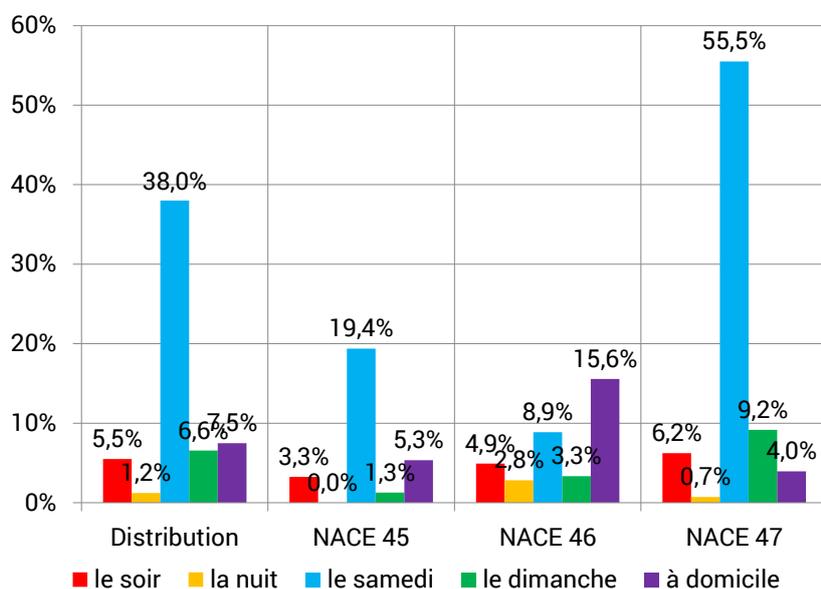
Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

Une comparaison par sous-secteur révèle que le travail atypique est essentiellement présent dans le commerce de détail (NACE 47). Le travail le week-end, en particulier, est nettement plus fréquent dans le commerce de détail que dans les autres sous-secteurs. Plus de la moitié (55,5%) des travailleurs travaillent habituellement le samedi et 9,2% habituellement le dimanche. Le taux élevé de travail le samedi dans le secteur de la distribution est presque totalement attribuable au commerce de détail. Le travail de nuit et le travail à domicile sont un peu plus répandus dans le commerce de gros (NACE 46), mais le travail le week-end est moins fréquent dans ce sous-secteur.

Graphique 3-16: Part des salariés qui travaillent habituellement le soir, la nuit, le week-end ou à domicile dans le secteur de la distribution et dans les sous-secteurs 45, 46 et 47 en 2021



Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

3.6 Horaire de travail

Les enquêtes sur les forces de travail donnent également plus de précisions sur les types d'horaire de travail. Par exemple, une distinction peut être faite entre les travailleurs qui peuvent définir eux-mêmes leurs horaires de travail et ceux qui doivent suivre des heures de travail imposées, et une distinction entre les travailleurs qui travaillent selon un système de travail posté ou non.

3.6.1 Horaires de travail choisis et imposés

Dans le secteur de la distribution, 26,8% des travailleurs salariés peuvent définir eux-mêmes leurs horaires de travail, les 73,2% restants ayant leur horaire imposé par l'employeur. La majorité des travailleurs salariés qui peuvent définir eux-mêmes leur horaire doivent le faire dans des limites imposées par l'employeur (20,1%) et 6,7 % sont tout à fait libres de choisir eux-mêmes leurs horaires.

En 2022, la part des travailleurs salariés soumis à un « horaire imposé » - c'est-à-dire ceux qui ont l'obligation d'arriver à leur travail et de le quitter à une heure imposée par leur employeur - est de 73,2% dans le secteur de la distribution. La différence entre ouvriers et employés est grande. Chez les ouvriers, 90,8% travaillent dans un régime à horaire imposé en 2022, pour 66,6% parmi les employés.

Les ouvriers sont très peu nombreux à pouvoir choisir leurs horaires de travail (9,2%), alors que 33,4% des employés peuvent en bénéficier. Tant chez les ouvriers que chez les employés, nous voyons clairement une différence entre les hommes et les

femmes. Parmi les ouvrières, seules 6,6% choisissent elles-mêmes leurs horaires de travail, contre 10,2% chez les hommes. Chez les employés, ces chiffres sont de respectivement 27,0% et 42,1%.

Tableau 3-10 : Horaire de travail en 2022 (NACE 45, 46 et 47)

	Hommes	Femmes	Total
Ouvriers			
Horaire choisi	2,0%	0,7%	1,7%
Horaire choisi dans certaines limites	8,2%	5,8%	7,6%
Horaire imposé	89,8%	93,4%	90,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Employés			
Horaire choisi	13,1%	5,4%	8,6%
Horaire choisi dans certaines limites	29,0%	21,6%	24,8%
Horaire imposé	57,9%	73,0%	66,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Ouvriers et employés			
Horaire choisi	8,7%	4,7%	6,7%
Horaire choisi dans certaines limites	20,9%	19,2%	20,1%
Horaire imposé	70,4%	76,1%	73,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

Note : La question posée dans l'enquête était « Décidez-vous vous-même du début et de la fin de votre journée de travail ? », et les réponses possibles étaient « Oui, vous pouvez décider pleinement », « Oui, moyennant certaines restrictions, p.ex. dans le cadre d'un horaire flexible » et « Non, l'employeur ou l'organisation décide ».

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

3.6.2 Travail posté en équipes

Les horaires de travail particuliers ne sont donc pas si exceptionnels dans le secteur de la distribution. Les formes principales sont l'horaire flexible imposé (20,1%) et l'horaire flexible choisi (6,7%). Le travail en équipes représentait en 2021 13,2% de l'emploi total dans le secteur de la distribution, une forte hausse par rapport à 2020 (4,7%). Le travail posté (en équipes) ne représentait en 2022 que 11,9% de l'emploi total du secteur de la distribution. La rupture dans les résultats de 2021 s'explique par une adaptation des questions dans l'enquête sur les forces de travail. Une répartition par statut professionnel montre que tant les ouvriers que les employés travaillent assez rarement en équipes (16,0% et 10,3%). Le travail posté (en équipes) est le plus répandu dans le secteur du commerce de détail (NACE 47) ; 15,2% des effectifs totaux sont concernés en 2022.

Tableau 3-11 : Évolution du travail en équipes dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)

		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ouvriers	Hommes	4,9%	7,5%	7,7%	7,9%	5,2%	6,2%	7,0%	7,0%	11,8%	8,0%	9,2%	7,8%	21,1%	16,4%
	Femmes	7,4%	8,8%	5,3%	4,0%	4,3%	7,3%	5,2%	10,2%	1,8%	16,5%	11,1%	9,5%	21,7%	14,9%
	Total	5,5%	7,8%	7,1%	7,0%	5,0%	6,5%	6,6%	7,7%	9,3%	10,1%	9,7%	8,2%	21,2%	16,0%
Employés	Hommes	2,6%	3,9%	4,6%	4,1%	3,3%	3,5%	2,7%	3,2%	3,1%	5,6%	2,4%	3,0%	8,9%	9,7%
	Femmes	3,5%	3,5%	2,6%	3,7%	2,7%	3,3%	2,5%	3,2%	3,2%	4,3%	4,5%	3,7%	11,8%	10,8%
	Total	3,2%	3,7%	3,4%	3,9%	2,9%	3,4%	2,6%	3,2%	3,2%	4,9%	3,6%	3,4%	10,5%	10,3%
Total	Hommes	3,5%	5,4%	5,8%	5,7%	4,1%	4,5%	4,4%	4,7%	6,1%	6,5%	5,2%	4,9%	13,2%	12,3%
	Femmes	4,1%	4,2%	3,0%	3,8%	2,9%	3,9%	2,8%	4,1%	3,0%	5,9%	5,4%	4,6%	13,1%	11,4%
	Total	3,8%	4,8%	4,4%	4,8%	3,5%	4,2%	3,7%	4,4%	4,7%	6,2%	5,3%	4,7%	13,2%	11,9%

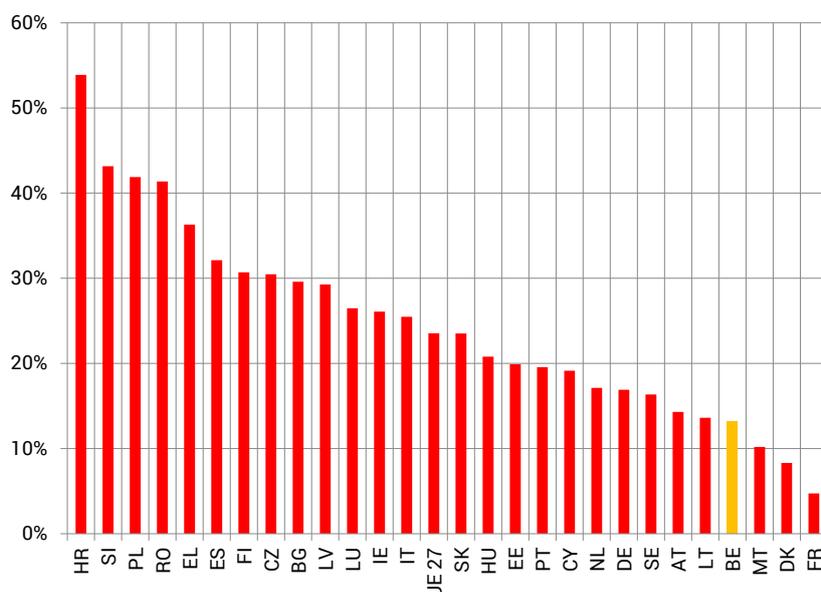
Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les résultats. Les chiffres obtenus avec l'ancienne méthode ne sont dès lors plus comparables à ceux obtenus avec la nouvelle méthode.

b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Statistics Belgium)

En comparaison avec les autres secteurs de la distribution européens, il apparaît que la proportion de salariés qui travaillent en équipes en Belgique (13,2%) est parmi les plus basses d'Europe en 2021. En France (4,7%), ce chiffre est encore plus faible. Aux Pays-Bas (17,1%) et en Allemagne (16,9%), la part des salariés qui travaillent en équipes est plus élevée. Pourtant, ces pays font partie de ceux qui, par comparaison aux autres pays européens, ont une proportion plutôt faible de travail en équipes. Dans l'Union européenne, une moyenne de 23,5% des salariés du secteur de la distribution travaillent en équipes. La part des salariés qui travaillent en équipes est donc, dans les pays voisins, systématiquement inférieure à la moyenne européenne.

Graphique 3-17: Part du travail en équipes dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)



Source : secrétariat du CCE sur la base des enquêtes sur les forces de travail (Eurostat)

3.7 Chômage temporaire

Les graphiques ci-dessous montrent que le chômage temporaire avant l'apparition de la pandémie, mesuré selon les données lissées, n'a cessé de diminuer. Au cours de l'année 2020, nous constatons une augmentation considérable du nombre de chômeurs temporaires. Cette tendance a débuté en mars 2020, en même temps que le premier confinement COVID. À partir de février 2021, le nombre de personnes en chômage temporaire commence à baisser. Les données les plus récentes datent d'octobre 2022, alors que le nombre de chômeurs temporaires était de 5 054 (14 326 après lissage²³). C'est proche du niveau pré-COVID (en septembre 2019, le nombre de chômeurs temporaires s'élevait à 2 502).

Avant la pandémie de COVID, une tendance structurelle vers moins de chômage temporaire avait été remarquée sur une longue période d'observation. La proportion est passée d'une moyenne de 1,5% de l'emploi en 2013 à 0,6% juste avant l'apparition de la pandémie.

Le chômage temporaire touche proportionnellement plus d'hommes que de femmes : 72,7% des chômeurs temporaires en octobre 2022 sont des hommes, alors que leur part dans l'emploi total était de 53,8% au troisième trimestre 2022. Pendant la pandémie de COVID, ce rapport a changé et le chômage temporaire était presque

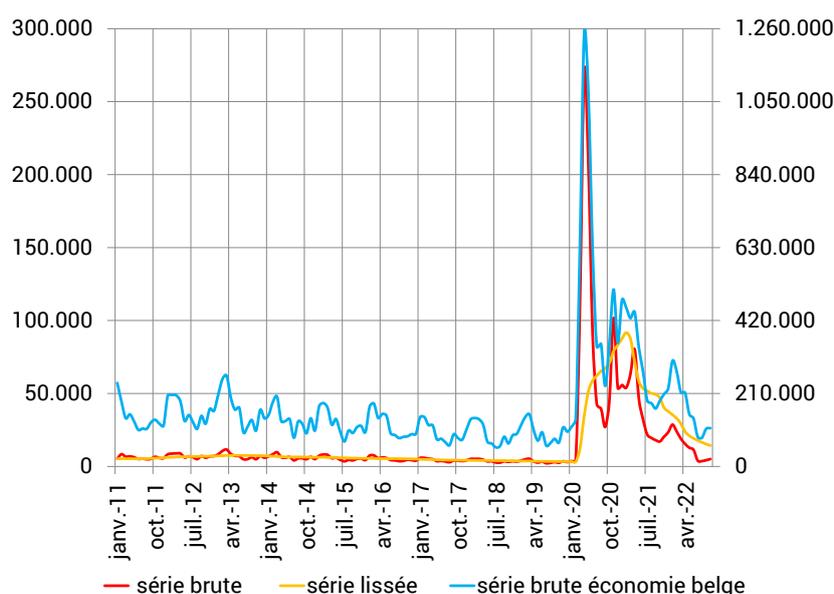
²³ Il s'agit d'une méthode de calcul de la moyenne sur 12 mois pour neutraliser les valeurs aberrantes.

aussi fréquent chez les hommes que chez les femmes Cette évolution a eu lieu principalement dans le commerce de détail.

En outre, l'ampleur du chômage temporaire dans le secteur de la distribution est, en raison même de la nature des activités du secteur, fortement influencée par les facteurs saisonniers. Elle est élevée au cours des trois/quatre premiers mois de l'année et faible en période estivale et hivernale (cf. série brute du graphique ci-dessous). Ce n'est pas un phénomène typiquement sectoriel, puisque le chômage temporaire suit la même tendance dans l'économie belge.

Pour observer la relation entre chômage temporaire et conjoncture économique, nous avons raisonné en termes de moyennes mobiles et de moyennes annuelles, ce qui permet d'éliminer les facteurs purement accidentels ou saisonniers. On a observé entre janvier 2011 et l'été 2013 une tendance à une augmentation du chômage temporaire, mais celui-ci s'est replié à nouveau après l'été 2013 jusqu'au début de la pandémie de COVID en mars 2020.

Graphique 3-18: Évolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution et l'économie belge

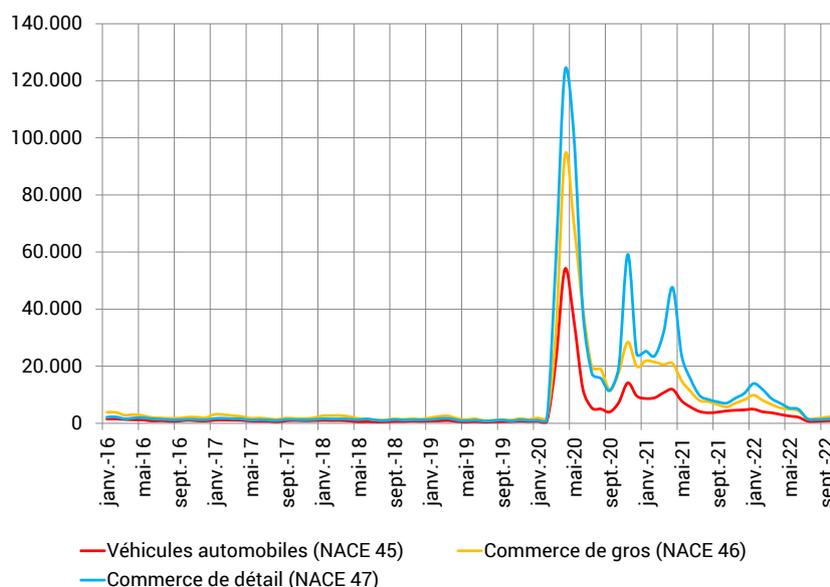


Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques du chômage temporaire (après vérification) de l'ONEM

Dans tous les sous-secteurs de la distribution, le chômage temporaire est également plus élevé en moyenne durant les 3-4 premiers mois de l'année et plus faible en période estivale et hivernale. Avant la crise du COVID, le commerce de gros comptait le plus grand nombre de chômeurs temporaires. Mais pendant la crise du coronavirus, nous avons soudainement vu beaucoup plus de chômeurs temporaires dans le secteur du commerce de détail. Les pics de chômage temporaire dans le commerce de détail sont donc beaucoup plus intenses que dans les deux autres secteurs de la distribution. À partir de juillet 2022, la situation semble s'être

normalisée et le commerce de gros est à nouveau le plus important dans ce domaine. Si l'on compare le nombre de chômeurs temporaires au nombre de travailleurs dans chaque sous-secteur, la distribution de véhicules automobiles enregistrait cependant la plus grande proportion de chômeurs temporaires avec 1,0% en 2019 (pré-COVID).

Graphique 3-19: Évolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur

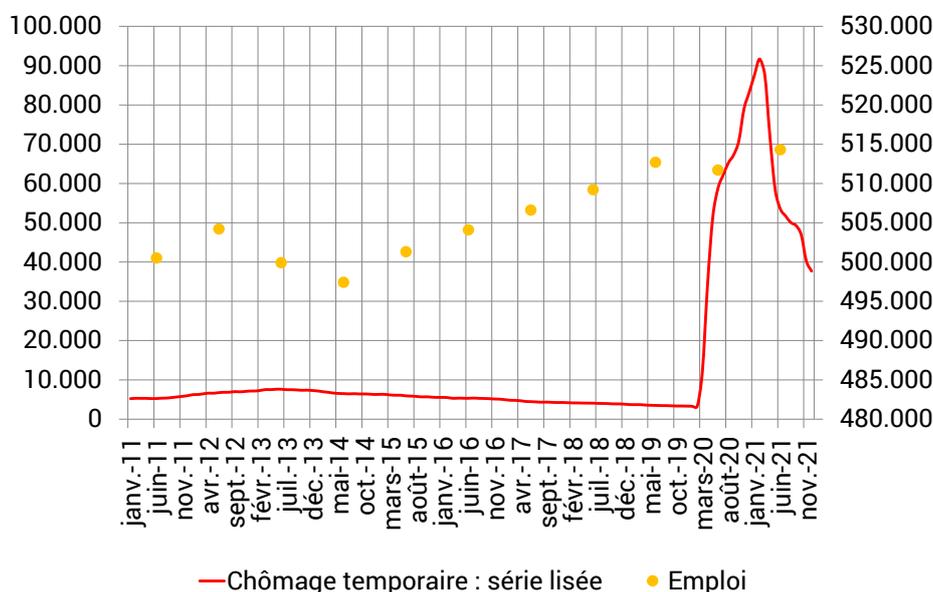


Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques du chômage temporaire (après vérification) de l'ONEM

Le chômage temporaire permet de réagir de manière flexible aux fluctuations conjoncturelles. Ce système flexible apparaît donc être un « instrument win-win ». Il sécurise la pérennité de l'emploi du salarié en mauvaise conjoncture, d'une part, et permet à l'employeur de maintenir les connaissances et l'expérience au sein de l'entreprise. Mais ce recours à un tel stabilisateur de l'emploi a ses limites.

L'emploi est resté à niveau même dans les périodes de crise. Le système de chômage temporaire a contribué à limiter le nombre de licenciements en temps de crise.

Graphique 3-20: Évolution du nombre de chômeurs temporaires et du nombre de travailleurs dans le secteur de la distribution



Source : Secrétariat CCE sur base des statistiques de l'ONEM et de l'ICN

De 2016 à 2020, le chômage temporaire était pour environ 78% de nature économique et la force majeure était le deuxième facteur important (7,6%). Au cours de la période COVID (de mars 2020 à juin 2022), plus de 98% du chômage temporaire était dû à des cas de force majeure. Les autres facteurs sont les intempéries, la « suspension de crise des employés », les fermetures collectives, les incidents techniques, les grèves ou les lock-outs. Le nombre de chômeurs temporaires a atteint son pic en mars 2021 et a ensuite fortement diminué.

Si l'on examine les sous-secteurs individuellement, ce sont également les motifs économiques qui constituent la principale cause de chômage temporaire. Avant la pandémie (de 2016 à 2019), le taux de chômage temporaire pour force majeure ou pour jours d'intempéries dans le commerce de détail (NACE 47) était relativement élevé à 20,7%, le chômage temporaire de nature économique représentant 67,6%. Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), 90,7% du chômage temporaire était de nature économique et dans le commerce de gros (NACE 46), cette proportion était de 79,5%. Avant la crise du COVID, le chômage temporaire touchait davantage les hommes que les femmes dans les trois secteurs, mais cet écart est le plus grand dans la distribution de véhicules automobiles, puisque 95,1% des personnes en chômage temporaire y étaient des hommes en 2019. Dans le commerce de gros, ce pourcentage était de 78,1% et dans le commerce de détail de seulement 62,1%. La crise du COVID a réduit ces différences. Dans la distribution de véhicules automobiles et le commerce de gros, les hommes en chômage temporaire représentaient encore respectivement 83,9% et 64,7% du total en 2020. Il n'y a que

dans le commerce de détail qu'une minorité de chômeurs techniques étaient des hommes (32,8%).

3.8 Régime de chômage avec complément d'entreprise²⁴

Les graphiques ci-dessous montrent l'évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC (les anciens prépensionnés) dans le secteur de la distribution²⁵ pour la période 2002-2016 et 2017-février 2023. Nous effectuons une distinction entre ces deux périodes parce que l'ONEM utilise depuis 2017 un autre mode de calcul amélioré et que ce changement a un impact important sur les chiffres.

Pour calculer le nombre de chômeurs en RCC et l'affectation au code NACE, l'ONEM utilise à partir de 2017 le numéro BCE et la base de données des employeurs. Avant 2017, le code NACE était introduit manuellement par les bureaux de chômage et un chômeur en RCC était généralement affecté au secteur « services ». Cela a engendré une importante sous-estimation du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution. Ainsi, selon les anciennes statistiques, le secteur de la distribution comptait 3 348 chômeurs en RCC en janvier 2017, alors que ce chiffre est de 9 852 selon les nouvelles statistiques.

En 2022, le secteur de la distribution compte en moyenne 1 523 chômeurs en RCC, dont 869 hommes et 653 femmes. La majeure partie est composée d'employées et d'ouvriers masculins. Dans le courant de 2017 jusqu'en 2022, on observe une nette tendance baissière du nombre de chômeurs en RCC.

Durant la période antérieure à 2017 (anciennes statistiques), le nombre de chômeurs en RCC a baissé de 5 490 en janvier 2002 à 4 934 en décembre 2002 avant de reprendre une tendance ascendante jusqu'à 5 799 personnes en août 2008. En février 2011, un niveau plafond de 5 717 chômeurs en RCC a été atteint dans le secteur de la distribution. Cette hausse est la résultante de deux tendances divergentes observées durant la période 2002-2011 : d'une part une baisse presque continue du nombre de chômeurs masculins en RCC, et d'autre part, une hausse continue du nombre de femmes en RCC. Cette augmentation est principalement expliquée par la transition progressive de l'âge légal de la pension des femmes de 60 à 65 ans. Il s'ensuit que les femmes restent plus longtemps dans le régime de chômage avec complément d'entreprise et que le nombre de chômeurs en RCC augmente. À partir d'avril 2011 jusqu'à décembre 2014, le nombre de chômeurs en

²⁴ Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est le nouveau nom du régime de « prépension » depuis le 1er janvier 2012. Il s'agit d'un système dans le cadre duquel les travailleurs d'un certain âge qui sont licenciés ont droit aux allocations de chômage et à une indemnité complémentaire à charge de leur ex-employeur.

²⁵ Il n'a pas été possible pour l'ONEM de ventiler par sous-secteur (NACE 45, 46 et 47) les données relatives à l'ensemble du secteur de la distribution.

RCC a enregistré une diminution pour se fixer à 3 802 personnes, ce qui représente une baisse de 33%. Ce recul résulte d'une forte baisse tant du nombre de chômeurs masculins en RCC que du nombre de femmes en RCC. En 2015 et 2016, le nombre de chômeurs en RCC continue à diminuer, fût-ce dans une moindre mesure en 2016 – à raison de 1,9% - pour se chiffrer à environ 3 530 personnes (voir Tableau 3-12). La baisse se manifeste au niveau tant des hommes que des femmes.

La mise en œuvre du Pacte de solidarité entre les générations et les réformes des gouvernements Di Rupo et Michel ne sont probablement pas étrangères à la diminution de ces dernières années. Les conditions de carrière ont été portées progressivement de 30 ans pour les hommes et 26 ans pour les femmes en 2008 à 35 ans pour les hommes et 28 ans pour les femmes en 2012. Ce régime général reposant sur la CCT 17²⁶ a encore été renforcé à partir de 2015 par le gouvernement Michel.

L'âge auquel un départ en RCC est possible a été relevé à 62 ans et la condition de carrière pour les hommes à 40 ans. Pour les femmes, la condition de carrière sera progressivement relevée, de 31 ans en 2015 à 40 ans en 2024.

Outre le régime général sur la base de la CCT 17, il existe également des régimes s'appuyant sur des CCT sectorielles et d'entreprise, qui ont également été progressivement durcis. Début 2015, le régime à 58 ans longue carrière a été supprimé²⁷. En ce qui concerne le régime à « très » longue carrière, à savoir un passé professionnel d'au moins 40 ans, l'âge de départ en RCC a été relevé en 2015 de 56 à 58 ans, et en 2018 de 58 à 59 ans. Jusque fin 2014, les personnes ayant un passé professionnel de 33 ans dont au moins 20 ans de travail de nuit pouvaient également partir en RCC à partir de 56 ans. En 2015, l'âge a été relevé à 58 ans et en 2018 à 59 ans.

Les personnes qui exercent un métier lourd²⁸ peuvent également partir en RCC dès 59 ans, à condition qu'elles puissent se prévaloir d'un passé professionnel de 35 ans, dont au moins 5 ans de pratique d'un métier lourd au cours des 10 dernières années, ou au moins 7 ans de pratique d'un métier lourd au cours des 15 dernières années. La concertation sociale et le débat politique sur les critères et la liste des métiers lourds sont actuellement à l'arrêt. Les contraintes physiques, les horaires difficiles,

²⁶ Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement. Il s'agit des travailleurs occupés auprès d'un employeur qui relève du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail (CCT) et les commissions paritaires (CP). Il s'agit donc surtout de travailleurs du secteur privé.

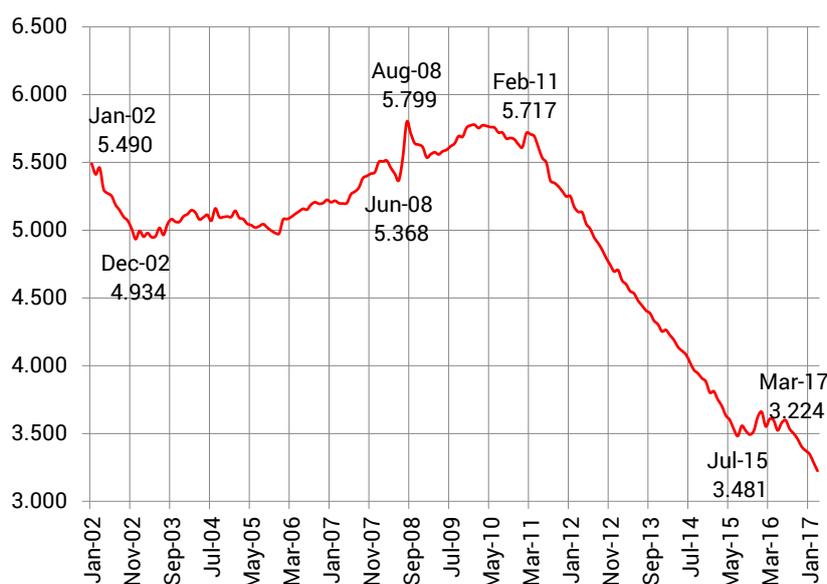
²⁷ S'agissant du régime selon lequel les travailleurs ayant une longue carrière peuvent partir en RCC dès 58 ans, la condition de carrière était en 2008 de 35 ans pour les hommes et de 30 ans pour les femmes. En 2012, la condition de carrière a été relevée à 38 ans pour les hommes et à 35 ans pour les femmes.

²⁸ On entend par métier lourd le travail de nuit, le travail posté en équipes et les services interrompus.

les risques pour la sécurité et le stress pourraient²⁹ être utilisés comme critères pour la définition d'un métier lourd dans le secteur public, mais aucune réponse définitive ne peut encore être donnée en la matière. Le débat sur les métiers lourds dans le secteur privé est également suspendu pour le moment.

De janvier 2017 à février 2023, le nombre de chômeurs en RCC a diminué de manière ininterrompue, passant de 9 752 à 985 personnes.

Graphique 3-21: Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2002-2016)



Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

²⁹ De Morgen (29/05/2018), "Privé kiest andere weg voor zware beroepen", à consulter via : <https://www.demorgen.be/politiek/privé-kiest-andere-weg-voor-zware-beroepen-bfbca42a3/>

Graphique 3-22: Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2017-février 2023)



À partir de 2017, le numéro BCE et la banque de données des employeurs sont utilisés comme source afin de calculer le chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le bureau de chômage insérait manuellement le code NACE. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

Tableau 3-12 : Évolution du nombre annuel moyen de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution

	Femmes			Hommes			Total général		
	Employés	Ouvriers	Total	Employés	Ouvriers	Total	Employés	Ouvriers	Total
2002	157	1.920	2.077	878	2.263	3.141	1.035	4.183	5.218
2003	175	1.971	2.146	825	2.042	2.867	1.000	4.013	5.013
2004	208	2.205	2.413	774	1.921	2.695	982	4.126	5.108
2005	232	2.262	2.494	737	1.809	2.546	969	4.071	5.040
2006	263	2.430	2.693	722	1.739	2.461	985	4.169	5.154
2007	401	2.477	2.878	743	1.672	2.415	1.144	4.149	5.293
2008	569	2.543	3.112	780	1.666	2.446	1.349	4.209	5.558
2009	653	2.642	3.295	796	1.540	2.336	1.449	4.182	5.631
2010	745	2.750	3.495	793	1.437	2.230	1.538	4.187	5.725
2011	777	2.649	3.426	772	1.298	2.070	1.549	3.947	5.496
2012	765	2.335	3.100	737	1.136	1.873	1.502	3.471	4.973
2013	700	2.103	2.803	706	959	1.665	1.406	3.062	4.468
2014	577	1.963	2.540	673	833	1.506	1.250	2.796	4.046
2015	491	1.794	2.285	592	724	1.316	1.083	2.518	3.601

2016	442	1.807	2.249	565	718	1.283	1.007	2.525	3.532
2017	1.051	2.975	4.026	2.952	2.094	5.046	4.003	5.069	9.072
2018	889	2.599	3.488	2.517	1.779	4.296	3.406	4.378	7.784
2019	649	2.002	2.650	1.840	1.291	3.131	2.489	3.293	5.781
2020	426	1.424	1.849	1.294	892	2.186	1.720	2.316	4.035
2021	262	912	1.173	871	590	1.461	1.132	1.502	2.634
2022	139	515	653	512	357	869	651	872	1.523
Variations annuelles moyennes									
2002-2003	11,5%	2,7%	3,3%	-6,0%	-9,8%	-8,7%	-3,4%	-4,1%	-3,9%
2003-2004	18,9%	11,9%	12,4%	-6,2%	-5,9%	-6,0%	-1,8%	2,8%	1,9%
2004-2005	11,5%	2,6%	3,4%	-4,8%	-5,8%	-5,5%	-1,3%	-1,3%	-1,3%
2005-2006	13,4%	7,4%	8,0%	-2,0%	-3,9%	-3,3%	1,7%	2,4%	2,3%
2006-2007	52,5%	1,9%	6,9%	2,9%	-3,9%	-1,9%	16,1%	-0,5%	2,7%
2007-2008	41,9%	2,7%	8,1%	5,0%	-0,4%	1,3%	17,9%	1,4%	5,0%
2008-2009	14,8%	3,9%	5,9%	2,1%	-7,6%	-4,5%	7,4%	-0,6%	1,3%
2009-2010	14,1%	4,1%	6,1%	-0,4%	-6,7%	-4,5%	6,1%	0,1%	1,7%
2010-2011	4,3%	-3,7%	-2,0%	-2,6%	-9,7%	-7,2%	0,7%	-5,7%	-4,0%
2011-2012	-1,5%	-11,9%	-9,5%	-4,5%	-12,5%	-9,5%	-3,0%	-12,1%	-9,5%
2012-2013	-8,5%	-9,9%	-9,6%	-4,2%	-15,6%	-11,1%	-6,4%	-11,8%	-10,2%
2013-2014	-17,6%	-6,7%	-9,4%	-4,7%	-13,1%	-9,5%	-11,1%	-8,7%	-9,4%
2014-2015	-14,9%	-8,6%	-10,0%	-12,0%	-13,1%	-12,6%	-13,4%	-9,9%	-11,0%
2015-2016	-10,0%	0,7%	-1,6%	-4,6%	-0,8%	-2,5%	-7,0%	0,3%	-1,9%
2017-2018	-15,4%	-12,6%	-13,3%	-14,7%	-15,1%	-14,9%	-14,9%	-13,6%	-14,2%
2018-2019	-27,1%	-23,0%	-24,0%	-26,9%	-27,4%	-27,1%	-26,9%	-24,8%	-25,7%
2019-2020	-34,3%	-28,9%	-30,2%	-29,7%	-30,9%	-30,2%	-30,9%	-29,7%	-30,2%
2020-2021	-38,6%	-35,9%	-36,5%	-32,7%	-33,9%	-33,2%	-34,2%	-35,1%	-34,7%
2021-2022	-47,0%	-43,6%	-44,3%	-41,2%	-39,5%	-40,5%	-42,5%	-42,0%	-42,2%

Note : À partir de 2017, le numéro BCE et la banque de données des employeurs sont utilisés comme source afin de calculer le chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le bureau de chômage insérait manuellement le code NACE. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

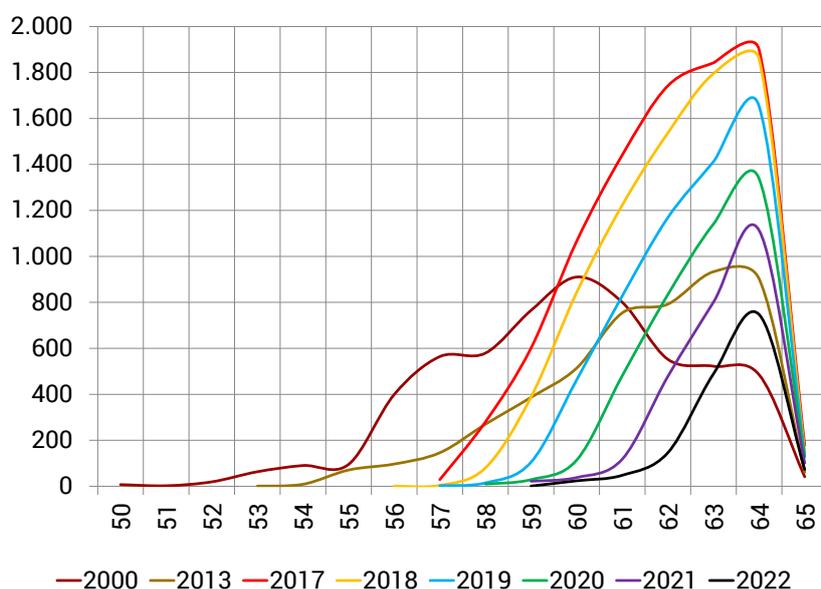
Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

À partir de 2017, le numéro BCE et la banque de données des employeurs sont utilisés comme source afin de calculer le chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le bureau de chômage insérait manuellement le code NACE. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

Dans les graphiques ci-dessous, nous avons comparé la ventilation des chômeurs en RCC selon l'âge en juin 2000, juin 2013 et juin 2017 jusqu'en juin 2022. Le glissement supplémentaire de la courbe vers la droite ainsi que le rétrécissement de la zone en dessous illustrent la diminution du nombre de chômeurs en RCC. Il apparaît également que le nombre de chômeurs en RCC âgés de moins de 58 ans a fortement diminué, passant de 21,0% en 2000 à 0% en 2021, et que le nombre de chômeurs en RCC âgés de 58 à 61 ans a diminué, passant de 51,8% en 2000 à 4,8% en 2022, conformément aux objectifs du Pacte de solidarité entre les générations (cf. Graphique 3-24).

En 2022, la part des chômeurs en RCC de moins de 62 ans est presque négligeable à seulement 4,8%, et la majorité des chômeurs en RCC ont plus de 61 ans (95,2%).

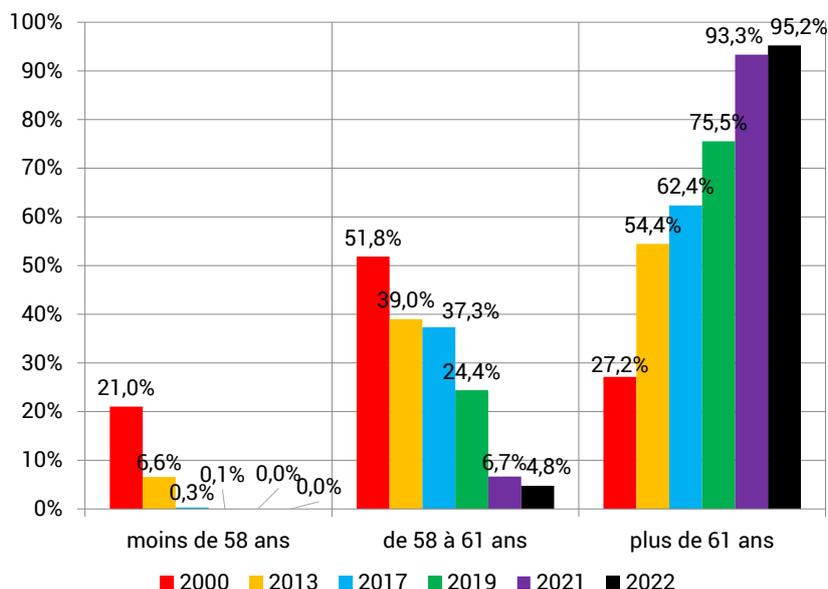
Graphique 3-23: Répartition du nombre de chômeurs en RCC par âge (mois de référence : juin)



À partir de 2017, le numéro BCE et la banque de données des employeurs sont utilisés comme source afin de calculer le chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le bureau de chômage insérait manuellement le code NACE. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

Graphique 3-24: Ventilation du nombre de chômeurs en RCC par groupe d'âge



À partir de 2017, le numéro BCE et la banque de données des employeurs sont utilisés comme source afin de calculer le chômage avec complément d'entreprise. Avant 2017, le bureau de chômage insérait manuellement le code NACE. Le nouveau mode de calcul est plus correct que le précédent, mais entraîne une rupture avec les chiffres du passé.

Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

3.9 Interruptions de carrière et crédit-temps

L'interruption de carrière et le crédit-temps sont des « systèmes » qui offrent aux travailleurs la possibilité de réduire ou de suspendre entièrement ou partiellement leur carrière professionnelle. Depuis le 1er janvier 2002, l'interruption de carrière a été remplacée dans le secteur privé par le « crédit-temps ».

Pendant la période de suspension du contrat de travail ou de réduction des prestations, les travailleurs ne reçoivent pas de salaire, mais ils bénéficient à titre de compensation d'une allocation mensuelle de l'ONEM. L'allocation octroyée varie en fonction de la nature de l'interruption de carrière (complète, à mi-temps) et du régime de travail (à temps plein ou à mi-temps)³⁰.

³⁰ Il y a plusieurs régimes et exceptions. Voici les deux formules principales :

1) Crédit-temps en régime général avec ou sans motif. Le crédit-temps avec motif peut être pris pour des situations telles que le congé parental, le congé pour soins palliatifs et le congé pour assistance médicale. Pour ces formes de crédit-temps, l'ONEM verse encore des allocations d'interruption à partir du 1er janvier 2015. En raison de la modification introduite en 2002, le nombre de crédits-temps ne cesse d'augmenter et le nombre d'interruptions de carrière de diminuer depuis 2003. En 2012, la plupart des formes d'interruption de carrière ont quasiment disparu. À partir d'avril 2017, elles ont été limitées à 6 motifs possibles (soins à son/ses enfant(s) de moins de 8 ans, soins palliatifs, soins à un membre de la famille gravement malade, soins à son/ses enfant(s)

À ces formules s'ajoutent le crédit-temps avec motif, comme le congé parental, le congé pour soins palliatifs, le congé pour assistance médicale et le congé en vue de suivre une formation reconnue. Pour ces formes de crédit-temps, l'ONEM verse encore des allocations d'interruption à partir du 1er janvier 2015. Depuis le 1er janvier 2019, le crédit-temps pris dans l'optique de suivre une formation reconnue dans le cadre des fonctions critiques a été repris dans cette liste.

En raison de la modification introduite en 2002, le nombre d'interruptions de carrière ne cesse de diminuer. En 2014, la plupart des formes d'interruption de carrière ont quasiment disparu.

Pour 2022, l'ONEM dénombre dans le secteur de la distribution quelque 22 300 personnes qui ont opté pour l'un ou l'autre régime d'aménagement du temps de travail, soit une baisse de 18,4% par rapport à 2011³¹. Dans ce total, les congés « thématiques » (congé parental, soins palliatifs, assistance médicale) interviennent pour 48,1%, contre 24,9% en 2011. Les interruptions complètes régressent, passant de 5,6% en 2011 à 2,4% en 2022. Les interruptions à temps partiel constituent la principale forme d'interruption professionnelle ; leur part a diminué, passant de 69,5% en 2011 à 49,5% en 2018.

La hausse de 4,0% du nombre de personnes optant pour des interruptions professionnelles par rapport à 2021 est principalement imputable à l'augmentation du nombre de congés thématiques de 9,1% par comparaison à 2022.

handicapé(s) de moins de 21 ans, soins à son/ses enfant(s) mineur(s) gravement malade(s) faisant partie de son ménage ou suivre une formation reconnue)

Jusque fin 2014, les travailleurs qui comptaient au moins 5 ans de carrière comme salariés et au moins 2 ans d'ancienneté chez l'employeur pouvaient prétendre à une allocation pendant une durée d'un an :

- soit pendant maximum 12 mois de suspension complète ;
- soit pendant maximum 24 mois de suspension à mi-temps ;
- soit pendant maximum 60 mois de réduction d'1/5 temps ;
- ou une combinaison de ces systèmes jusqu'à concurrence d'un équivalent temps plein de 12 mois.

Toutefois, depuis le 1er janvier 2015, les travailleurs qui prennent un crédit-temps sans motif n'ont plus droit à une allocation. Le droit au congé continue néanmoins à exister pour l'instant (pour autant que la CCT 10316 n'est pas appliquée). Le 1er avril 2017, le crédit-temps sans motif est supprimé.

2) Crédit-temps spécifique pour travailleurs âgés = emplois de fin de carrière : en exécution de l'accord de gouvernement du 1er septembre 2012, les conditions d'accès aux emplois de fin de carrière (réduire les prestations de travail d'1/5e ou de moitié et bénéficier d'une allocation) ont été durcies. L'âge d'accès aux emplois de fin de carrière a été relevé de 50 à 55 ans et la condition de carrière de 20 à 25 ans. Depuis le 1er janvier 2015, l'âge auquel un travailleur a droit à une allocation a de nouveau été relevé. Le travailleur doit avoir 60 ans et au moins 25 ans de carrière et 2 ans d'ancienneté chez l'employeur. Un travailleur a encore le droit à un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans, mais sans allocation ni assimilation pour le calcul des droits à la pension.

Il existe toutefois une exception pour les travailleurs pratiquant un métier lourd. Jusqu'en 2014, ceux-ci avaient droit à une allocation dans le cadre d'un emploi de fin de carrière à partir de 50 ans ; depuis le 1er janvier 2015, ce critère d'âge a été relevé à 55 ans.

³¹ Nous ne disposons de données qu'à partir de 2011

Tableau 3-13 : Aménagement du temps de travail dans les sous-secteurs (45, 46 et 47) du secteur de la distribution

	interruption de carrière*			crédit-temps		Total
	interruption complète	réduction des prestations	congé parental, soins palliatifs, assistance médicale	interruption complète	réduction des prestations	
2011	2	242	6.815	1.528	18.729	27.317
2012	2	171	6.548	1.292	18.957	26.970
2013	0	115	6.917	1.087	18.442	26.562
2014	1	76	7.473	988	18.507	27.044
2015	2	48	7.560	863	19.202	27.675
2016	1	20	8.007	636	17.004	25.667
2017	1	8	8.503	618	15.316	24.446
2018	0	4	8.534	679	14.107	23.323
2019	0	3	8.992	662	13.364	23.021
2020	0	3	10.681	630	11.697	23.010
2021	0	2	9.833	567	11.036	21.438
2022	0	3	10.725	540	11.033	22.300
Variations annuelles moyennes						
2011-2012	-21,4%	-29,3%	-3,9%	-15,4%	1,2%	-1,3%
2012-2013	-81,8%	-32,9%	5,6%	-15,9%	-2,7%	-1,5%
2013-2014	75,0%	-33,6%	8,0%	-9,1%	0,4%	1,8%
2014-2015	242,9%	-37,6%	1,2%	-12,7%	3,8%	2,3%
2015-2016	-33,3%	-59,1%	5,9%	-26,3%	-11,4%	-7,3%
2016-2017	-62,5%	-60,3%	6,2%	-2,9%	-9,9%	-4,8%
2017-2018	-100,0%	-52,7%	0,4%	9,8%	-7,9%	-4,6%
2018-2019		-18,2%	5,4%	-2,4%	-5,3%	-1,3%
2019-2020		0,0%	18,8%	-5,0%	-12,5%	0,0%
2020-2021		-25,0%	-7,9%	-9,9%	-5,6%	-6,8%
2021-2022		11,1%	9,1%	-4,8%	0,0%	4,0%

	interruption complète	interruption partielle	congé parental, soins palliatifs, assistance médicale	Total
2011	1.530	18.972	6.815	27.317
2022	540	11.036	10.725	22.300
2011-2022	-64,7%	-41,8%	57,4%	-18,4%

Part 2011	5,6%	69,5%	24,9%	100,0%
Part 2022	2,4%	49,5%	48,1%	100,0%

Note : Depuis le 1er janvier 2002, l'interruption de carrière dans le secteur privé a été remplacée par le « crédit-temps ».

Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

Le tableau est assez similaire dans les trois sous-secteurs. La majeure partie des interruptions professionnelles sont à temps partiel et une petite minorité à temps plein. Près de la moitié (10 892 en 2022) des travailleurs du secteur de la distribution qui optent pour une interruption de travail sont occupés dans le commerce de détail (NACE 47). La proportion de personnes en interruption complète est aussi la plus élevée dans le commerce de détail. Dans les trois sous-secteurs, le nombre de personnes en interruption complète a subi une diminution relativement importante au cours des 11 dernières années. Le nombre de personnes qui ont opté pour une interruption de travail à temps partiel a lui aussi diminué dans les trois sous-secteurs entre 2011 et 2022, cette baisse étant la plus marquée (-44,0%) dans le commerce de détail (NACE 47). Ce recul a été partiellement compensé par l'augmentation sensible du nombre de congés thématiques dans tous les sous-secteurs, avec la plus forte hausse dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45) (104,5%).

Tableau 3-14 : Aménagement du temps de travail dans les sous-secteurs (45, 46 et 47) du secteur de la distribution

	interruption de carrière*			crédit-temps		Total
	interruption complète	réduction des prestations	congé parental, soins palliatifs, assistance médicale	interruption complète	réduction des prestations	
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles						
2011	0	11	583	48	1.818	2.460
2012	0	8	531	43	1.855	2.437
2013	0	6	561	46	1.810	2.423
2014	0	4	619	37	1.842	2.502
2015	0	3	594	28	1.976	2.601
2016	0	1	651	18	1.758	2.428
2017	1	0	734	18	1.581	2.333
2018	0	0	762	12	1.432	2.207
2019	0	0	875	13	1.407	2.295
2020	0	0	1.043	12	1.252	2.308
2021	0	0	1.097	13	1.167	2.278
2022	0	0	1.193	15	1.191	2.399
2011-2022	0,0%	-100,0%	104,5%	-69,5%	-34,5%	-2,5%
Part 2011	0,0%	0,4%	23,7%	1,9%	73,9%	100,0%
Part 2022	0,0%	0,0%	49,7%	0,6%	49,6%	100,0%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles						
2011	0	32	2.917	362	7.359	10.669
2012	1	17	2.707	271	7.264	10.260
2013	0	12	2.699	224	7.153	10.088
2014	0	7	2.910	205	7.143	10.265
2015	0	5	2.954	178	7.490	10.627
2016	0	3	3.079	111	6.759	9.952
2017	0	4	3.261	98	6.040	9.403
2018	0	3	3.274	125	5.549	8.951
2019	0	3	3.425	131	5.292	8.851
2020	0	3	4.259	128	4.719	9.108
2021	0	2	3.948	101	4.494	8.546
2022	0	2	4.414	96	4.496	9.009
2011-2022	-100,0%	-93,7%	51,3%	-73,4%	-38,9%	-15,6%

Part 2011	0,0%	0,3%	27,3%	3,4%	69,0%	100,0%
Part 2022	0,0%	0,0%	49,0%	1,1%	49,9%	100,0%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles						
2011	2	200	3.315	1.118	9.552	14.187
2012	1	146	3.310	978	9.839	14.274
2013	0	97	3.657	817	9.479	14.051
2014	1	66	3.944	746	9.522	14.278
2015	2	40	4.012	657	9.736	14.447
2016	1	15	4.277	508	8.487	13.288
2017	0	3	4.509	503	7.695	12.710
2018	0	1	4.497	541	7.126	12.165
2019	0	0	4.693	518	6.665	11.876
2020	0	0	5.379	490	5.725	11.594
2021	0	0	4.787	452	5.374	10.614
2022	0	1	5.117	429	5.346	10.892
2011-2022	-100,0%	-99,7%	54,4%	-61,7%	-44,0%	-23,2%
Part 2011	0,0%	1,4%	23,4%	7,9%	67,3%	100,0%
Part 2022	0,0%	0,0%	47,0%	3,9%	49,1%	100,0%

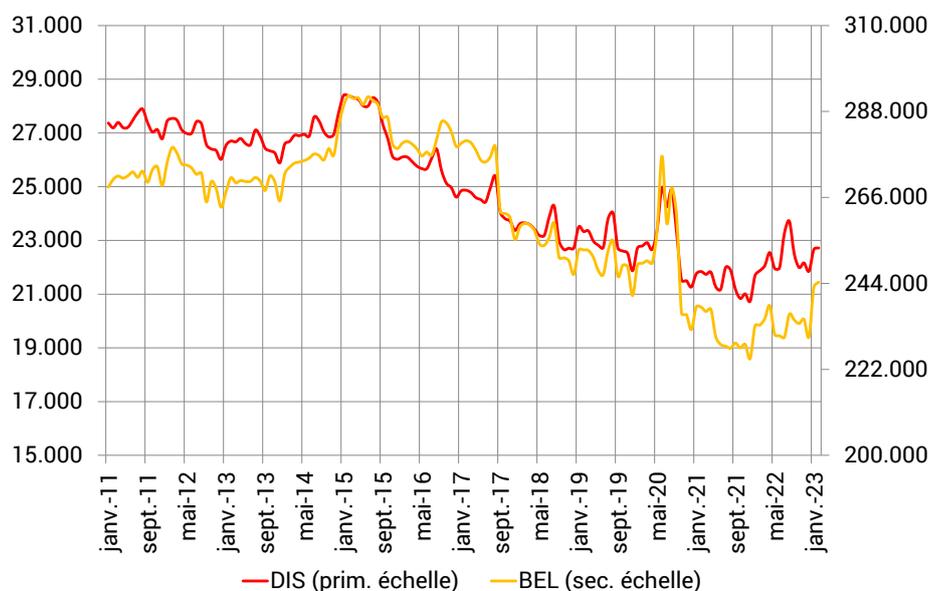
Note : Depuis le 1er janvier 2002, l'interruption de carrière dans le secteur privé a été remplacée par le « crédit-temps ».

Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

Les interruptions de travail dans le secteur de la distribution et l'économie belge évoluent de façon assez similaire durant la période 2011-février 2023. Les deux ont atteint leur sommet en 2015 ; pour le secteur de la distribution en janvier et pour l'économie belge en juin de cette année. Depuis lors, les interruptions de travail ont diminué dans les deux cas. Ce n'est pas une surprise, puisqu'à partir de 2015, plusieurs mesures de durcissement importantes ont été prises en matière de crédit-temps non motivé et de crédit-temps de fin de carrière (cf. supra). Le nombre d'interruptions de travail a brièvement augmenté à l'été 2016, tant dans le secteur de la distribution que dans l'économie dans son ensemble. Les travailleurs ont probablement eu davantage recours aux congés thématiques durant cette période, et en particulier au congé parental, afin d'assurer la garde de leurs enfants. La diminution du nombre d'interruptions de travail a ensuite repris à la fois dans le secteur de la distribution et dans l'économie belge. Tant dans le secteur de la distribution que dans l'économie belge, le niveau est redescendu dans le courant de 2017 sous le niveau du début de la période observée (janvier 2011). En mai 2020, on assiste à une nouvelle flambée soudaine et brutale du nombre d'interruptions de travail. La crise du COVID en est à l'origine. À partir d'octobre 2020, la situation s'est

stabilisée et est revenue aux niveaux antérieurs à la pandémie. D'octobre 2020 à février 2023, nous constatons à nouveau une très légère augmentation des interruptions de carrière, tant dans le secteur de la distribution que dans l'ensemble de l'économie.

Graphique 3-25: Comparaison entre l'évolution des interruptions de travail dans le secteur de la distribution et l'économie belge



Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

4 Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution

4.1 Travailleurs frontaliers

Le nombre de travailleurs frontaliers dans le secteur de la distribution a légèrement diminué. En 18 ans, leur nombre a progressé de 62,7%, passant de 4 211 en 2004 à 6 852 équivalents temps-plein en 2022. Jusqu'en 2018, le nombre de travailleurs transfrontaliers n'a cessé d'augmenter. À partir de 2019, ce nombre a commencé à diminuer. Ce n'est qu'en 2022 que l'on constate une nouvelle augmentation du nombre de travailleurs transfrontaliers. Cette hausse s'explique probablement par la difficulté de recruter du personnel en Belgique dans le secteur de la distribution.

Tableau 4-1 : Évolution du nombre de frontaliers (exprimé en ETP) au cours de ces dernières années dans le secteur de la distribution

	Ouvriers	Ouvrières	Total ouvriers	Employés (M)	Employées (V)	Total employés	Nombre frontaliers
2004	1.246	234	1.480	1.441	1.290	2.731	4.211
2005	1.244	251	1.495	1.482	1.388	2.870	4.365
2006	1.354	250	1.604	1.575	1.589	3.164	4.768
2007	1.535	284	1.819	1.679	1.696	3.375	5.194
2008	1.629	302	1.931	1.785	1.859	3.644	5.575
2009	1.696	293	1.989	1.890	1.918	3.808	5.797
2010	1.654	303	1.957	1.922	1.950	3.872	5.829
2011	1.719	286	2.005	1.920	1.995	3.915	5.920
2012	1.794	283	2.077	1.987	2.189	4.176	6.253
2013	1.771	291	2.062	2.054	2.231	4.285	6.347
2014	1.754	281	2.085	2.047	2.302	4.349	6.384
2015	1.836	293	2.129	2.109	2.372	4.481	6.610
2016	1.913	284	2.197	2.128	2.442	4.570	6.767
2017	2.027	350	2.377	2.262	2.545	4.807	7.184
2018	2.137	386	2.523	2.251	2.569	4.820	7.343
2019	1.989	389	2.378	2.195	2.433	4.628	7.006
2020	1.962	384	2.346	2.107	2.324	4.431	6.777
2021	1.915	373	2.288	2.031	2.285	4.316	6.604
2022	2.032	402	2.434	2.083	2.335	4.418	6.852
2022/2004	63,1%	71,8%	64,5%	44,6%	81,0%	61,8%	62,7%

Source : Secrétariat CCE sur base des statistiques de l'ONSS

Un regard vers les sous-secteurs au niveau NACE 3 indique que les travailleurs frontaliers sont principalement présents dans les sous-secteurs « Commerce de

détail en magasin non spécialisé (47.1) » (14,6%) et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (13,7%). La majorité des travailleurs frontaliers sont originaires des pays voisins : 71,5% des travailleurs frontaliers sont originaires de France et 20,1% des Pays-Bas. Les autres pays ne représentent que 8,5% des travailleurs frontaliers.

Tableau 4-2 : Sous-secteurs occupant des travailleurs frontaliers (exprimés en ETP) en 2022

		Travailleurs frontaliers	Pourcentage
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	1.000	14,6%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	939	13,7%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	650	9,5%
475	Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	617	9,0%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	614	9,0%
464	Autres commerces de gros spécialisés	572	8,3%
467	Commerce de gros d'autres biens domestiques	558	8,1%
472	Commerce de véhicules automobiles	441	6,4%
451	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	424	6,2%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	313	4,6%
476	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	141	2,1%
453	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	135	2,0%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	106	1,5%
479	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	84	1,2%
462	Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés	75	1,1%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	54	0,8%
469	Intermédiaires du commerce de gros	40	0,6%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	37	0,5%
461	Commerce de gros non spécialisé	27	0,4%
478	Commerce de détail sur éventaires et marchés	18	0,3%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	7	0,1%
Total		6.852	100,0%

Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques de l'ONSS

Tableau 4-3 : Pays d'origine des travailleurs frontaliers (en ETP) en 2022

Pays	Ouvrier			Employé			Total
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
France	1.557	303	1.860	1.367	1.666	3.033	4.893
Pays-Bas	229	67	296	541	537	1.078	1.374
Autres pays	246	32	278	175	132	307	585
Total	2.032	402	2.434	2.083	2.335	4.418	6.852

Pays	Ouvrier			Employé			Total
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
France	76,6%	75,4%	76,4%	65,6%	71,3%	68,7%	71,4%
Pays-Bas	11,3%	16,7%	12,2%	26,0%	23,0%	24,4%	20,1%
Autres pays	12,1%	8,0%	11,4%	8,4%	5,7%	6,9%	8,5%
Total	100,0%						

Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques de l'ONSS

5 Fonctions critiques dans le secteur de la distribution

Les fonctions critiques sont des fonctions qui sont relativement plus difficiles à pourvoir que d'autres. Pour qu'une fonction soit considérée comme critique, elle doit remplir les trois critères suivants :

- avoir un volume minimum de 20 offres d'emploi reçues par le service public de l'emploi au cours de l'année, et ce pour éviter de commenter des situations anecdotiques ;
- le taux de satisfaction des offres d'emploi de la profession concernée doit être inférieur au taux de satisfaction pour l'ensemble des professions ;
- la durée médiane de satisfaction de la profession, c'est-à-dire la durée nécessaire pour clôturer³² cette offre d'emploi, doit être plus longue que la durée médiane d'ouverture de l'ensemble des offres d'emploi.

Pour le secteur de la distribution, nous disposons seulement de données concernant le marché du travail en Flandre (en provenance du VDAB et traitées par le Steunpunt Werk en Sociale Economie). En 2021, le VDAB a géré 14 711 offres d'emploi pour le secteur de la distribution. Parmi celles-ci, 3 211 concernaient des fonctions critiques, soit 21,8% des offres d'emploi du secteur en Flandre. Le tableau ci-dessous montre les fonctions critiques avec au moins 20 offres d'emploi dans le secteur la distribution en 2021. Les fonctions critiques sont des fonctions pour lesquelles plus

³² Une offre est clôturée lorsqu'elle est satisfaite ou annulée.

de 90 jours sont souvent nécessaires entre l'offre d'emploi et l'embauche. Il est à noter que les métiers confrontés à des problèmes d'embauche sont nombreux et que le pourcentage d'offres pour fonctions critiques est parfois considérable.

La fonction critique qui compte le plus grand nombre d'offres d'emploi est celle de « vendeur de denrées alimentaires dans le commerce de détail » avec 1 111 offres d'emploi, dont 46,5% (soit 517 offres d'emploi) sont des offres pour fonctions critiques. Viennent ensuite les fonctions critiques « gérant de magasin dans le commerce de détail » avec 393 offres d'emploi (dont 32,1% d'offres pour fonctions critiques), « collaborateur commercial » avec 389 postes vacants (dont 45,2% d'offres pour fonctions critiques) et « représentant » avec 321 postes vacants (dont 41,7% d'offres pour fonctions critiques).

Le pourcentage le plus élevé d'offres pour fonctions critiques se trouve chez les fabricants de meubles (86,4% des 22 offres), les monteurs de produits électriques et électroniques (81,7% des 60 offres) et les techniciens en installations électroniques (75,0% des 40 offres). Dans la liste des fonctions critiques pour le secteur de la distribution figurent une proportion importante de fonctions techniques. La forte pénurie de profils techniques sur le marché du travail est un problème intersectoriel qui nuit à la croissance des entreprises flamandes³³.

Tableau 5-1 : Fonctions critiques dans le secteur de la distribution en Région flamande en 2021

Fonctions critiques comptant au minimum 20 offres d'emploi	Offres d'emploi	Offres d'emploi critiques	% d'offres d'emploi critiques
Vendeur en alimentation générale commerce de détail	1.111	517	46,5%
Management de magasin de commerce de détail	393	126	32,1%
Collaborateur commercial	389	176	45,2%
Représentant	321	134	41,7%
Responsable de département en grande distribution	302	94	31,1%
Mécanicien d'entretien de voitures personnelles ou de véhicules d'entreprise légers	285	133	46,7%
Boucher	280	134	47,9%
Vendeur dans un magasin de bricolage	244	90	36,9%
Chauffeur de camion dans la distribution	197	104	52,8%
Employé en culture fruitière	166	115	69,3%
Aide du boucher	130	75	57,7%
Technicien d'engins de chantier, agricoles et levage	118	49	41,5%

³³ KNACK (5/01/2018) "De toekomst van ons technisch onderwijs: 'Bedrijven voelen het tekort aan technische profielen", via l'adresse internet : <http://www.knack.be/nieuws/belgie/de-toekomst-van-ons-technisch-onderwijs-bedrijven-voelen-het-tekort-aan-technische-profielen/article-longread-947167.html>

Directeur de magasin	110	12	10,9%
Opérateur de call center	105	46	43,8%
Réparateur de vélos	102	39	38,2%
Mécanicien d'entretien de voitures de société ou de camions	100	59	59,0%
Vendeur de fleurs et plantes	94	39	41,5%
Mécanicien d'entretien	90	46	51,1%
Conseiller technico-commercial	83	29	34,9%
Nettoyeur de locaux et de surfaces	82	29	35,4%
Mécanicien automobile	80	36	45,0%
Nettoyeur industriel	80	28	35,0%
Vendeur d'articles de sports et de loisirs	72	26	36,1%
Employé de restaurant polyvalent	64	18	28,1%
Installateur de produits électriques et électroniques	60	49	81,7%
Représentant technico-commercial	59	37	62,7%
Technicien support client	56	31	55,4%
Employé technico-administratif	55	22	40,0%
Monteur d'aménagement d'intérieur	53	32	60,4%
Comptable	52	18	34,6%
Technicien d'installations industrielles	50	37	74,0%
Responsable logistique	50	12	24,0%
Technicien de matériels électriques et électroniques, "Blanc"	49	32	65,3%
Assistant au management	49	21	42,9%
Opticien	42	29	69,0%
Opérateur de production en alimentation	42	15	35,7%
Chauffeur de camion (véhicule défini)	41	24	58,5%
Technicien des installation électroniques	40	30	75,0%
Conducteur de tracteur avec semi-remorque	40	28	70,0%
Electricien de maintenance	39	26	66,7%
Préparateur en carrosserie	38	14	36,8%
Personnel employé	37	12	32,4%
Aide à la boulangerie	36	20	55,6%
Carrosserie tôlier	34	22	64,7%
Installateur plombier	34	19	55,9%
Operateur de pulvérisateur en carrosserie	34	19	55,9%
Menuisier intérieur	33	16	48,5%
(Dé)monteur carrosserie	29	17	58,6%

Technicien réfrigération et climatisation	28	21	75,0%
Chauffeur de camion avec remorque	28	17	60,7%
Répartiteur transport de marchandises par route	27	11	40,7%
Contrôle qualité responsable	27	9	33,3%
Installateur électrique résidentiel	26	14	53,8%
Boulangier	25	15	60,0%
Menuisier extérieur	24	11	45,8%
Expert en intégration et implémentation ICT	24	7	29,2%
Réalisation de meubles	22	19	86,4%
Aide-cuisinier	22	13	59,1%
Administrateur du réseau	22	12	54,5%
Homme de main de la construction	20	10	50,0%
Total	6.345	2.895	45,6%

Source : Steunpunt Werk sur la base des données du VDAB

6 Conclusion

6.1 L'emploi dans le secteur de la distribution en Belgique

Le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) était en 2021 un secteur important en matière d'emploi dans notre pays (12,0%). Le secteur de la distribution représentait cette année-là 514 300 salariés. Si l'on y ajoute les indépendants, le secteur de la distribution occupait en 2021 596 700 personnes. Au cours de la période 1997-2021, l'emploi s'est accru de 7,7% dans le secteur (+42 800 emplois). Cette croissance est entièrement attribuable à l'augmentation du nombre de salariés (+28,8%), le nombre d'indépendants s'étant considérablement réduit durant la même période (-46,6%). Quant à l'emploi total en Belgique, il a enregistré une hausse de 1 083 800 emplois entre 1997 et 2021 (+27,8%).

Le secteur de la distribution se compose de trois sous-secteurs. Le plus important en matière d'emploi est le « Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 47), qui comptait 315 800 travailleurs en 2021. Le « Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 46) est bien plus petit, avec 204 800 travailleurs. Le « Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles » (NACE 45) est le sous-secteur le moins volumineux en termes d'emploi, avec 76 100 travailleurs.

63,2% de l'emploi (salarié) dans le secteur de la distribution est flamand, 26,2% est wallon et 10,5% est bruxellois. Cette répartition est pratiquement identique dans les trois sous-secteurs. Pour la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), l'emploi à Bruxelles est plus limité (6,7%) et l'emploi en Flandre est le plus important dans le commerce de gros (NACE 46) (71,9%).

Les cinq plus grands sous-secteurs au niveau NACE 3 en matière d'emploi sont le « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » (20,8%), les « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (14,2%), le « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (9,7%), les « Autres commerces de gros spécialisés (46.7) » (8,5%) et le « Commerce de gros d'autres équipements industriels (46.6) » (8,12%). Ensemble, ils représentent 61,3% de l'emploi. Le sous-secteur le plus important dans la distribution de véhicules automobiles est le « Commerce de véhicules automobiles (45.1) », qui occupe 6,3% des salariés de l'ensemble du secteur de la distribution.

Le secteur était constitué en 2021 de 69 313 unités d'établissement : 83,5% d'entre elles étaient des petits établissements employant au maximum 10 travailleurs, 15,9% comptaient entre 10 et 99 travailleurs et 0,6% plus de 100 travailleurs. Ces unités d'établissement représentent respectivement 33,2%, 47,9% et 17,5% des travailleurs. L'unité d'établissement moyenne employait en 2021 7,3 travailleurs.

6.2 Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution belge

Avec une part de 77,2% dans l'emploi, les employés sont les plus largement représentés dans le secteur de la distribution en 2021. La situation est toutefois différente dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), où seulement 47,7% des travailleurs sont des employés. Près de la moitié (46,3%) des travailleurs dans l'ensemble du secteur de la distribution sont des femmes, ce qui s'explique principalement par la forte présence des femmes (62,0%) dans le commerce de détail (NACE 47). La distribution de véhicules automobiles est un secteur plutôt masculin, les femmes ne représentant que 16,2% seulement des travailleurs. Les femmes sont principalement actives comme employées dans le secteur de la distribution : elles occupent 55,3% des postes d'employés et 15,7% des postes d'ouvriers.

En 2022, 15,6% des travailleurs du secteur de la distribution étaient faiblement qualifiés, 55,7% moyennement qualifiés et 28,7% hautement qualifiés. Le niveau de qualification est le plus élevé dans le commerce de gros (NACE 46) : 39,4% des travailleurs de ce sous-secteur sont hautement qualifiés. Durant la période 2000-2022, la part des faiblement qualifiés dans le secteur de la distribution a baissé en faveur des moyennement et hautement qualifiés. Néanmoins, le secteur conserve un niveau de qualification relativement faible en comparaison avec le secteur privé dans son ensemble. Le secteur privé emploie proportionnellement davantage de hautement qualifiés que le secteur de la distribution. Par rapport aux pays voisins, le secteur de la distribution belge compte cependant une part élevée de travailleurs hautement qualifiés. Seule la France présente une proportion plus élevée. En ce qui concerne la part de faiblement qualifiés, le secteur de la distribution affiche un moins bon score que les Pays-Bas, l'Allemagne et la moyenne européenne.

Au cours des périodes 2000-2016 et 2017-2022, l'âge moyen des travailleurs a considérablement augmenté, et ce indépendamment de leur statut professionnel, de leur sexe ou du sous-secteur concerné. En dépit du vieillissement des travailleurs dans le secteur de la distribution, la structure d'âge ne correspond pas encore à celle de l'économie dans son ensemble. Toutefois, nous constatons que dans le commerce de détail et, dans une moindre mesure, dans la distribution de véhicules motorisés, on dénombre plus de travailleurs de moins de trente ans que dans l'ensemble du secteur privé. Puisque les employés accèdent au secteur à un âge moyen plus avancé, il faut s'attendre à ce qu'ils quittent le marché du travail plus tard. Il est donc logique que la part des 45 ans et plus soit plus élevée chez les employés que chez les ouvriers. Dans les pays voisins, on notera tout particulièrement que les Pays-Bas présentent une part très élevée de travailleurs âgés de 15 à 19 ans et de jeunes vingtenaires dans le secteur de la distribution (21,4%), en particulier dans le commerce de détail. L'ancienneté moyenne est plutôt faible dans le secteur belge de la distribution et se situait à seulement 8,9 ans en 2018, contre 9,8 ans dans l'ensemble du secteur privé.

6.3 Organisation du travail dans le secteur de la distribution

Entre 2000 et 2016, le travail à temps partiel dans le secteur de la distribution n'a pas augmenté. En 2022, la part des travailleurs à temps partiel était de 30,2%, soit pratiquement identique qu'en 2012. Le travail à temps partiel est surtout l'apanage des femmes dans le secteur de la distribution. En 2022, 43,5% des employées et 67,2% des ouvrières travaillaient à temps partiel, contre seulement 13,5% des employés et 21,1% des ouvriers. La proportion élevée de travail à temps partiel est essentiellement imputable à la part très élevée de travail à temps partiel dans le commerce de détail (NACE 47), à savoir 41,8% en 2022, contre seulement 14,5% dans le commerce de détail (NACE 46) et 13,4% dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45).

Dans le secteur de la distribution belge, un travailleur à temps plein effectuait en moyenne 40 heures par semaine entre 1997 et 2016. En 2022, il prestait en moyenne 38,6 heures par semaine, soit un peu moins qu'en 2017. La Belgique présente en 2022 la 5e semaine de travail la plus courte au sein de l'UE. Seuls la France, la Finlande, l'Irlande et le Danemark enregistrent une semaine encore plus courte. On soulignera qu'en Allemagne, la semaine de travail n'est pas beaucoup plus longue (juste en dessous de 40 heures).

À 22,67 heures par semaine, la durée de travail hebdomadaire des travailleurs à temps partiel en Belgique est supérieure à la moyenne de l'UE. Les travailleurs à temps partiel allemands ne prestent que 20,2 heures par semaine, et ce chiffre est encore plus bas aux Pays-Bas : 16,5 heures par semaine. La semaine de travail des travailleurs à temps partiel est plus longue (26,0 heures) dans le commerce de gros (NACE 46) que dans les autres sous-secteurs.

En 2022, 12,4% des emplois dans le secteur de la distribution étaient à durée déterminée ; ce pourcentage était de 24,0% pour les ouvriers (17,4% pour les ouvriers masculins et 46,1% pour les ouvrières) et de seulement 8,2% pour les employés (6,6% pour les employés masculins et 9,6% pour les employées). C'est donc principalement la part des ouvrières occupées dans le cadre d'un contrat à durée déterminée qui est élevée. On comptait en 2022 11 450 travailleurs intérimaires en Belgique, représentant 5,2% de l'emploi dans le secteur de la distribution. On observe une nette tendance à l'augmentation du travail intérimaire depuis 1999. À partir de 2020, le nombre d'intérimaires se réduit toutefois par rapport à l'année précédente. C'est l'indication d'un creux conjoncturel observé dans le secteur de la distribution au premier semestre 2018.

En ce qui concerne la part des emplois permanents dans l'emploi, la Belgique se situe dans la moyenne de l'UE avec 10,7%. Ce chiffre est cependant moins élevé qu'en Allemagne (10,9%), qu'en France (13,9%) et surtout qu'aux Pays-Bas (34,5%).

La proportion des travailleurs qui ne travaillent jamais le soir, à la maison, le samedi ou le dimanche a légèrement diminué durant la période 2000-2019. En raison de la pandémie de coronavirus, le pourcentage de travailleurs qui ne travaillent jamais le week-end a augmenté en 2020 et 2021, et le nombre de personnes travaillant à domicile a augmenté de manière très significative. En 2022, le pourcentage de personnes ne travaillant jamais le soir, la nuit ou à domicile s'est de nouveau accru, tandis que le pourcentage de personnes ne travaillant jamais le week-end a diminué. On notera toutefois que le nombre de personnes déclarant travailler le samedi est élevé (54,3%) dans le secteur de la distribution. Le travail de nuit est moins fréquent dans le secteur de la distribution belge que dans les pays voisins. Le secteur de la distribution belge a également moins recours au travail le soir que ses homologues allemand et néerlandais. Enfin, dans le secteur de la distribution, le travail le dimanche est plus fréquent en France et aux Pays-Bas qu'en Belgique.

La part des travailleurs salariés qui sont soumis à un horaire imposé s'élevait à 73,2 % en 2022 (90,8 % pour les ouvriers et 66,6 % pour les employés). Les horaires de travail particuliers ne sont donc pas si exceptionnels dans le secteur de la distribution. 16,0 % des ouvriers travaillent en équipes, contre seulement 10,3 % des employés. En 2019, en Belgique, la proportion de travailleurs salariés (ouvriers et employés) travaillant en équipe était l'une des plus faibles d'Europe, nettement plus faible qu'en Allemagne et en France.

Le secteur se caractérisait par une tendance structurelle à recourir moins souvent au chômage temporaire. Au cours des années précédant la pandémie de coronavirus, le chômage temporaire s'est systématiquement chiffré à environ 1% des travailleurs. Il est donc utilisé structurellement dans une certaine mesure afin d'absorber les fluctuations de production non liées à la crise. Le niveau du chômage temporaire est partiellement influencé par les saisons ; il est au plus haut durant les 3 à 4 premiers mois de l'année et au plus bas pendant l'été. Durant la pandémie, nous avons toutefois observé une forte augmentation du nombre de chômeurs temporaires. À partir de février 2021, le nombre de personnes en chômage temporaire commence à baisser. En octobre 2022, 70,1% du chômage temporaire était de nature économique. Le chômage temporaire touche davantage les hommes que les femmes ; en moyenne, 72,2% des chômeurs temporaires sont des hommes, tandis que leur part dans l'emploi total du secteur de la distribution s'élève à 53,8%.

De janvier 2017 à février 2023, le nombre de chômeurs en RCC a diminué de manière ininterrompue, passant de 9 852 à 985 personnes. La part des chômeurs en RCC de moins de 59 ans a été réduite à zéro, et celle des plus de 61 ans a augmenté (95,2 % en 2022). En 2022, le secteur de la distribution comptait en moyenne 1 523 chômeurs en RCC, dont 869 hommes et 653 femmes, soit sensiblement en dessous de la moyenne de 2017.

Durant la période 2011-2022, le nombre d'interruptions de travail a diminué de 18,4%. Les interruptions complètes ont fortement baissé (-64,7%) et les interruptions à

temps partiel ont diminué de 41,8%, tandis que les congés thématiques se sont accrus de 57,4%. Les interruptions à temps partiel et les congés thématiques sont les principales formes d'interruption du travail, avec des parts respectives de 49,5% et 48,1%. Le recul des interruptions complètes et à temps partiel résulte du durcissement progressif des conditions d'accès au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière.

6.4 Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution

En 18 ans, le nombre de travailleurs frontaliers a augmenté de pas moins de 62,7%, passant de 4 211 unités en 2004 à 6 852 en 2022. 71,8% d'entre eux sont originaires de France et 20,1% des Pays-Bas. Entre 2019 et 2021, ce nombre a diminué pour la première fois. La plupart sont actifs dans les sous-secteurs « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) ».

6.5 Fonctions critiques

En 2021, le VDAB a géré 14 711 offres d'emploi pour le secteur de la distribution. Parmi celles-ci, 3211 ou 21,8% concernaient des fonctions critiques. Les métiers confrontés à des problèmes d'embauche sont nombreux et que le pourcentage d'offres pour fonctions critiques est parfois considérable. Le pourcentage le plus élevé d'offres pour fonctions critiques se trouve chez les fabricants de meubles (86,4%), les monteurs de produits électriques et électroniques (81,7%) et les techniciens en installations électroniques (75,0%). Dans la liste des fonctions critiques pour le secteur de la distribution figurent une proportion importante de fonctions techniques. La forte pénurie de profils techniques sur le marché du travail est un problème intersectoriel qui nuit à la croissance des entreprises flamandes.

6.6 En résumé

Avec 596 700 travailleurs (soit 12,0% de l'emploi total en Belgique en 2021), le secteur belge de la distribution est un acteur majeur de l'économie belge. La croissance relativement faible de l'emploi (7,7%) durant la période 1997-2021 est entièrement imputable aux travailleurs salariés. Les 69 313 unités d'établissement du secteur de la distribution sont principalement des petites unités d'établissement (83,5%), mais les grandes unités d'établissement de plus de 100 travailleurs (seulement 0,6%) représentent 17,5% de l'emploi.

Le secteur compte une grande proportion d'employés, surtout dans le commerce de détail (NACE 47). Le niveau de qualification dans le secteur est relativement faible en comparaison avec le secteur privé, mais relativement élevé par rapport aux pays voisins (sauf la France) et à l'UE. L'âge moyen des travailleurs a nettement augmenté

ces dernières années. C'est peut-être imputable en partie à l'augmentation des conditions d'âge et de carrière pour la pension et le RCC.

L'impact de la reprise post-pandémie se fait fortement sentir dans le travail intérimaire et le chômage temporaire. Ainsi, le nombre d'intérimaires dans le secteur de la distribution a baissé de 26 510 unités en 2019 à 11 450 unités en 2022. Cette baisse a permis de limiter la diminution des emplois réguliers dans le secteur de la distribution pendant la crise du COVID. Début 2020, le nombre de chômeurs temporaires a augmenté pour atteindre un niveau sans précédent (depuis 1996) et a culminé à 271 106 chômeurs temporaires en avril 2020. Ensuite, il s'est à nouveau normalisé pour revenir au niveau pré-COVID, avec 5 054 chômeurs temporaires en octobre 2022. Le régime du chômage temporaire est un instrument flexible permettant de limiter le nombre de licenciements en période de crise, comme la pandémie de coronavirus, et de maintenir l'emploi dans la mesure du possible. L'augmentation de l'emploi transfrontalier témoigne de la difficulté de trouver du personnel adéquat sur le marché du travail national. La majorité des travailleurs salariés frontaliers viennent de France.

7 Annexe

Tableau 7-1 : Nombre d'unités d'établissement par taille d'entreprise et par arrondissement au 30 juin 2021

Arrondissement	Moins de 10	De 10 à 99	Plus de 100	Total
ALOST	1.258	247	8	1.513
ARLON	308	48	2	358
ATH	462	83	3	548
ANVERS	5.714	1.224	43	6.981
BASTOGNE	232	44	1	277
MONS	1.094	193	4	1.291
WAREMME	363	59	0	422
BRUGES	1.894	287	2	2.183
BRUXELLES	6.377	865	59	7.301
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	248	2	0	250
CHARLEROI	1.781	351	12	2.144
TERMONDE	876	166	0	1.042
DIXMUIDE	213	45	2	260
DINANT	513	86	1	600
TOURNAI - MOUSCRON	1.110	211	6	1.327
EEKLO	371	66	0	437
GAND	2.688	578	14	3.280
HALLE-VILVOORDE	2.547	867	93	3.507
HASSELT	2.227	505	14	2.746
HUY	461	83	1	545
YPER	548	81	0	629
COURTRAI	1.671	407	9	2.087
LA LOUVIERE	577	99	2	678
LOUVAIN	2.021	398	12	2.431
LIEGE	3.114	574	16	3.704
MAASEIK	1.085	217	3	1.305
MARCHES-EN-FAMENNE	285	70	1	356
MALINES	1.641	410	20	2.071
NAMUR	1.585	277	4	1.866
NEUFCHATEAU	312	57	0	369

NIVELLES	2.275	468	7	2.750
OSTENDE	795	147	1	943
AUDENARDE	565	94	1	660
PHILIPPEVILLE	272	39	1	312
ROULERS	905	184	5	1.094
SAINT-NICOLAS	1.259	301	10	1.570
THUIN	369	60	1	430
TIELT	435	91	2	528
TONGRES	941	144	7	1.092
TURNHOUT	2.076	494	13	2.583
VERVIERS	1.536	251	3	1.790
FURNES	506	55	0	561
VIRTON	195	23	0	218
REGION FLAMANDE (n.d.a.)	1.562	13	0	1.575
REGION WALLONNE (CG exclusif) (n.d.a.)	299	3	0	302
SOIGNIES	327	67	3	397
Total	57.893	11.034	386	69.313

Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'ONSS