



Le non-marchand en chiffres

Étude de données par l'APEF

Version actualisée en 2025 – Données ONSS 4ème semestre 2021

Notre Objectif

Chère lectrice, cher lecteur,

Merci pour l'attention que vous portez à ce site et au secteur non marchand.

A travers ce site, l'APEF remplit une de ses missions phare : « Valoriser l'impact du secteur non marchand au sein du monde dans lequel il se développe ».

Cela passe par un travail d'analyse et de positionnement du secteur dans son environnement global.

Pour ce faire, l'APEF a mobilisé le CeRSO mais aussi un groupe d'actrices et d'acteurs du secteur. Nous avons travaillé sur les données récoltées par l'ONSS les 11 dernières années. Ceci a permis de constater des tendances, avec leurs accélérations, leurs ruptures.

Nous les avons ensuite comparées à l'ensemble de l'emploi salarié privé pour observer des similitudes ou des différences.

Le résultat des recherches est un instantané du non marchand à partir de données fiables.

Nous l'avons mis lumière à travers le site www.lenonmarchand.be

L'APEF souhaite bien évidemment fournir des éclairages qui aideront les partenaires sociaux à orienter leurs actions aux mieux des intérêts du secteur.

Il s'adresse aussi à chaque partie prenante impliquée de près ou de loin dans le développement du secteur.

Nous souhaitons donc une publication très large des résultats de ce travail.

C'est pourquoi nous lui avons donné un format aisément lisible et sous licence libre. Tous les contenus (textes et graphiques) peuvent être dupliqués et utilisés, en faisant mention de la source.

Enfin, chère lectrice, cher lecteur, ce travail se veut évolutif. Nous le compléterons tous les deux ans avec de nouvelles données afin de confirmer, ou non, certaines tendances.

Faites nous part de vos remarques, de demandes complémentaires d'analyses ou de croisements de données.

Nous y répondrons dans la limite des données disponibles et compléterons le texte si nécessaire.

Nous pourrions aussi solliciter le secteur et l'ONSS dans sa récolte de données si certains objets d'étude semblent indispensables pour encore mieux positionner le secteur et en démontrer son impact dans notre société.

Bonne lecture

Pour l'APEF

Carlos Crespo

Table des matières

1.	Cadrage méthodologique.....	6
1.1	Périmètre des secteurs étudiés	6
	• Les secteurs APEF : une partie du secteur non marchand	6
	• La définition opérationnelle du secteur non marchand utilisée par l'ONSS	7
	• La définition opérationnelle du secteur non marchand utilisée dans l'étude	8
	• Quelles sont les Commissions Paritaires concernées par l'étude ?	9
1.2	La présentation des données	10
	• La structure de l'étude	10
1.3	Présentation des bases de données ONSS	10
	• Les données utilisées	10
	• La base de données employeurs.....	10
	• La BDD unité d'établissement	11
	• La BDD travailleur-se-s.....	11
1.4	Méthodologie de travail.....	12
	• Une analyse des données en plusieurs étapes.....	12
1.5	Pour aller plus loin	13
2.	Évolution globale de l'emploi dans les secteurs de l'APEF	14
2.1	Evolution globale des secteurs de l'APEF.....	14
	• Une augmentation constante du nombre de travailleur-se-s	14
	• Une augmentation constante du nombre d'employeurs et d'établissements	15
2.2	Spécificités sectorielles	16
	• Répartition des employeurs et des travailleur-se-s par secteur.....	16
	• Evolution du nombre d'employeurs par secteur	17
	• Evolution du nombre de travailleur-se-s par secteur	19
2.3	Comparaison avec l'emploi salarié en Belgique	21
	• Evolution du nombre d'employeurs et du volume ETP.....	21
	• Evolution du nombre de travailleur-se-s	22
2.4	Mise en perspective	23
	• Une croissance importante du secteur non marchand dans un contexte économique difficile	23
	• Comment interpréter cette croissance importante ?	24
2.5	Pour aller plus loin	25
3.	Les secteurs APEF sous l'angle du temps de travail.....	26
3.1	Les chiffres clés	26
	• Une proportion importante de travailleur-se-s à temps partiel.....	26
	• Le temps de travail selon la taille de l'employeur	27
	• Le temps partiel plus répandu en milieu de carrière	28
	• Les hommes et les femmes face au temps de travail.....	29
	• Le temps de travail selon le type de travailleur-se-s	30
	• Des situations contrastées selon le secteur	31
	• Un rapport sectoriel au temps de travail relativement stable.....	32
3.2	Comparaison avec l'emploi salarié en Belgique	33
	• Le temps partiel plus présent dans les secteurs APEF que dans l'emploi salarié total en Belgique.....	33
3.3	Mise en perspective	34
	• La gestion du temps de travail : un enjeu de société	34

•	Le temps partiel : les risques associés à un régime de plus en plus fréquent.....	35
3.4	Pour aller plus loin	36
4.	Les secteurs APEF sous l'angle du genre	37
4.1	Les chiffres clés	37
•	Une majorité de femmes dans le secteur	37
•	Les hommes et les femmes face au temps de travail.....	38
•	Un rapport différent au temps de travail durant le parcours professionnel	39
•	Les hommes et les femmes face au salaire	40
•	Des situations contrastées selon le secteur	41
•	Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon le secteur	42
•	Un rapport au temps de travail selon le genre identique dans les différents secteurs	43
•	Le temps de travail des hommes et des femmes selon l'âge : comparaison avec la Belgique.....	44
4.2	Mise en perspective	45
•	La féminisation du marché du travail : segmentation et paroi de verre	45
•	L'entrée des hommes dans les secteurs APEF: un enjeu?	46
4.3	Pour aller plus loin	47
5.	Les secteurs APEF sous l'angle de la taille des organisations	48
5.1	Les chiffres clés	48
•	Une majorité de très petits employeurs	48
•	Une répartition des travailleur·se·s selon la taille des employeurs.....	49
•	Le temps de travail en fonction de la taille de l'employeur	50
•	Les types de travailleur·se·s selon la taille de l'employeur	51
•	Un salaire moyen plus élevé chez les employeurs de petite taille	52
5.2	Spécificités sectorielles	53
•	Des tailles variées selon les secteurs	53
•	Des évolutions contrastées du volume ETP moyen selon les secteurs	54
5.3	Comparaison avec l'emploi salarié en Belgique	55
•	La taille des employeurs légèrement plus importante	55
5.4	Mise en perspective	56
•	La petite taille des organisations : une caractéristique du secteur ?	56
•	La petite taille à l'origine de certaines difficultés	57
5.5	Pour aller plus loin	58
6.	Les secteurs APEF sous l'angle de l'âge.....	59
6.1	Les chiffres clés	59
•	Le vieillissement des travailleur·se·s des secteurs APEF.....	59
•	Les petites organisations « plus jeunes » que les grandes	60
•	Les petites organisations « plus jeunes » que les grandes (suite)	61
•	Le temps partiel plus répandu	62
•	La pyramide des âges selon le type de travailleur·se·s.....	63
•	Le salaire augmente avec l'âge	64
6.2	Spécificités sectorielles	65
•	Des situations très contrastées selon le secteur en ce qui concerne la proportion des 45+	65
•	L'insertion des jeunes de moins de 26 ans plus difficile dans la plupart des secteurs	66
6.3	Comparaison avec l'emploi salarié en Belgique	67
•	Les travailleur·se·s des secteurs APEF plus âgé·e·s en comparaison au reste de la Belgique	67
6.4	Mise en perspective	68

•	Le vieillissement de la population dans les secteurs APEF	68
•	Les défis liés au vieillissement des travailleur·se·s dans les secteurs APEF	69
6.5	Pour aller plus loin	70
7.	Les secteurs APEF sous l'angle de la rémunération	71
7.1	Les chiffres clés	71
•	Une augmentation constante du salaire dans le temps	71
•	Un salaire moyen plus élevé chez les employeurs de petite taille	72
•	Le salaire augmente avec l'âge	73
•	Les hommes et les femmes face au salaire	74
•	La rémunération selon le type de travailleur·se	75
7.2	Spécificités sectorielles	76
•	Des différences importantes entre secteurs	76
•	Evolution du salaire médian selon le secteur	77
7.3	Comparaison avec l'emploi salarié en Belgique	78
•	Les rémunérations en moyenne plus faibles dans les secteurs APEF que dans l'emploi salarié total.....	78
7.4	Mise en perspective	79
7.5	Pour aller plus loin	80
8.	Les secteurs APEF sous l'angle de la répartition géographique.....	81
8.1	Les chiffres clés	81
•	La distribution des établissements selon leur lieu d'implantation	81
•	La distribution des travailleur·se·s selon leur lieu de travail	82
•	L'évolution du nombre d'établissements selon la province	83
•	L'évolution du nombre de travailleur·se·s selon la province.....	84
•	Evolution de la proportion de travailleur·se·s par rapport à la population totale selon la province	85
8.2	Spécificités sectorielles	86
•	Répartition des établissements des différents secteurs selon la province.....	86
8.3	Comparaison avec l'emploi salarié en Belgique	87
•	La part du secteur dans la population totale des salariés selon l'arrondissement.....	87
8.4	Mise en perspective	88
•	La proximité géographique des structures : un enjeu des secteurs APEF ?	88
8.5	Pour aller plus loin	89
9.	Spécificités sectorielles et tendances communes	90
9.1	Les fiches sectorielles	90
•	Les Milieux d'Accueil de l'Enfance (MAE)	90
•	Etablissements et services d'éducation et d'hébergement (ISAJH)	93
•	Les entreprises de Travail Adapté (ETA).....	96
•	Le secteur de l'Aide Sociale et des Soins de Santé (ASSS).....	99
•	Le secteur socioculturel et sportif (4S)	102
•	Le secteur des Services d'aide à domicile (AF).....	105
9.2	Des enjeux transversaux ?	108
9.3	Pour aller plus loin	109

1. Cadrage méthodologique

1.1 Périmètre des secteurs étudiés

- Les secteurs APEF : une partie du secteur non marchand

Définition du périmètre du secteur non marchand

La définition du secteur non marchand et de son champ d'action peut varier selon le point de vue adopté. Le but n'est pas ici de proposer une discussion sur la définition du non marchand et de son périmètre mais d'être conscient qu'il existe différentes lectures de ce secteur associées à des définitions variables. Selon qu'on s'intéresse aux ISBL, à l'économie sociale, au secteur à profit social ou secteur associatif, au « tiers secteur » ... le périmètre varie légèrement. Le terme « secteur » peut être discuté, du fait de l'hétérogénéité et des frontières mouvantes de celui-ci. Le FOREM, par exemple, préfère parler de « sphère » ou même d'« écosystème » (FOREM, 2006). Par ailleurs, étant donné que l'action du secteur non marchand est tributaire à échelle variable du soutien des politiques publiques, son périmètre est à géométrie variable selon l'orientation politique du moment, « le champ couvert par le non-marchand étant appelé à se développer ou à se résorber en fonction de la décision politique » (Dryon & Krzeslo, 2003: 8).

En Belgique, les pouvoirs publics ont en effet joué un rôle important dans le soutien et, en conséquence, dans la définition du secteur non marchand. Cela se manifeste notamment au travers de ses mécanismes de financement, ou dans les politiques de résorption du chômage et le dispositif du « Maribel social » (Dryon & Krzeslo, 2003).

Quelques principes transversaux du secteur peuvent être toutefois identifiés:

- La finalité non lucrative ou de non-profit des activités qui y sont développées (FOREM, 2006);
- Le recours fréquent à des ressources dites « non marchandes » (subventions, dons, cotisations...) (Mertens & Marée, 2011);
- Le recours régulier à des « ressources non monétaires, telles que des apports en nature ou des prestations de travail bénévole » (Mertens & Marée, 2011: 2);
- La prise en charge de missions au service de la collectivité, principalement dans les domaines de la santé, de l'action sociale et du secteur socioculturel (Dryon & Krzeslo, 2003). Il s'agit de services qui répondent à des besoins essentiels de la population (soins de santé, hébergement, aide à domicile, éducation, accueil de la petite enfance...);
- Les secteurs qui le constituent se sont souvent d'abord développés de façon autonome, en s'appuyant sur le bénévolat ou le militantisme à partir du monde associatif (Dryon & Krzeslo, 2003).

Pour le Centre d'Economie sociale de l'Université de Liège, la définition du périmètre de l'économie sociale ou du « troisième secteur » s'élabore à partir de trois questions portant sur le sens qu'on donne au « marché » :

- « Approche technique ou approche des ressources : les ressources sont-elles ou non couvertes par le produit de la vente de biens ou services? ;
- Approche idéologique ou approche de la finalité : la finalité de l'opérateur est-elle uniquement lucrative?
- Approche pragmatique ou approche par les activités : certains biens et services ne peuvent, soit en raison de leur nature soit par suite de choix politiques et sociaux, donner lieu à une production optimale si on laisse le seul marché en régir l'échange: il s'agit en particulier des biens appelés quasi collectifs tels que l'éducation, l'aide sociale, la santé, la culture. » (Defourny, 2001, synthétisé par Dryon & Krzeslo, 2003: 7-8).

Toutefois, ces critères ne permettent pas de clore le débat sur la définition du secteur. En effet, le critère de non-profit devrait exclure les structures juridiques commerciales (ex : comme certaines maisons de repos ou milieux d'accueil de l'enfance...).

Le critère des ressources qui devraient provenir essentiellement de subsides publics entraînerait l'exclusion des organisations qui ont recours à d'autres ressources financières issues par exemple d'activités marchandes comme, par exemple, la vente de tickets pour assister à des spectacles produits ou diffusés par ces organisations.

Pour contourner ces impasses, le FOREM a, quant à lui, choisi de délimiter les contours du non-marchand à partir d'une approche métiers/compétences en limitant le secteur non marchand aux métiers de la santé, de l'aide sociale, du socioculturel et sportif, et de la gestion d'une administration publique.

- La définition opérationnelle du secteur non marchand utilisée par l’ONSS

L’ONSS regroupe dans la catégorie « secteur non marchand – social » les commissions paritaires (CP) 152, 225, 304, 318, 319, 327, 329, 330, 331, 332, 337.

A partir de cette délimitation, l’ONSS relève 30 303 employeurs au 31 décembre 2021. Cela représente environ 12.8% du nombre total d’employeurs privés en Belgique. Le nombre de travailleurs au 31 décembre 2021 y est de 603 007 pour l’ensemble du secteur non marchand – social (20,5% de l’emploi salarié privé total en Belgique).

Remarquons encore que les commissions paritaires dites du « non-marchand - social » privé comprennent une majorité d’organisations à but non lucratif mais également des commerciales. Par exemple, des maisons de repos, milieux d’accueil d’enfants, théâtres, hébergement de personnes handicapées, etc.

Dans cette étude, nous nous intéresserons uniquement au volet privé du secteur non marchand à travers les Fonds sociaux regroupés au sein de l’APEF.

La définition opérationnelle du secteur non marchand utilisée par l’ONSS

CP	Champ de compétences
152	Institutions subsidiées de l'enseignement libre
225	Employés des institutions de l'enseignement libre subventionné
304	Arts du spectacle
318	Services des aides familiales et des aides seniors
319	Etablissements et services d'éducation et d'hébergement
327	Entreprises de travail adapté et ateliers sociaux
329	Secteur socioculturel
330	Etablissements et services de santé
331	Secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé
332	Secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé
337	Auxiliaire pour le secteur non marchand

- La définition opérationnelle du secteur non marchand utilisée dans l'étude

L'APEF réunit des Fonds sociaux liés aux Commissions et Sous-Commissions Paritaires (CP et SCP) suivantes : 318.1, 319.2, 327.2 et 327.3, 329.2, 329.3 et 332.

S'y retrouve également le Fonds de la Commission paritaire 304 francophone (Fonds 304 - arts de la scène), dont les données ne se retrouvent pas dans le présent rapport. Elles sont néanmoins disponibles [ici](#).

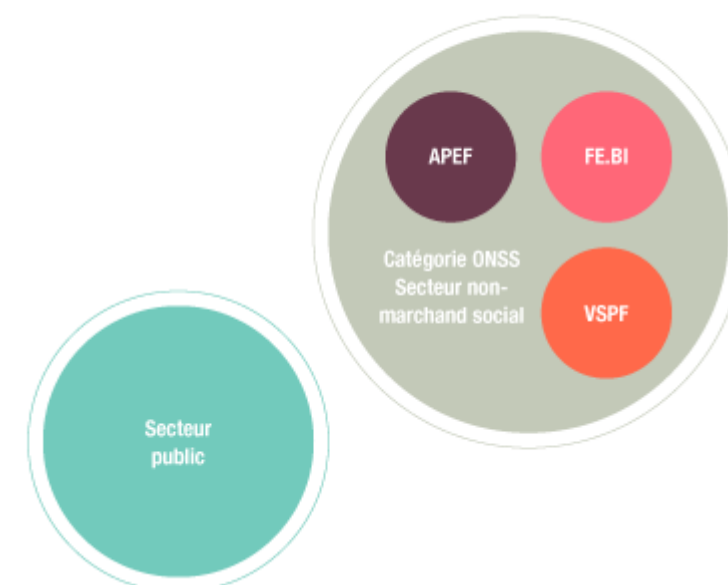
Suivant la répartition des compétences, des structures cousines ont été instituées par les Fonds des CP et SCP fédérales et flamandes pour soutenir leurs actions. Il s'agit, au niveau fédéral et bicommunautaire de FE.BI et, au niveau flamand, de VSPF.

Les Fonds sociaux ont pour objectif d'améliorer les conditions de travail à travers :

- L'emploi et la formation des groupes à risque ;
- Le plan Maribel ;
- L'aménagement de fin de carrière.

Les Fonds regroupés à l'APEF représentent 19,8% des employeurs du secteur non marchand en Belgique avec 5 996 employeurs au 31 décembre 2021. Avec 94 387 travailleurs au 31 décembre 2021, les secteurs APEF représentent 15.7% de l'emploi du secteur non marchand privé en Belgique.

La définition opérationnelle du secteur non marchand utilisée dans l'étude



- Quelles sont les Commissions Paritaires concernées par l'étude ?
- ✓ Les Fonds sociaux regroupés à l'APEF ont été créés par ces Commissions Paritaires :
 - AF – SCP 318.1 : Services d'aide à domicile – Fonds social RW-CG et Fonds Maribel Social pour les Aides Familiales et les Aides Seniors
 - ISAJH – SCP 319.2 : Etablissements et services d'éducation et d'hébergement – Fonds ISAJH, Fonds Mirabel, Fonds BEC, Fonds Old Timer.
 - ETA BXL – SCP 327.2 : Entreprises de Travail Adapté agréées par la COCOF – Fonds social des ETA CoCof et Fonds Maribel.
 - ETA WAL – SCP 327.3 : Entreprises de Travail Adapté agréées par la Région Wallonne – Fonds social des ETA RW et Fonds Maribel.
 - 4S – SCP 329.2 et 329.3 : Secteur socioculturel et sportif. Fonds 4S et Fonds Maribel
 - MAE – CP 332 : Milieux d'accueil de l'enfance - Fonds MAE et Fonds Maribel de la CP 332.
 - ASSS – CP 332 : Aide sociale et soins de santé – Fonds ASSS et Fonds Maribel de la 332.

Quelles sont les Commissions Paritaires concernées par l'étude ?

CP et Fonds	Type de services	Tutelle	Initiative privée	Initiative publique
318.1 AF	Services d'aide à domicile	RW ou Cocof	ASBL	CPAS Intercommunales
332 MAE	Milieux d'accueil de l'enfance	ONE-FWB	ASBL et indépendants	Communes Intercommunales
332 ASSS	Services Social-Santé « ambulatoires »	RW ou Cocof	ASBL	Communes
319.2 ISAJH	Aide à la jeunesse	FWB	ASBL	FWB : IPPJ
319.2 ISAJH	Maisons d'accueil pour adultes	RW ou Cocof	ASBL	Communes (rare)
319.2 ISAJH	Aide aux personnes handicapées	RW ou Cocof	ASBL (& quelques sociétés)	Provinces
327.2/3 ETA	Entreprises de travail adapté	RW ou Cocof	ASBL	Provinces
329.2 4S	Socioculturels et sportifs	Diverses	ASBL	Communes

1.2 La présentation des données

- La structure de l'étude
- ✓ Plusieurs chapitres thématiques, une même structure

Les chapitres de présentation des données sont structurés en 5 points :

1. **Les chiffres clés : présentation des tendances principales concernant le thème abordé. A chaque fois, deux types d'information sont proposés : une photographie récente de la situation (31 décembre 2021) et une représentation de l'évolution de la situation sur une période de 13 ans (entre le 31/12/2008 et le 31/12/2021).**
2. **Spécificités sectorielles** : présentation des tendances sectorielles concernant le thème abordé et mise en évidence des principales différences entre secteurs.
3. **Comparaison avec l'emploi total privé** : la situation des secteurs APEF en comparaison avec la situation globale en Belgique (dans la plupart des cas uniquement secteur privé assujetti à l'ONSS, et dans certains cas, uniquement en Régions wallonne et bruxelloise).
4. **Mise en perspective** : prise de recul et mise en lumière de pistes de réflexion concernant les enjeux posés aux secteurs APEF par les tendances présentées.
5. **Pour aller plus loin** : quelques références bibliographiques permettant au lecteur qui le souhaite d'approfondir le sujet.

1.3 Présentation des bases de données ONSS

- Les données utilisées

Les données utilisées sont celles de l'ONSS pour les années 2008, 2009, 2010, 2011, 2012,

2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021. Trois entrées sont utilisées pour analyser l'évolution de l'emploi dans les secteurs APEF : l'entrée employeur, l'entrée unité d'établissement et l'entrée travailleur. L'ONSS constitue ses données sur base de la déclaration trimestrielle des employeurs.

- La base de données employeurs
- ✓ Les années prises en compte

Les bases de données (BDD) employeurs utilisées concernent le 4ème trimestre des années 2008 à 2021.

- ✓ L'unité statistique

L'unité statistique de la BDD est l'employeur qui, au cours du trimestre concerné, a occupé des "travailleur·se·s assujetti·e·s à la sécurité sociale". Ce concept comprend aussi bien les personnes physiques que les personnes morales qui ont la qualité d'employeur d'après la loi. Le numéro d'immatriculation de chaque employeur est précédé d'un « indice » indiquant le (ou les) Fonds social (sociaux) au(x)quel(s) cotiser. Dans de rares cas, un employeur a plusieurs indices, car il exerce plusieurs types d'activités relevant de différentes commissions paritaires.

Ils sont alors comptabilisés plusieurs fois dans les tableaux qui les concernent. Ce qui n'est pas le cas de leurs salarié·e·s qui, eux/elles, ne sont référencé·e·s qu'auprès d'un seul indice. L'unité statistique correspond bien ici à l'unité juridique employeur, telle qu'elle est définie pour l'application de la sécurité sociale et non à l'unité locale où le/la travailleur·se est occupé·e (cf. BDD unité d'établissement).

- ✓ Les variables et modalités utilisées

- La taille de l'employeur = nombre total des postes de travail occupés par l'employeur. Elle comporte 9 modalités: moins de 5, de 5 à 9, de 10 à 19, de 20 à 49, de 50 à 99, de 100 à 199, de 200 à 499, de 500 à 999 et 1.000 et plus.
- Le nombre de postes de travail est assez proche du nombre de travailleur·se·s. Toutefois, il peut s'en distinguer dans la mesure où certain·e·s travailleur·se·s peuvent être occupé·e·s par plus d'un employeur et sont alors comptabilisé·e·s plusieurs fois. Malgré cela, et conformément à ce que l'ONSS pratique, nous parlerons du nombre de travailleur·se·s (en personnes physiques) pour cette variable.
- Les Région, Province et Arrondissement du siège social de l'employeur.
- Secteur = la commission paritaire de laquelle l'employeur relève.

- La BDD unité d'établissement

- ✓ Les années prises en compte

Les BDD unité d'établissement utilisées concernent le 4ème trimestre des années 2008 à 2021.

- ✓ L'unité statistique

L'unité statistique est ici l'unité d'établissement, c'est-à-dire « un lieu géographiquement identifiable par une adresse, où s'exerce au moins une activité de l'entreprise ou à partir duquel l'activité est exercée. Une entreprise qui dispose de plusieurs lieux d'activité, aura plusieurs numéros d'unité d'établissement » (site du SPF Economie).

- ✓ Les variables et modalités utilisées

- La dimension de l'unité d'établissement = nombre total des postes de travail occupés dans l'établissement. Elle comporte 9 modalités: moins de 5, de 5 à 9, de 10 à 19, de 20 à 49, de 50 à 99, de 100 à 199, de 200 à 499, de 500 à 999 et 1.000 et plus.
- Le nombre de postes de travail assez proche du nombre de travailleur·se·s. Toutefois, il peut s'en distinguer dans la mesure où certain·e·s travailleur·se·s peuvent être occupé·e·s par plus d'un employeur et sont alors comptabilisé·e·s plusieurs fois. Malgré cela, et conformément à ce que l'ONSS pratique, nous parlerons du nombre de travailleur·se·s pour cette variable.
- Les Région, Province et Arrondissement de l'unité d'établissement.
- Secteur = la commission paritaire de laquelle relève l'employeur.

- La BDD travailleur·se·s

- ✓ Les années prises en compte

Les BDD travailleur·se·s utilisées concernent le 4ème trimestre des années 2008 à 2021.

- ✓ L'unité statistique

Nous utiliserons 3 modes de calcul de l'emploi selon la situation. Le plus souvent, on utilisera le nombre de travailleur·se·s au dernier jour de l'année. Nous utiliserons également le volume de travail par trimestre (ETP) ainsi que le nombre de travailleur·se·s occupé·e·s durant le trimestre, notamment lorsque nous calculerons le volume ETP moyen par travailleur·se.

- Le nombre de travailleur·se·s au dernier jour de l'année : l'unité statistique est ici le/la travailleur·se présent·e au travail au dernier jour du trimestre. Sont aussi pris·es en compte les travailleur·se·s dont le contrat de travail est suspendu, mais non rompu, pour raisons de maladie, d'accident, de repos de grossesse ou d'accouchement, de rappel sous les armes, congé, grève, chômage partiel ou accidentel, absence justifiée ou non. Si un·e travailleur·se exécute plusieurs contrats de travail simultanés, il/elle ne sera comptabilisé·e qu'une fois pour sa prestation principale. Soulignons que les chiffres comportent donc plus de personnes que celles effectivement en fonction au moment du comptage, puisque les malades et accidentés, les femmes en repos de grossesse ou d'accouchement ET leurs remplaçant·e·s sont également

comptabilisé·e·s comme une unité. Soulignons aussi que l'unité travailleur·se est comptée quel que soit le temps de travail.

- Volume de travail par trimestre (ETP) = pour déterminer le volume de travail, l'ONSS « se base sur toutes les périodes de travail rémunérées déclarées pour l'ensemble du trimestre, à l'exclusion des périodes de travail rémunéré fictives (indemnités et jours rémunérés lors de la rupture d'un contrat de travail). Il n'est pas tenu compte des périodes qui, pour l'octroi des prestations sociales, sont assimilées à des périodes de travail et qui souvent donnent lieu au paiement de revenus de remplacement. Pour assurer une certaine uniformité, les journées de vacances des ouvrier·ère·s sont prises en compte (pour les employé·e·s, ces jours sont déjà repris comme journées rémunérées). » (ONSS, 2014: 11). « Des prestations réduites (inférieures à 1 "équivalent-temps plein") peuvent trouver leur origine dans :
 - une période d'occupation plus courte (inférieure au trimestre);
 - des prestations à temps partiel (temps de travail hebdomadaire inférieur à celui du/de la travailleur·se de référence);
 - des périodes d'absence au travail non couvertes par une rémunération (par exemple journées assimilées)» (ONSS, 2014: 11).
- Le nombre de travailleur·se·s occupé·e·s durant le trimestre : il s'agit d'un mode de calcul proche de celui du nombre de travailleur·se·s au 31/12, à la différence qu'il prend également en compte les travailleur·se·s qui ont été occupé·e·s durant le trimestre même s'ils/elles ne le sont plus au 31/12. Ce mode de calcul s'avère pertinent pour avoir une idée fiable du volume de l'emploi dans des secteurs caractérisés par des contrats à très court terme. Ici, nous l'utiliserons notamment lorsqu'on calculera un volume ETP moyen par travailleur·se, ce qui supposera de mettre en rapport le nombre de travailleur·se·s avec le volume ETP qui, comme précisé ci-dessus, prend en compte toutes les périodes de travail sur l'ensemble du trimestre. Prendre en considération uniquement les travailleur·se·s au 31/12 dans ce calcul conduirait à une surestimation du volume ETP moyen par travailleur·se.

- ✓ Les variables et modalités utilisées

- La dimension de l'employeur chez lequel le/la travailleur·se est employé·e = nombre total des postes de travail occupés par l'employeur. Elle comporte 9 modalités: moins de 5, de 5 à 9, de 10 à 19, de 20 à 49, de 50 à 99, de 100 à 199, de 200 à 499, de 500 à 999 et 1.000 et plus.
- La dimension de l'unité d'établissement dans laquelle le/la travailleur·se exerce son activité professionnelle = nombre total de postes de travail occupés dans l'établissement du travailleur. Elle comporte les mêmes modalités que pour la dimension de l'employeur.
- Le nombre de postes de travail est assez proche du nombre de travailleur·se·s. Toutefois, il peut s'en distinguer dans la mesure où certain·e·s travailleur·se·s peuvent être occupé·e·s par plus d'un employeur et sont alors comptabilisé·e·s plusieurs fois. Malgré cela, et conformément à ce que l'ONSS pratique, nous parlerons du nombre de travailleur·se·s pour cette variable.
- Le régime de temps de travail = « rapport entre la moyenne par semaine des heures d'un·e travailleur·se (prestations rémunérées, jours de vacances et jours assimilés) avec la moyenne par

semaine des heures qu’aurait prestées la personne de référence. La durée du travail est exprimée en pourcentage d’une prestation à temps plein. » (ONSS, 2014).

- Secteur = la commission paritaire de laquelle relève l’employeur du/de la travailleur-se.
- La rémunération journalière = le salaire journalier moyen calculé comme suit:
 - Pour les travailleur-se-s à temps plein : (Rémunération ordinaire ONSS + salaire forfaitaire ONSS) / Nombre de jours de travail à temps plein rémunérés
 - Pour les travailleur-se-s à temps partiel : (Rémunération ordinaire ONSS + salaire forfaitaire ONSS) x 7,6 / heures de travail à temps partiel.
 - Ceci signifie que, pour un· travailleur-se à temps partiel, le salaire journalier est déterminé pour un jour à temps plein sur la base d'une semaine de 38 heures.
 - Pour l'ONSS, les salaires sont bruts, en d'autres termes : « cotisations travailleur-se incluses, cotisations patronales pas incluses» (site de l’ONSS). La répartition en fonction de la rémunération journalière s’établit par tranche, sur base des limites suivantes : € 50, € 60, € 70, € 80, € 90, € 100, € 110, € 125, € 150, € 200 et € 250.
- L’âge (exact et en catégorie).
- Région, Province et Arrondissement de l’établissement dans lequel le/la travailleur-se est occupé-e = lieu de travail.
- Le genre
- Le code travailleur = cette variable correspond aux catégories de travailleurs telles que employés, ouvriers, contractuels subsidiés, artistes...

1.4 Méthodologie de travail

- Une analyse des données en plusieurs étapes

Suite à un appel d’offres lancé par l’APEF, le CeRSO, Centre de Ressources pour le SOcial (lié à la Haute Ecole Louvain en Hainaut - HELHa) a été sélectionné pour la réalisation d’un travail d’analyse et de mise en perspective de données statistiques fournies par l’ONSS.

David Laloy, responsable du CeRSO, a réalisé le travail de recherche suivant la méthodologie exposée ci-dessous.

- ✓ Le traitement des bases de données

La première étape a consisté à traiter les bases de données disponibles et à produire des tableaux et résultats statistiques.

- ✓ L’analyse des résultats

L’analyse des résultats a été réalisée de deux manières:

- En mobilisant une revue de la littérature partielle sur les secteurs et les phénomènes abordés dans ce rapport afin de proposer des pistes de réflexion et d’approfondissement.
- En présentant et discutant les résultats au sein d’un comité de suivi constitué de spécialistes et d’expert-e-s des secteurs et problématiques abordés. Ce comité de suivi a permis d’affiner la lecture et l’analyse des résultats, mais aussi de prioriser les analyses à présenter dans cette étude. Nous en profitons pour remercier vivement les membres du comité de suivi pour leur investissement:
 - Fabienne Naveaux (FOREM/Amef)
 - Thomas Lemaigre (chercheur / enseignant / journaliste / traducteur)
 - Sile O’Dorchai (Iweps)
 - Dominique Wautier (personne ressource).
- En interpellant les responsables de Fonds concernés.

Un Comité de rédaction a également été composé :

- Paul Lodewick (Haute Ecole Louvain en Hainaut)
- Dominique Wautier (personne ressource)
- François Xavier Lefebvre (APEF).

Le projet a été coordonné par François Xavier Lefebvre. Actuellement, c’est Marc Denisty qui en a la charge.

✓ L'interprétation et la réappropriation par les acteur·rice·s

L'analyse des résultats présentés est volontairement descriptive afin de faire état de la manière la plus claire possible de la situation de l'emploi dans les secteurs APEF. Le but est avant tout de permettre aux acteur·rice·s du secteur de disposer d'informations fiables pour mieux comprendre l'environnement dans lequel ils sont impliqué·e·s.

Les pistes d'interprétations proposées sont là pour susciter la réflexion et le questionnement des acteur·rice·s concerné·e·s par les enjeux en lien avec la situation dépeinte. Ces pistes d'interprétation ne sont donc pas arrêtées et demandent à être affinées et réappropriées par les lecteur·rice·s, à être remises en perspective en fonction du point de vue et des enjeux des acteur·rice·s. C'est pourquoi ce rapport doit être considéré comme un outil de réflexion qui pose des questions et propose des pistes de réponses ouvertes. Il s'agit d'un rapport dont le format en ligne permettra de le faire évoluer de façon dynamique en co-construction avec les acteur·rice·s concerné·e·s. Il est prévu de le mettre à jour régulièrement, notamment via l'intégration des données statistiques tous les 2 ans.

1.5 Pour aller plus loin

Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique :

- Defourny J. et al. (2001), Le secteur non marchand en Belgique. Analyse conceptuelle et statistique, Fondation Roi Baudouin.
http://www.ces.ulg.ac.be/fr_FR/services/cles/dictionnaire/e/economie-sociale-3
- Dryon, P. & Krzeslo, E. (2003), Les relations collectives dans le secteur non marchand, dans Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1795.
- Fondation Roi Baudouin (2013), Le poids économique des institutions sans but lucratif en Belgique, Edition 2013. <https://www.nbb.be/doc/dq/f/dq3/histo/nfsb13.pdf>
- FOREM (2006), Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne.
https://www.leforem.be/MungoBlobs/6/559/aide_sociale.pdf
- Mertens, S. & Marée, M. (2011), Comment se finance le secteur associatif? Résultats d'une enquête de terrain menée en Belgique francophone, Centre d'Economie Sociale.
<http://www.ces.ulg.ac.be/uploads/CES%20enquete%20ASBL.pdf>
- ONSS (2017), Emploi salarié (ONSS) pour le quatrième trimestre 2017, rapport statistique.
- Unipso (2009), 10 années d'évolution du secteur à profit social, Etude économique 2009.
http://www.ufenm.be/IMG/pdf/10_annees_d_evolution_du_secteur_a_profit_social.pdf

2. Évolution globale de l'emploi dans les secteurs de l'APEF

2.1 Evolution globale des secteurs de l'APEF

- Une augmentation constante du nombre de travailleur·se·s
- ✓ Le nombre de travailleur·se·s continue à croître

Il y a en moyenne 1 810 travailleur·se·s de plus chaque année, soit un taux de croissance annuel moyen de 2,6%. Toutefois, la croissance diminue d'intensité entre 2011 et 2013 : un pic à 3,15% en 2010, suivi d'une diminution du taux de croissance dans les années suivantes. En 2014, le taux de croissance culmine à nouveau à près de 3% pour redescendre autour de 2% à partir de 2016. Notons une chute importante en 2019 avec un taux de croissance de 1,23%.

- ✓ Le volume ETP augmente également mais dans une moindre mesure

Le volume ETP augmente en moyenne de 1 217,2 unités par an, ce qui revient à un taux de croissance annuel moyen de 2,37 %. Ici aussi, on remarque un léger tassement de la croissance depuis 2011 et une reprise importante en 2015, ce qui permet au volume ETP de rattraper légèrement son retard. On observe une diminution de cette croissance à partir de 2017. L'année 2020 connaît un taux de croissance négatif, probablement en raison de la crise sanitaire. On retrouve en 2021 le taux de croissance le plus élevé du volume ETP avec 4,1%.

- ✓ Le volume ETP moyen par travailleur·se en diminution

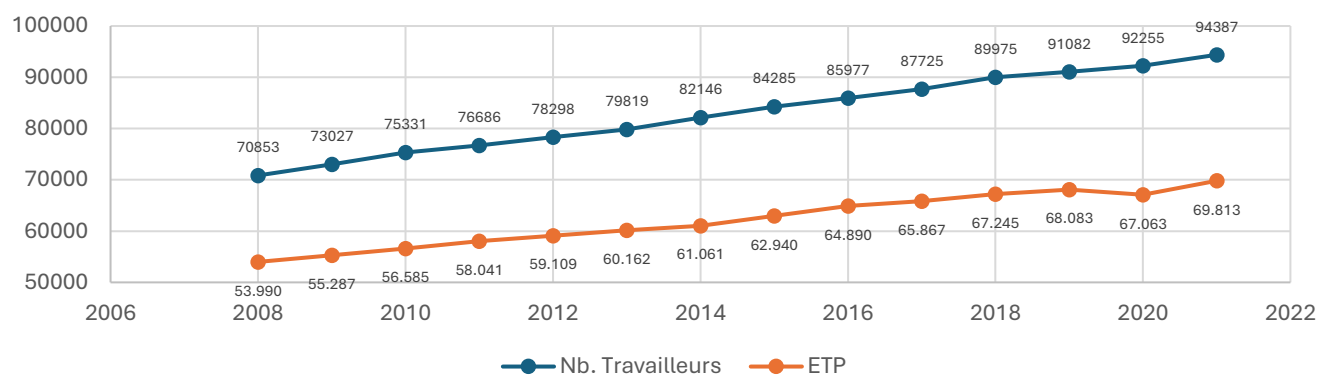
De 2008 à 2015, le volume ETP moyen par travailleur·se a globalement diminué, passant de 0,734 à 0,719. On observe ensuite une légère reprise avec un volume ETP moyen par travailleur·se remontant à 0,726 en 2016 et se stabilisant à 0,723 en 2019. La baisse observée en 2020 s'explique par la décroissance du volume ETP probablement en raison de la crise sanitaire. On retrouve en 2021 un volume ETP moyen qui correspond aux évolutions des années précédentes

- ✓ UNE MAJORITE DE TRAVAILLEUR·SE·S INTELLECTUEL·LE·S

A partir des codes travailleurs utilisés par l'ONSS, on peut constater que 79,31% de la population totale sont des travailleurs intellectuels, pour 19,927% de travailleurs manuels. Les 0,82 % restants concernent la part d'accueillant·e·s conventionné·e·s (code 497). Parmi l'ensemble des travailleurs, près de 101% sont en situation de handicap et occupés dans une ETA. Enfin, un peu plus de 5%24% ont le statut ACS (Agent Contractuel Subventionné) ou APE (Aide à la Promotion de l'Emploi).

*Note méthodologique : Pour calculer le volume ETP moyen par travailleur·se, nous avons considéré l'ensemble des travailleur·se·s employé·e·s au cours du trimestre considéré et pas seulement ceux enregistré·e·s au 31 décembre, cela pour être cohérent avec le mode de calcul du volume ETP (cf. chapitre méthodologique).

Evolution du nombre de travailleurs (PP et ETP)
dans les secteurs APEF



EVOLUTION DU VOLUME ETP
MOYEN PAR TRAVAILLEUR

RATIO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ETP/PP	0,734	0,731	0,726	0,729	0,727	0,726	0,717	0,719	0,729	0,726	0,722	0,723	0,706	0,717

EVOLUTION DU TAUX DE CROISSANCE ANNUEL DU NOMBRE DE
TRAVAILLEURS ET DU VOLUME ETP

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
TRAVAILLEUR S	3,07 %	3,15 %	1,80 %	2,10 %	1,94 %	2,92 %	2,60%	2,01%	2,03%	2,56%	1,23%	1,29%	2,31%
ETP	2,40 %	2,35 %	2,57 %	1,84 %	1,78 %	1,50 %	3,08%	3,10%	1,51%	2,09%	1,25%	-1,50%	4,10%

- Une augmentation constante du nombre d’employeurs et d’établissements

Augmentation continue du nombre d’employeurs

Nous constatons une augmentation moyenne de 96,2104,2 unités par an sur la période considérée, soit un taux de croissance moyen de 2,2% par an. La croissance a été la plus forte en 2010.

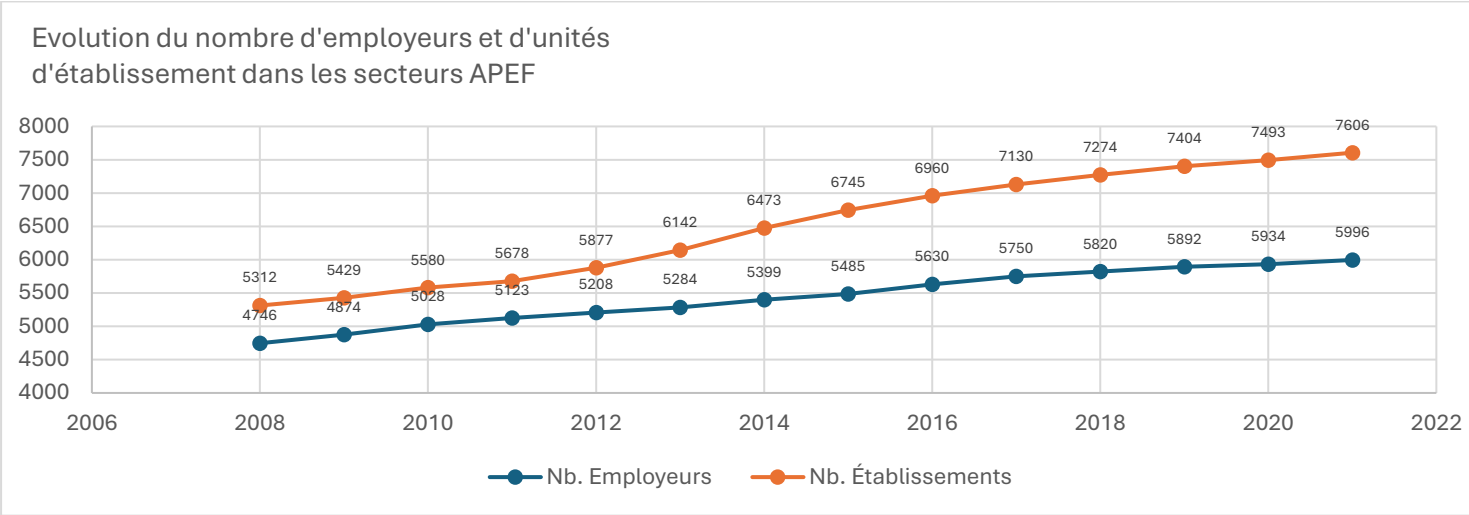
Depuis, à part un sursaut en 2016, elle a tendance à diminuer. On passe en dessous de la barre des 1% en 2020, probablement en raison de la crise sanitaire.

Augmentation un peu plus forte du nombre d’établissements

176,50 unités d’établissement (UE) s’ajoutent en moyenne chaque année, soit un taux de croissance moyen de 3,32% par an. L’augmentation est surtout marquée depuis 2011, avec un taux de croissance record de 5.39% en 2014, après quoi l’intensité de la croissance s’est atténuée, tout en restant remarquable. Il s'agit d'être prudent dans l'interprétation de cette croissance importante. Il peut s'agir d'un effet statistique dû à un meilleur repérage des UE ces dernières années. Il est cependant possible que des nouvelles implantations aient été créées par des employeurs afin, par exemple, de couvrir un territoire plus large, de se rapprocher des besoins locaux ou de remplir de nouvelles missions. Avec les données à notre disposition, il ne nous est pas possible de faire la part des choses entre ces différentes hypothèses.

Un faible nombre d’employeurs ayant plusieurs établissements

Le ratio unité d’établissement/employeur nous indique en moyenne 1,27 établissement par employeur en 2021. La grande majorité des employeurs du secteur n’ont qu’un seul établissement. Le nombre moyen d'établissements par employeur est toutefois en constante augmentation depuis 2012.



Evolution du Ratio Unités d'établissement/Employeurs														
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Ratio	1,12	1,11	1,11	1,11	1,13	1,16	1,2	1,23	1,24	1,24	1,25	1,26	1,26	1,27

Evolution du taux de croissance annuel du nombre d'employeurs et d'établissements													
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Employeurs	2,70%	3,16%	1,89%	1,66%	1,46%	2,18%	1,59%	2,64%	2,13%	1,22%	1,24%	0,71%	1,04%
Etablissements	2,20%	2,78%	1,76%	3,50%	4,51%	5,39%	4,20%	3,19%	2,44%	2,02%	1,79%	1,20%	1,51%

2.2 Spécificités sectorielles

• Répartition des employeurs et des travailleur·se·s par secteur

✓ La majorité des employeurs : secteur socioculturel et sportif (4S)

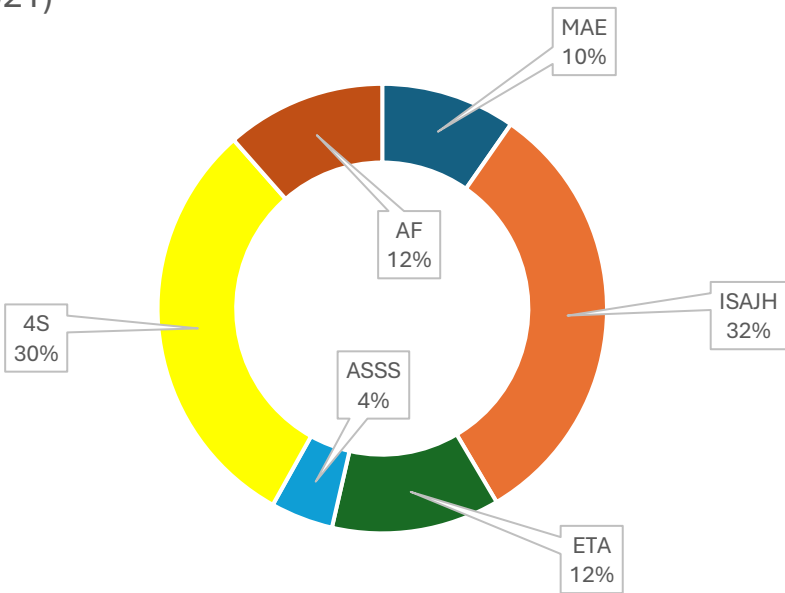
Les employeurs du secteur socioculturel et sportif constituent 67,4% de l’ensemble des employeurs des secteurs APEF. Viennent ensuite les employeurs ISAJH, MAE et ASSS avec respectivement 15%, 9,1% et 6,6% des employeurs des secteurs APEF et AF et ETA qui se partagent les 1,9% restants.

✓ La majorité des travailleur·se·s : secteur ISAJH

Il en va tout autrement en ce qui concerne la répartition des travailleurs: le secteur 4S ne représente "plus que" 30,4% des travailleurs. Il est tout juste devancé par le secteur ISAJH avec 31,8% des travailleurs. 12,1% des travailleurs sont en ETA, et 11,5% dans le secteur AF.

Ces fortes différences se comprennent par la taille moyenne des structures : 4S est caractérisé par la petite taille des employeurs, alors que les secteurs ETA ou AF ont en moyenne des employeurs de grande taille (cf. chapitre Taille des organisations).

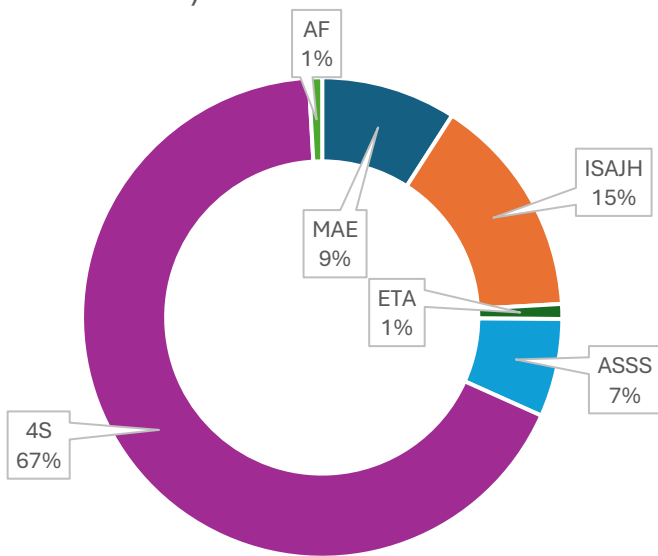
Répartition des travailleurs par secteur
(31 décembre 2021)



Répartition des employeurs par secteur (31 décembre 2021)

	MAE	ISAJH	ETA	ASSS	4S	AF
Répartition	548	897	62	395	4043	51

Répartition des employeurs
par secteur (31 décembre 2021)



- Evolution du nombre d’employeurs par secteur

- ✓ Augmentation forte : MAE

Le secteur MAE présente une augmentation importante du nombre d’employeurs : de 370 en 2008 à 548 en 2021, avec un taux de croissance moyen de 3,7%. Cette croissance a toutefois tendance à se tasser depuis 2016.

- ✓ Une croissance constante : 4S et ISAJH

Ces deux secteurs poursuivent leur augmentation constante du nombre d’employeurs, avec un taux de croissance moyen respectif de 2,38% et 1,65%.

- ✓ Une légère diminution : ASSS et ETA

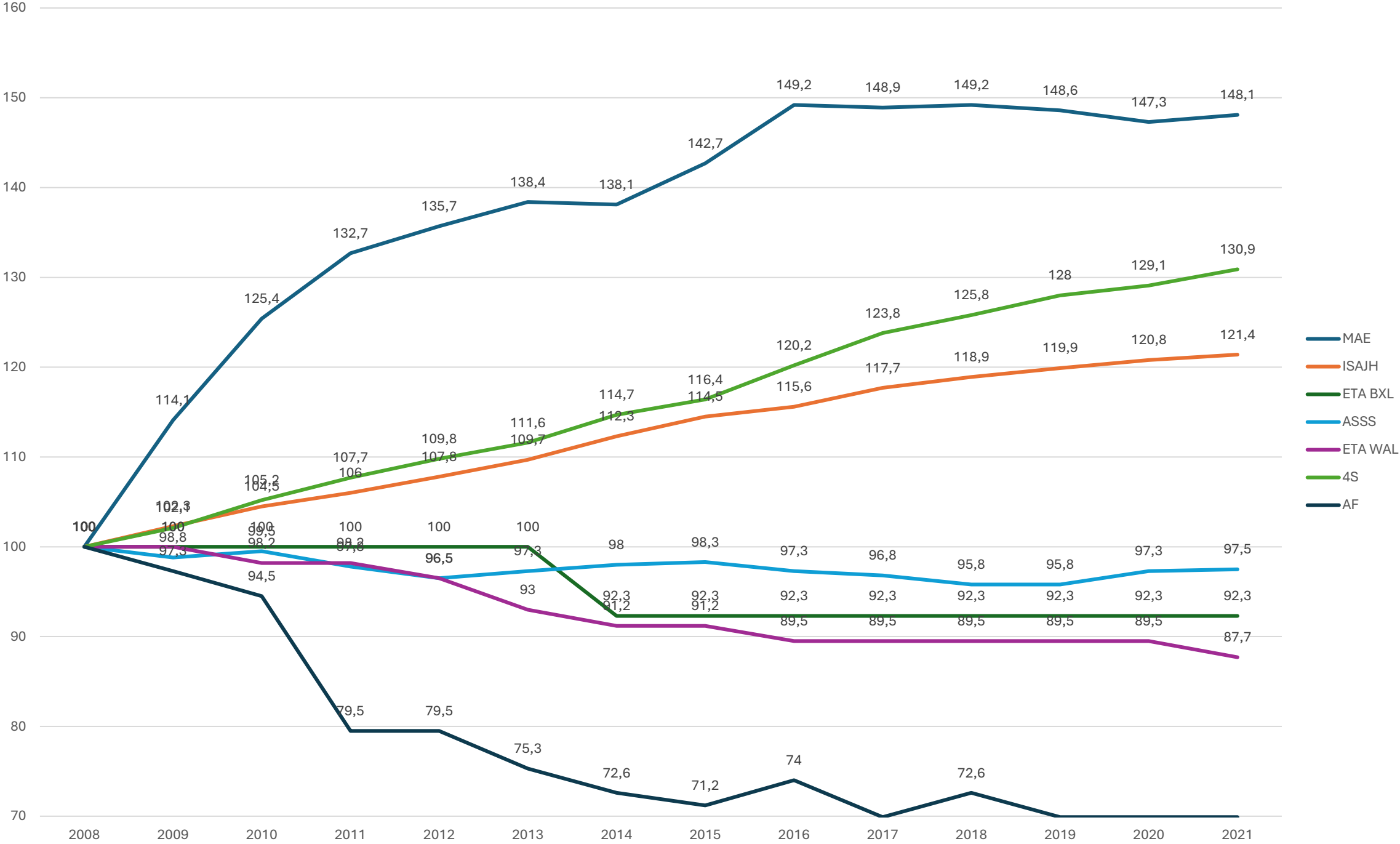
Le nombre d’employeurs est relativement stabilisé dans ces deux secteurs, avec une très légère diminution dans le temps.

- ✓ Une chute importante : AF

Le nombre d’employeurs diminue de 15,9% en 2011 dans ce secteur. La diminution se poursuit dans les années suivantes. Mais cela ne signifie pas nécessairement la disparition d'employeurs : elle peut résulter de la fusion entre plusieurs employeurs ou du glissement d'une commission paritaire à une autre.

	MAE	ISAJH	ETA	ASSS	4S	AF
Répartition	9137	29997	11470	4218	28711	10854

Evolution du nombre d'employeurs par secteur (2008 = 100)



- Evolution du nombre de travailleur·se·s par secteur

Augmentation forte : MAE

Avec un taux de croissance annuel moyen de 5,19%, le secteur MAE présente la croissance la plus forte du nombre de travailleurs.

Une croissance constante : 4S et ISAJH

Ces deux secteurs présentent une augmentation continue du nombre de ses travailleur·se·s avec un taux de croissance annuel moyen autour de 3%.

Une légère augmentation : ETA et AF

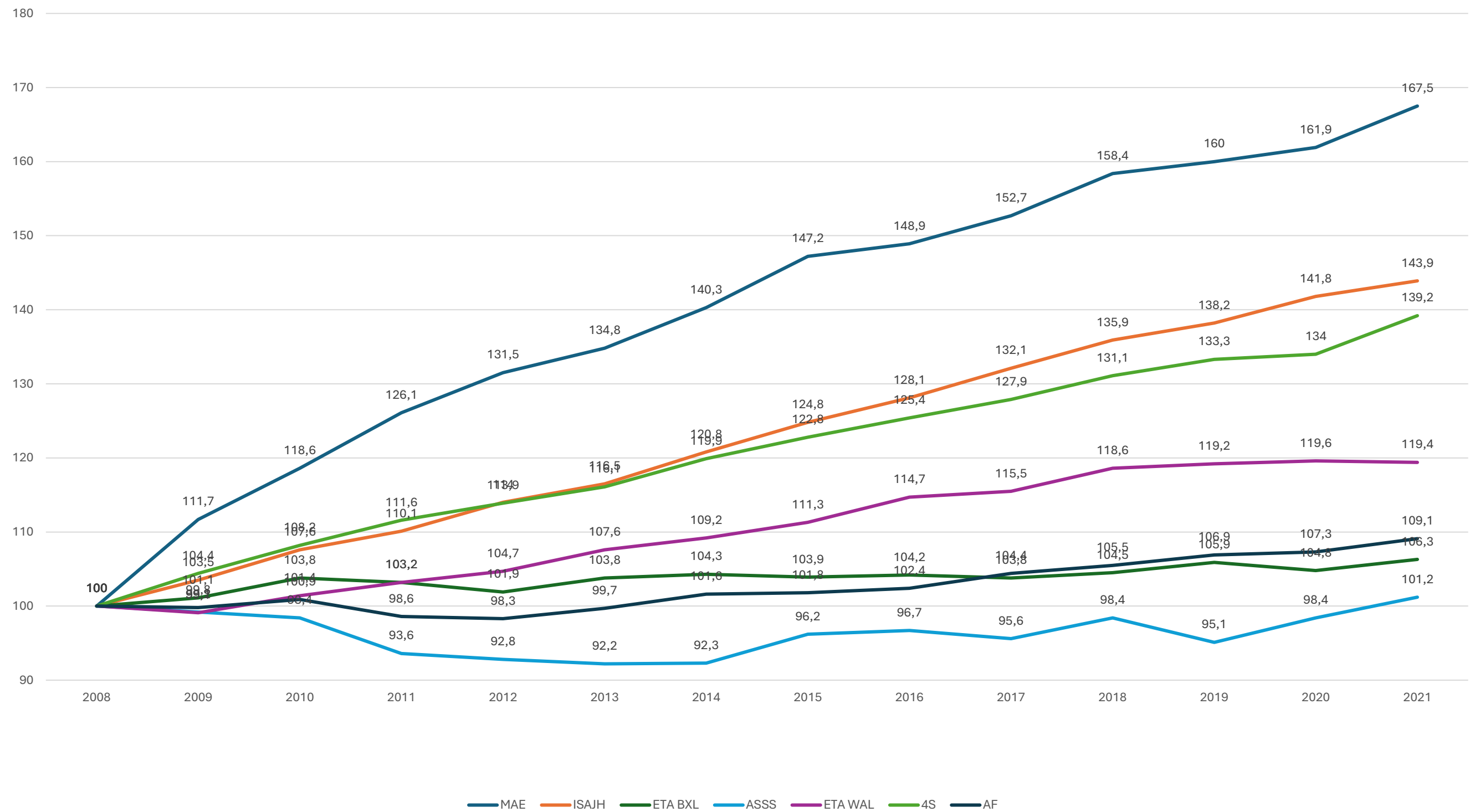
Le nombre de travailleurs dans les ETA est en augmentation ces dernières années, avec une intensité plus importante en Wallonie qu’à Bruxelles.

Le secteur AF, quant à lui, présente une certaine stabilité du nombre de travailleurs à travers les années, et affiche une augmentation ces dernières années, alors qu’il a connu une importante diminution du nombre d’employeurs. Cela conforte l’hypothèse que cette diminution provient plutôt de fusions d’employeurs.

Une légère diminution : ASSS

Le secteur ASSS connaît une légère diminution du nombre de travailleurs ces dernières années. Notons une reprise depuis 2015 avec un dépassement des valeurs de 2008 en 2021.

Nombre de travailleurs par secteur (31 décembre 21)						
MAE	ISAJH	ETA BXL	ASSS	ETA WAL	4S	AF
9137	29997	2023	4218	9447	28711	10854



2.3 Comparaison avec l'emploi salarié en Belgique

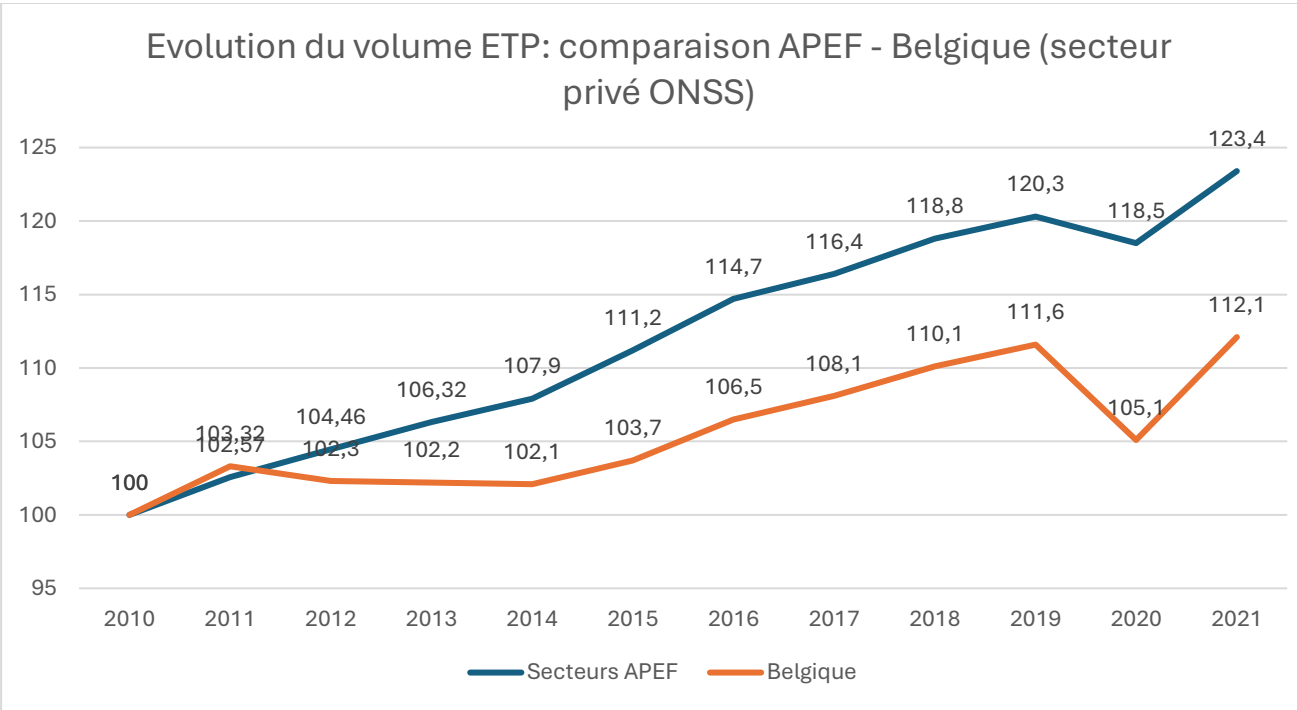
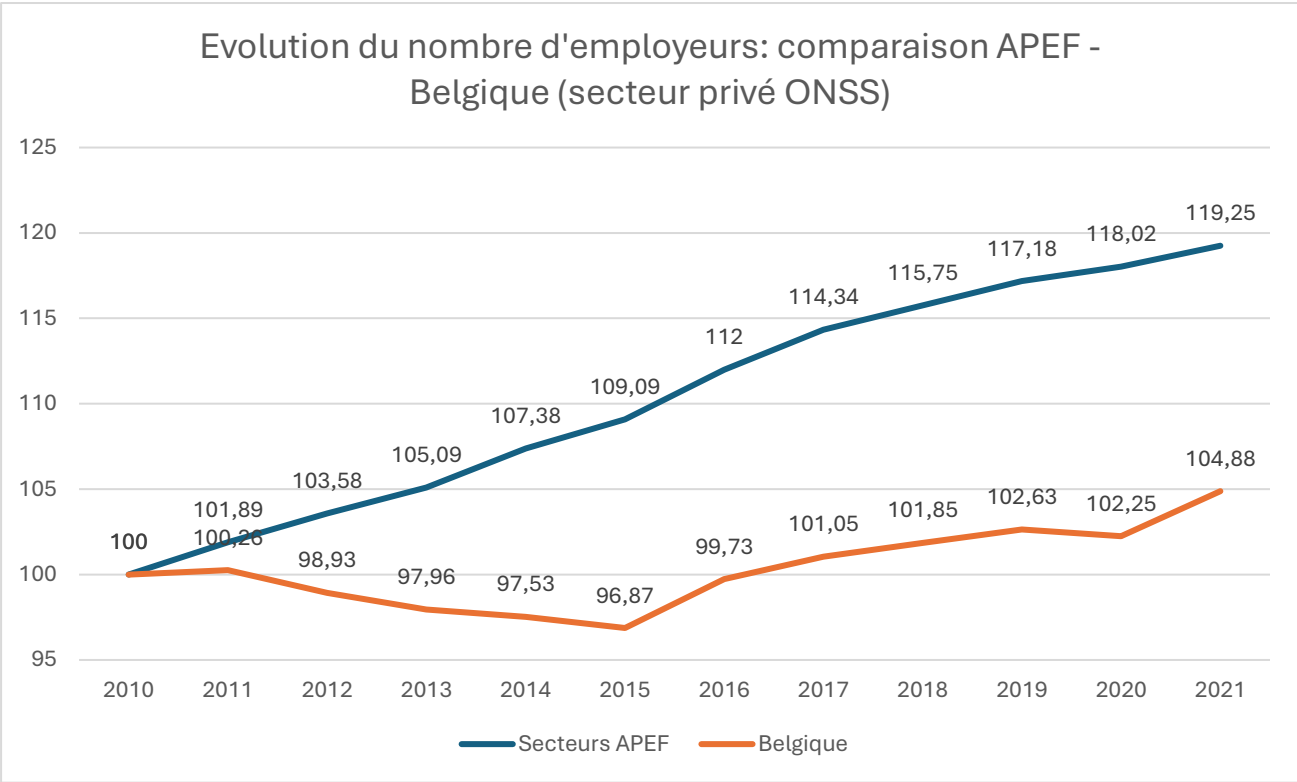
- Evolution du nombre d'employeurs et du volume ETP

Le nombre d'employeurs augmente dans les secteurs APEF alors qu'il diminue dans l'emploi salarié total

Les secteurs APEF voient leur nombre d'employeurs augmenter dans un contexte où le nombre d'employeurs diminue dans l'emploi total (secteur privé ONSS). Notons que, depuis 2015, le nombre d'employeurs augmente également dans l'ensemble du pays, mais dans une bien moindre proportion que dans les secteurs APEF.

Le volume de l'emploi augmente plus vite dans les secteurs APEF que dans l'emploi salarié total

Le volume ETP total poursuit son augmentation dans les secteurs APEF de manière continue depuis 2010. Après plusieurs années de stagnation, le volume ETP en Belgique amorce une augmentation plus soutenue depuis 2015. On constate une baisse en 2020 probablement en raison de la crise sanitaire, mais il semble que les secteurs APEF ont mieux amorti le choc qu'au niveau de la Belgique dans son ensemble.



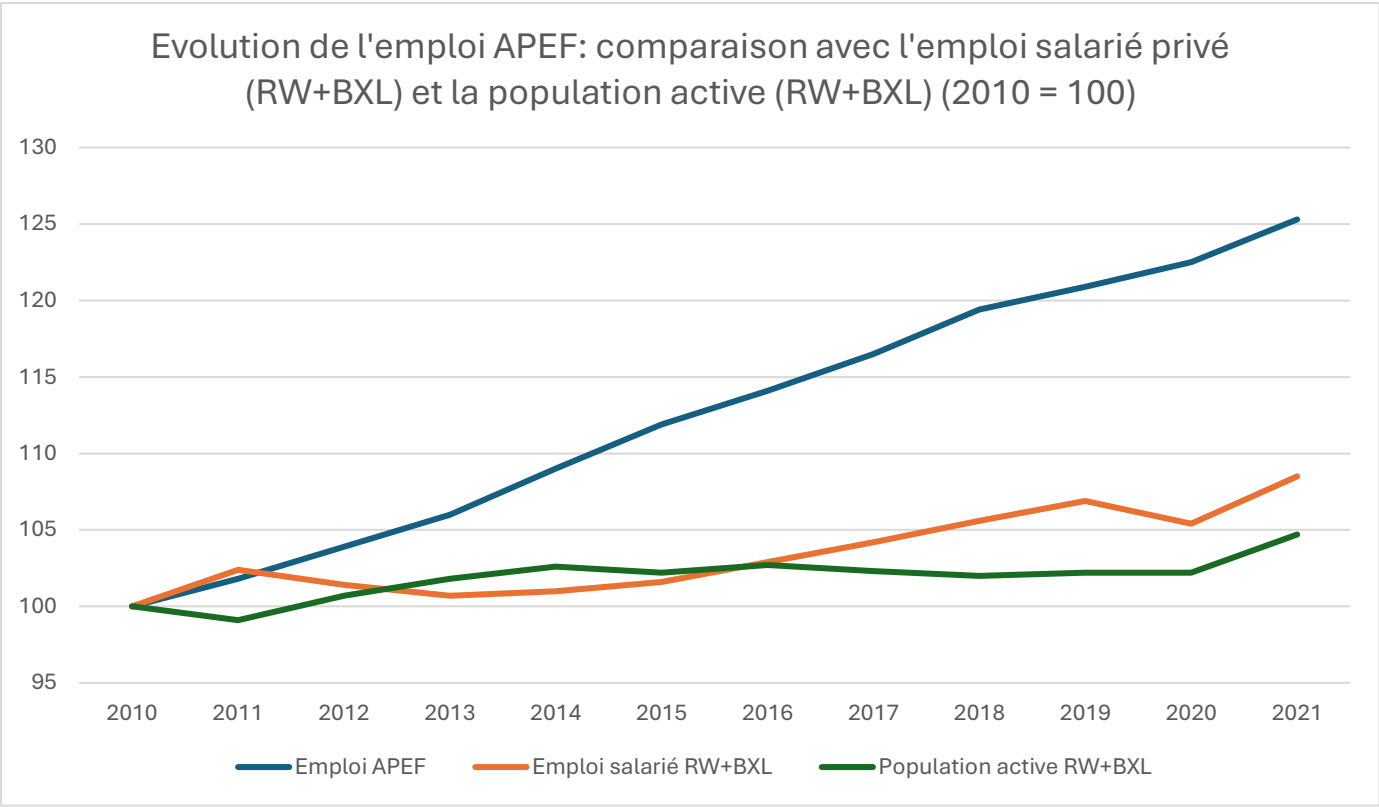
- Evolution du nombre de travailleur·se·s

La croissance de l’emploi APEF est beaucoup plus importante que celle de l’emploi salarié total

L’emploi salarié total a très légèrement augmenté depuis 2010 et suit à peu près le même rythme que la croissance de la population active en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale. A contrario, l’emploi APEF indique quant à lui une croissance beaucoup plus importante et constante.

L’augmentation de la part de l’emploi APEF dans l’emploi salarié privé total

Il résulte de ce qui précède que la part de l’emploi APEF ne cesse de progresser en comparaison à l’emploi salarié privé total, passant de 7,14% en 2010 à 8,25% en 2021.



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Trav. Salariés privé RW + BXL (lieu de travail)	1.054.523	1.079.446	1.068.772	1.061.515	1.064.925	1.070.891	1.084.992	1.099.047	1.113.968	1.127.469	1.111.201	1.144.149
Trav. APEF	75.331	76.686	78.298	79.819	82.146	84.285	85.977	87.725	89.975	91.082	92.255	94.387
% APEF/pop. salariée totale (secteur privé RW + BXL)	7,14%	7,10%	7,32%	7,52%	7,71%	7,87%	7,92%	7,98%	8,08%	8,08%	8,30%	8,25%

2.4 Mise en perspective

- Une croissance importante du secteur non marchand dans un contexte économique difficile

Dans son rapport sur le poids économique des institutions sans but lucratif (ISBL*) en Belgique (2013), la Fondation Roi Baudouin constate que, malgré le contexte morose sur le plan de l'emploi, celui des ISBL a continué à progresser ces dernières années. Cette augmentation est d'autant plus remarquable qu'elle se fait dans un contexte où l'emploi global en Belgique tend à stagner : « Entre 2000 et 2008, la croissance cumulée de l'emploi salarié dans les ISBL avait été de 38 % contre une hausse cumulée de 7 % dans le reste de l'économie au cours de cette même période. (...) En 2010, le secteur associatif a contribué à créer quelque 15900 emplois supplémentaires, soit un taux de croissance annuel de 3,7%, alors qu'une quasi-stagnation de l'emploi salarié était observée dans le reste de l'économie » (FRB, 2013 : 29).

Cela signifie que la part de l'emploi des secteurs du non-marchand ne cesse de prendre de l'importance en comparaison à d'autres secteurs qui tendent à diminuer. Le rapport de la FRB pointe « l'augmentation ininterrompue de cette proportion sur la période 2000 à 2008 grâce à un taux de croissance de l'emploi systématiquement plus élevé dans le secteur associatif que dans le reste de l'économie » (FRB, 2013: 37). Elle estime qu'en 2010, la part des ISBL dans l'emploi salarié total en Belgique s'élevait à 11,9%.

Selon le service Veille, Analyse et Prospective du marché de l'emploi du FOREM, le secteur se distingue aussi par son taux de création d'emplois deux fois plus élevé que son taux de destruction d'emploi. Celui-ci serait un des plus faibles enregistrés ces dernières années, tant en Belgique qu'en Wallonie (FOREM-AMEF, 2014).

Les secteurs APEF dans un mouvement similaire

Les branches d'activité « santé humaine » et « action sociale » réunissent ensemble près de 70% de l'emploi salarié total des ISBL (FRB, 2013). Selon l'Unipso, le secteur de l'action sociale à lui seul constitue 48% de l'emploi non marchand en Belgique en 2006 (Unipso, 2009). Les chiffres concernant plus spécifiquement les secteurs APEF témoignent également de cette tendance. Quelle que soit l'entrée concernée (nombre d'employeurs, d'établissements, de travailleurs, volume ETP), on constate une augmentation forte de l'emploi dans les secteurs APEF, beaucoup plus importante que celle observée au niveau de l'emploi salarié total en Belgique (secteur privé ONSS).

Une contribution importante à l'activité économique du pays

La Fondation Roi Baudouin estime la contribution des ISBL à la richesse nationale du pays et montre que cette contribution augmente. Elle établit le poids de la sphère associative dans le PIB à 5,5% en 2010.

De plus, si l'on prend en compte le bénévolat, très présent dans le secteur non-marchand, cela nous amène à amplifier l'importance de cette valeur ajoutée. Une étude récente de la Fondation établit que 83,3% des activités bénévoles se déploient dans le secteur associatif (Marée et al., 2015). Les trois secteurs qui regroupent plus de la moitié des activités bénévoles touchent aux secteurs APEF : le sport, la culture et les services sociaux (Marée et al., 2015: 33).

- Comment interpréter cette croissance importante ?

La contribution des politiques publiques de lutte contre le chômage

Selon le CRISP, les activités non marchandes ont été fortement soutenues par les politiques publiques de lutte contre le chômage (Dryon & Krzeslo, 2003: 5). En effet, le secteur non marchand « a été le réceptacle des emplois créés dans le cadre des programmes de résorption du chômage » (Dryon & Krzeslo, 2003 : 7). Ainsi, les mesures telles que le Plan Maribel social et Maribel fiscal, les contrats ACS et APE, les contrats PTP, qui concernent principalement le secteur non marchand privé et public, ont contribué à sa croissance.

Une croissance en réaction à une augmentation des besoins ?

Selon l'Unipso, « divers éléments sont susceptibles d'expliquer cette forte augmentation: le vieillissement de la population, les évolutions sociétales (stress, pollution, consommation abusive de médicaments...), la sensibilisation de la population à des questions médicales (IVG, MST, contraception), le système du tiers payant, l'éclatement de la cellule familiale, le travail des femmes, le statut de la personne handicapée... Le secteur a dû adapter les services existants mais également inventer et créer de nouveaux services, capables de répondre adéquatement aux nouveaux besoins » (Unipso, 2009 : 45).

Une croissance en fonction du soutien des politiques publiques

Le secteur non marchand se développe en interaction et en fonction du soutien des politiques publiques. De ce fait, son périmètre est à géométrie variable selon l'orientation politique du moment, « le champ couvert par le non-marchand étant appelé à se développer ou à se résorber en fonction de la décision politique » (Dryon & Krzeslo, 2003 : 8). Le financement est variable selon le secteur considéré et est relativement incertain, ce qui peut avoir un impact sur l'avenir des secteurs. Un enjeu important pour ceux-ci, notamment dans le cadre de la sixième réforme de l'Etat, est qu'on puisse « garantir l'égalité de traitement et la continuité de chaque service et institution par un financement public cohérent, suffisant et pérenne » (CBENM - BCSP0, 2014 : 18).

On assiste également à l'éclosion de services marchands au sein de certains secteurs APEF. Ceci induit une mise en concurrence d'autant plus forte qu'elle a lieu dans un contexte de déficits publics et de réduction de la dette. Ainsi, des activités assurées par les services publics ou les associations subventionnées sont mises en place par des acteurs à finalité marchande (Marée & Mertens, 2002). Dès lors, selon une étude du FOREM, une grande partie des employeurs du secteur de l'aide sociale « craignent une sorte de privatisation du secteur car la tendance est à une augmentation du nombre de services payants pour les usagers. Cette crainte est particulièrement évoquée par les employeurs de quelques sous-secteurs d'aide directe aux personnes (aide familiale, soins de santé et santé mentale) » (FOREM, 2006 : 12). De ce fait, la croissance observée pourrait être le fait d'activités tendant vers la marchandisation, ce qui questionne la définition même des secteurs considérés.

2.5 Pour aller plus loin

Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique :

- CBENM - BCSPPO (2014), *Les entreprises non marchandes Bruxelloises, actrices et partenaires du développement régional*.
- De Backer, B. & Lodewick, P. (2010), *Travailleurs peu qualifiés et travailleurs à temps partiel : état des lieux et accès à la formation dans le champ de la SCP 319.02*. <http://bit.ly/1Wpbc8O>
- Fondation Roi Baudouin (2017), *Le poids économique des institutions sans but lucratif en Belgique*, Edition 2013.
<https://www.nbb.be/doc/dq/f/dq3/histo/nfsb13.pdf>
- FOREM (2006), *Les attitudes et les pratiques à l'égard de la gestion des ressources humaines dans l'écosystème du non-marchand en Région wallonne*.
- FOREM-AMEF (2014), *Le secteur de la santé et de l'action sociale en Wallonie: Aperçu chiffré en matière d'emploi – Rapport 2012-2013*.
- Marée, M. & Mertens, S. (2002), *Contours et statistiques du non-marchand en Belgique*, Les Editions de l'Université de Liège.
- Marée, M. et al. (2015), *Le volontariat en Belgique: Chiffres-clés*, Fondation Roi Baudouin. https://www.bonnescauses.be/media/12397/pub_3367_volontariat.pdf
- Unipso (2009), *10 années d'évolution du secteur à profit social*, Etude économique 2009.
http://www.ufenm.be/IMG/pdf/10_annees_d_evolution_du_secteur_a_profit_social.pdf

3. Les secteurs APEF sous l'angle du temps de travail

3.1 Les chiffres clés

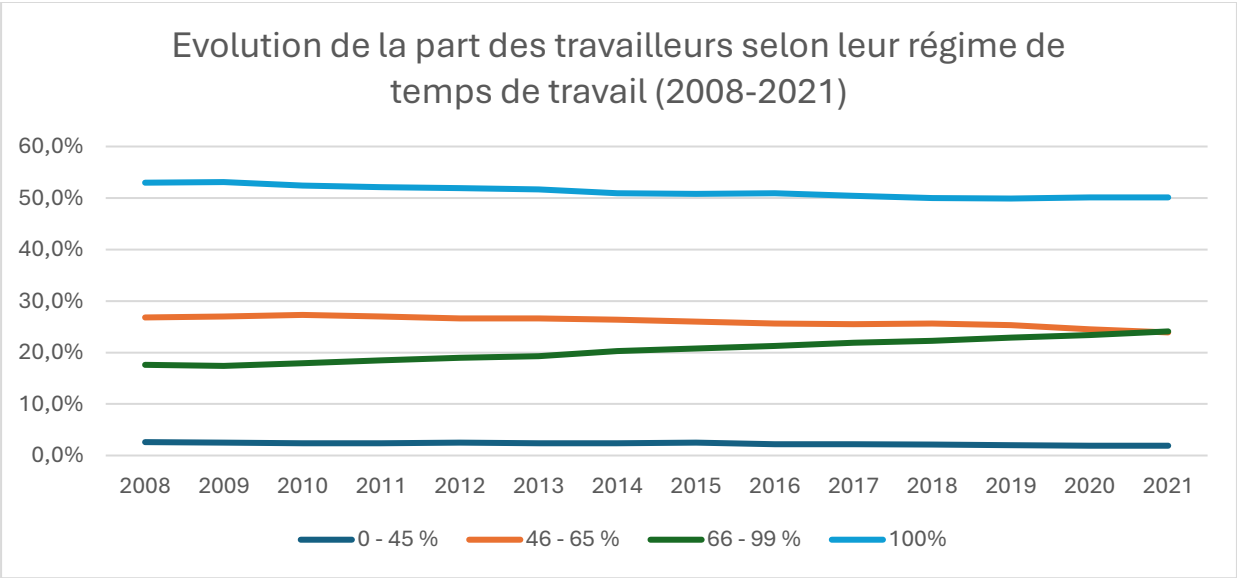
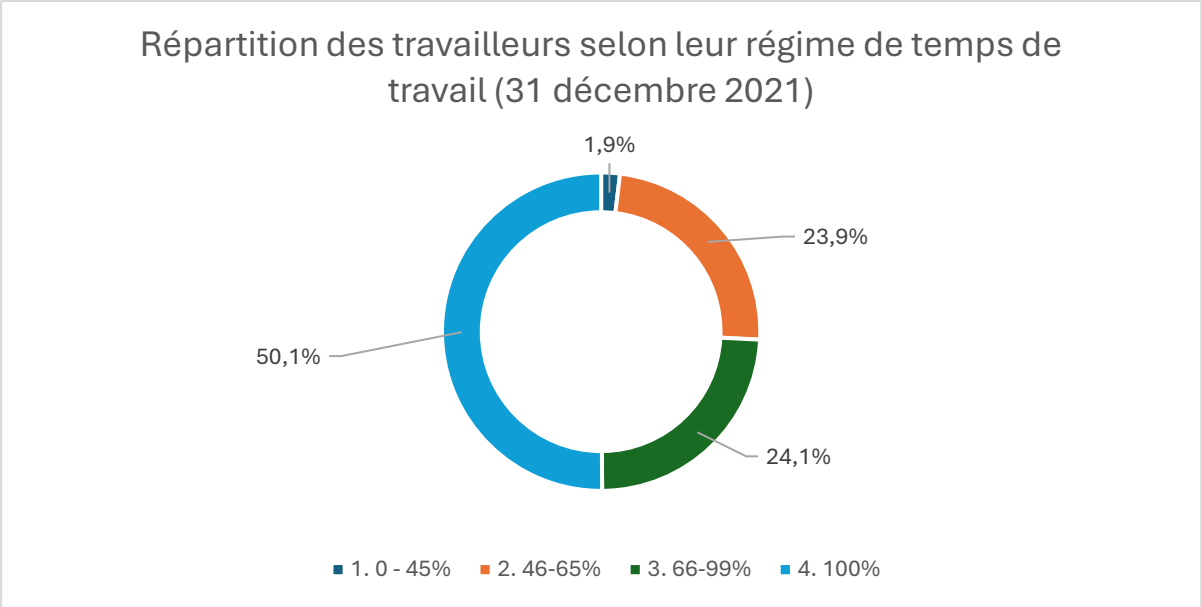
- Une proportion importante de travailleur·se·s à temps partiel

A peine plus de la moitié des travailleur·se·s sont à temps plein

50,1% des travailleurs sont à temps plein. Un peu moins d'un quart des travailleurs ont un régime de temps de travail proche du mi-temps. Près d'1/4 des travailleurs ont un temps de travail entre 66 et 99%.

Une augmentation constante du temps partiel au fil des années

Entre 2008 et 2021, la part de travailleurs à temps partiel est passée de 47% à 49,9%. L'augmentation est surtout marquée dans les régimes se situant entre 66 et 99% (passés de 17,6 à 24,1% des travailleurs). Le cap de la moitié des travailleurs à temps partiel est atteint depuis 2018.



- Le temps de travail selon la taille de l'employeur

Une part significativement plus importante de travailleur·se·s à temps partiel chez les employeurs de 200 travailleur·se·s et +

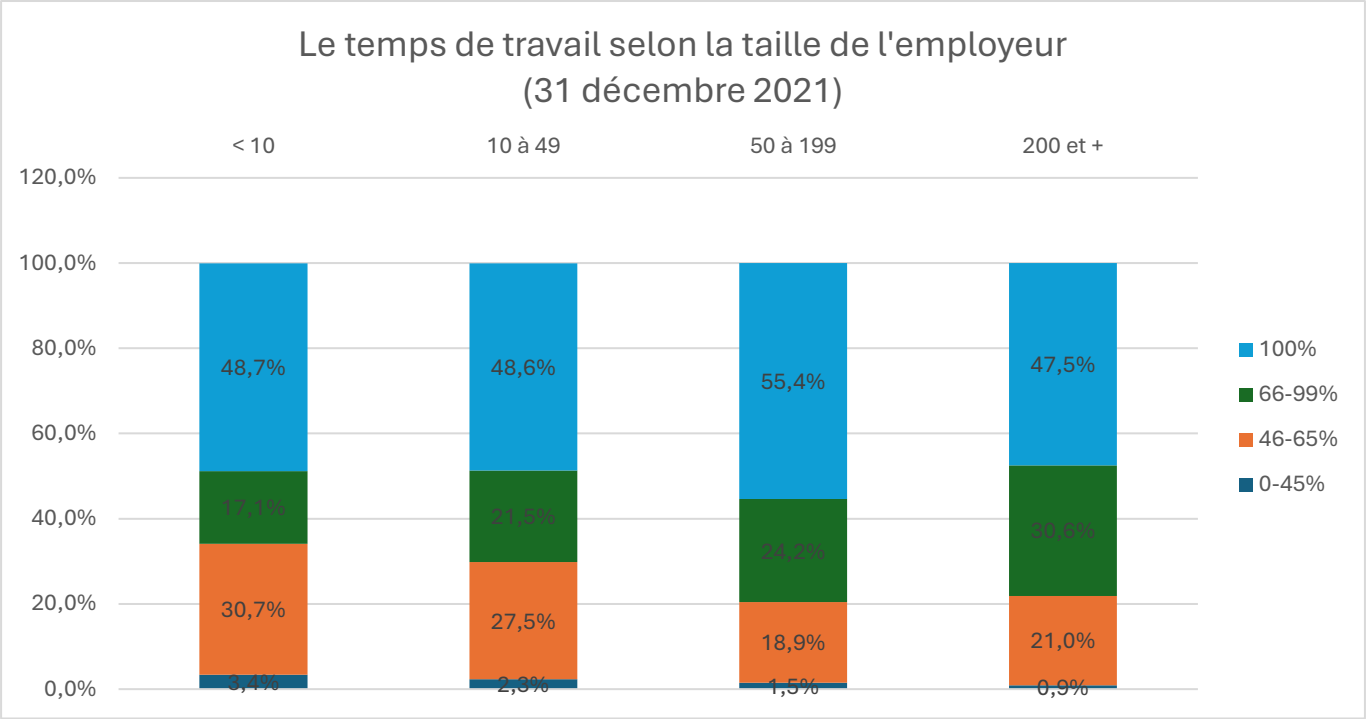
La proportion de travailleurs à temps partiel dépasse largement la moitié chez les employeurs de 200 travailleurs et plus : 52,5%. C’est également le cas dans les structures de moins de 50 travailleurs.

Les régimes de temps de travail de moins de 66% davantage présents chez les petits employeurs

34,1% des travailleurs d’employeurs de petite taille ont un régime de temps de travail ne dépassant pas les 65% d’un temps plein, ce qui est plus important que chez les employeurs de grande taille.

Le temps plein plus fréquent chez les employeurs de taille moyenne (50 – 199)

Il y a une proportion plus importante de temps plein chez les employeurs occupant entre 50 et 199 travailleurs que chez les autres (55,4%).



- Le temps partiel plus répandu en milieu de carrière

Les 35-44 ans plus nombreux à temps partiel

51% des 35-44 ans sont à temps partiel.

Le temps de travail de - de 66% plus fréquent en début et en fin de carrière

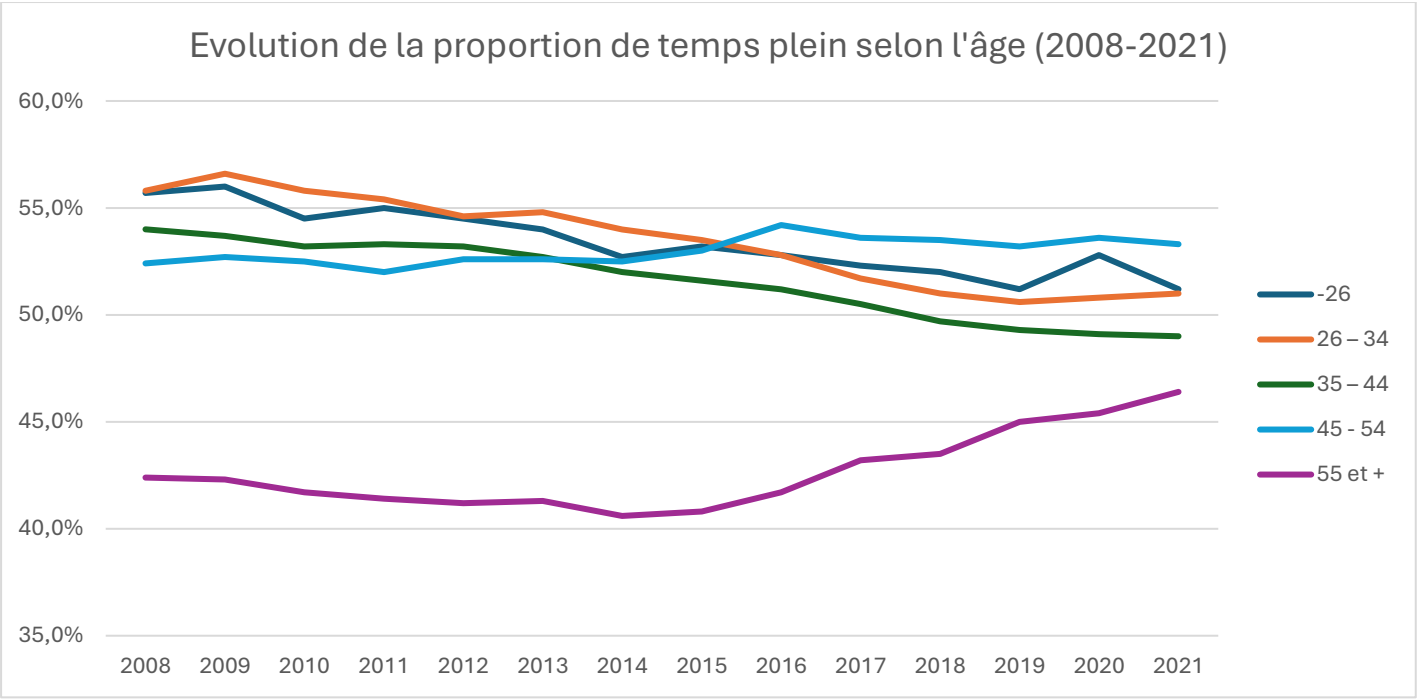
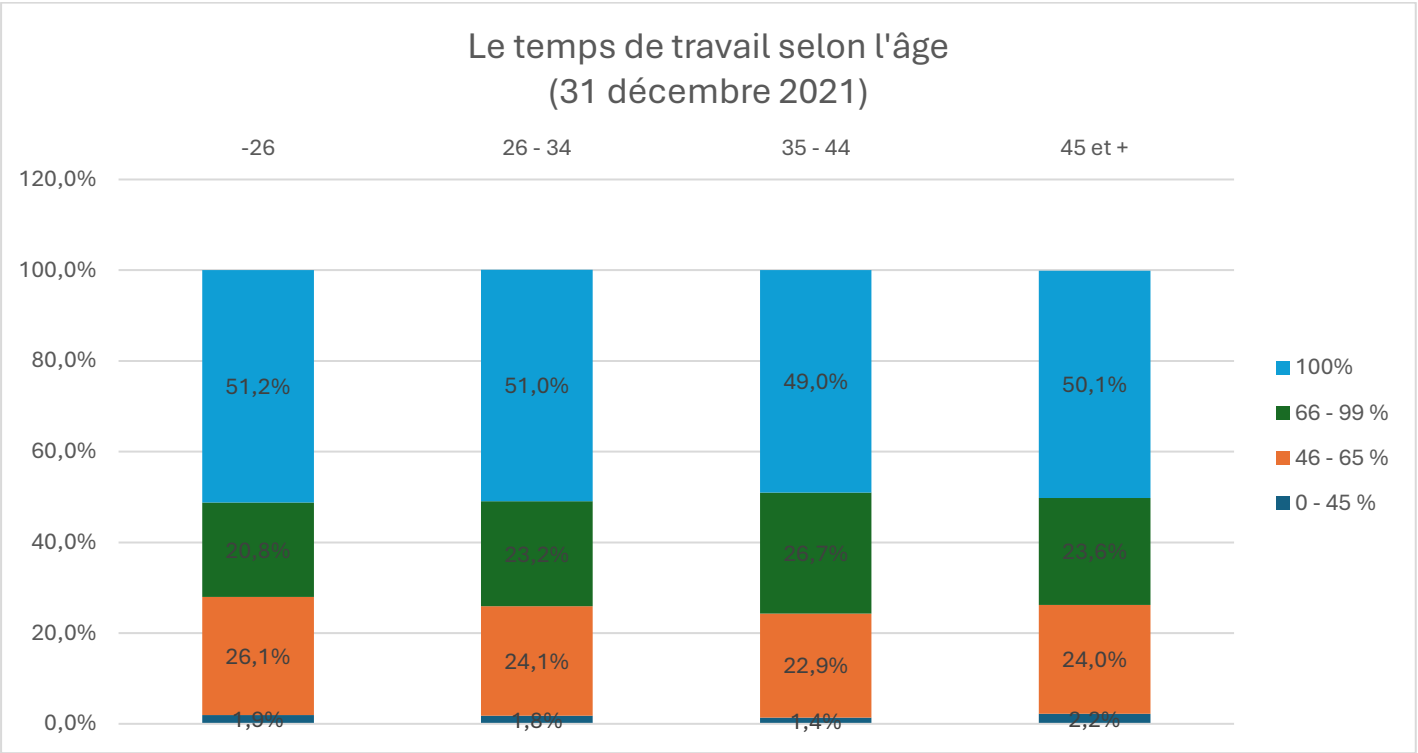
Les moins de 26 ans ont plus fréquemment un régime de temps de travail de moins de 65% que les autres catégories d'âge : 28% contre 24,3% chez les 35-44 ans

Le temps plein plus répandu en début de carrière et entre 45 et 54 ans

51,2% des travailleurs âgés de moins de 26 ans travaillent à temps plein. La proportion de travailleurs à temps plein diminue ensuite dans la tranche 35-44 ans, pour remonter à 53,3% entre 45 et 54 ans. Cela correspond au creux habituellement observé en lien avec l'investissement plus important dans la vie familiale entre 35 et 44 ans

Une diminution de la proportion de temps plein chez les moins de 45 ans

Chez les moins de 45 ans, la proportion de temps plein diminue globalement quelle que soit la tranche d'âge considérée. Rappelons que cette proportion est déjà très faible en comparaison au reste de l'emploi salarié. A l'inverse, chez les 45 ans et plus, après une tendance à la diminution jusqu'en 2014, on assiste à un retour à la hausse à partir de 2015, singulièrement chez les 55 ans et plus.



- Les hommes et les femmes face au temps de travail

Les femmes beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes

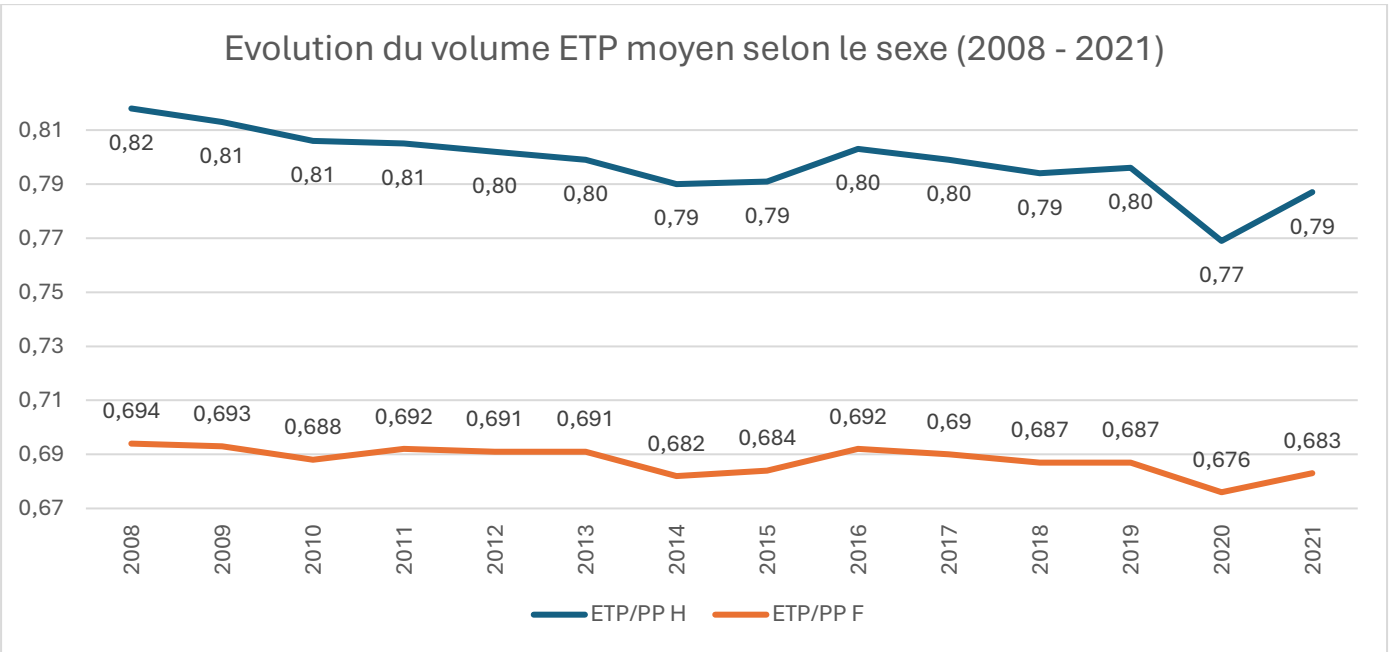
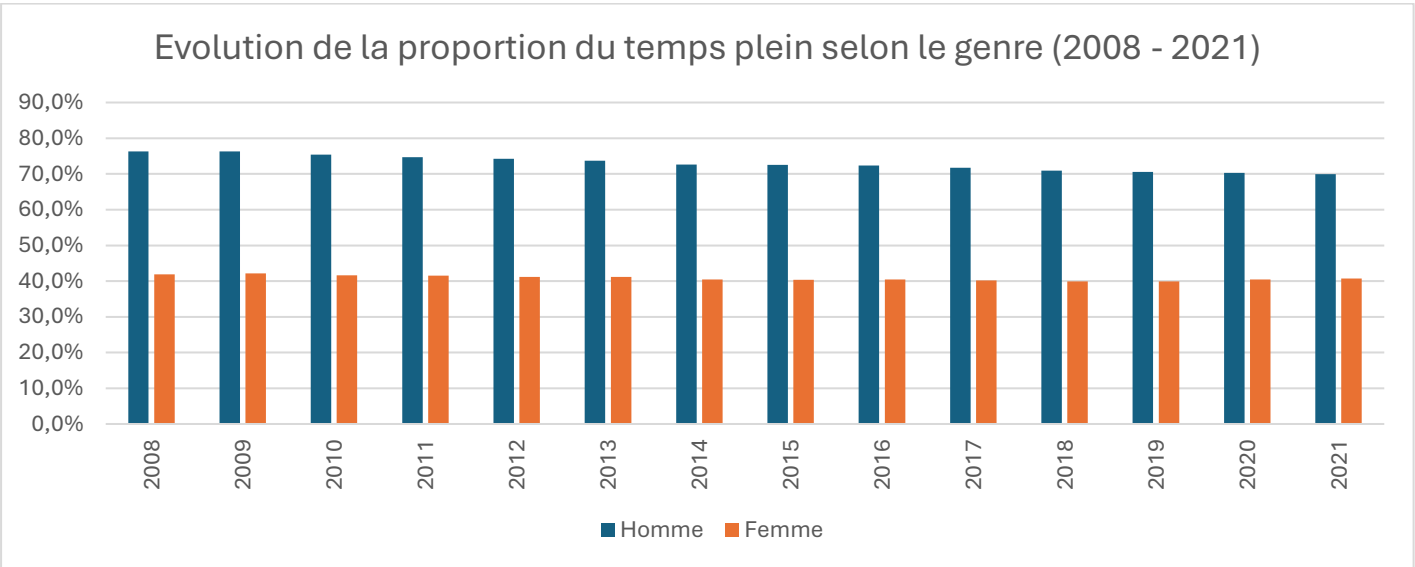
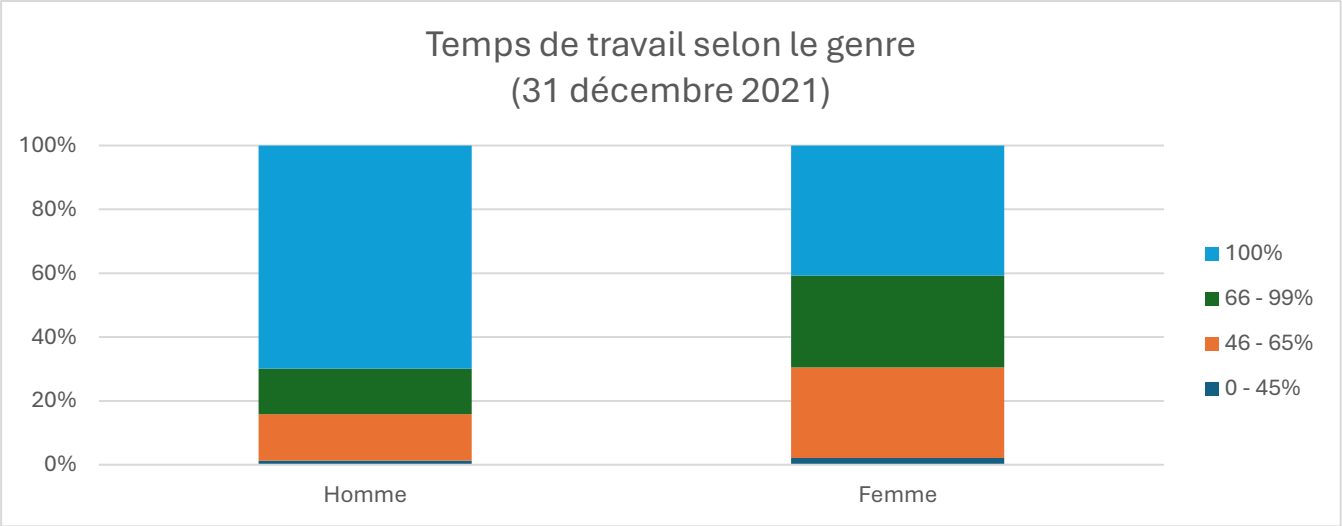
Alors qu’à peine un peu plus d’un quart des hommes travaillent à temps partiel, les femmes sont près de 60% à travailler selon ce régime.

Une diminution de la part de temps plein plus importante chez les hommes que chez les femmes

On assiste à une diminution de la part de travailleurs à temps plein tant chez les hommes que chez les femmes. Cette diminution est relativement plus importante chez les hommes (6,4%) que chez les femmes (1,2%). De plus, depuis 2018, la proportion de temps plein recommence à augmenter chez les femmes alors qu’elle continue à diminuer chez les hommes.

Une diminution généralisée du volume ETP

Autant les hommes que les femmes sont concernés par cette diminution du volume ETP moyen. Celui-ci tend toutefois à se maintenir depuis 2014.



- Le temps de travail selon le type de travailleur·se·s

Les travailleur·se·s des ETA

Les travailleur·se·s en situation de handicap occupé·e·s dans une ETA sont significativement plus nombreux·ses à travailler à temps plein.

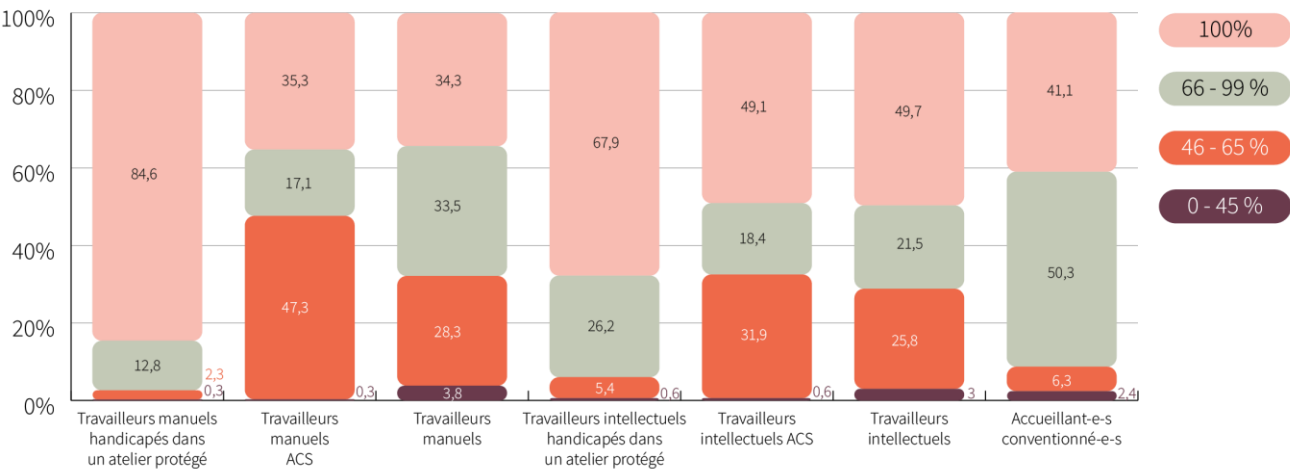
Les travailleur·se·s ACS-APE

Ils/elles sont plus nombreux·ses à avoir un temps de travail se situant autour du mi-temps, particulièrement chez les travailleur·se·s manuel·le·s.

Les travailleur·se·s sans statut particulier

Ils/elles sont davantage dans un régime de temps de travail de moins de 46% que les autres.

Temps de travail des travailleurs
selon leur statut (**31 décembre 2017**)



Spécificités sectorielles

- Des situations contrastées selon le secteur

Temps plein majoritaire: ETA

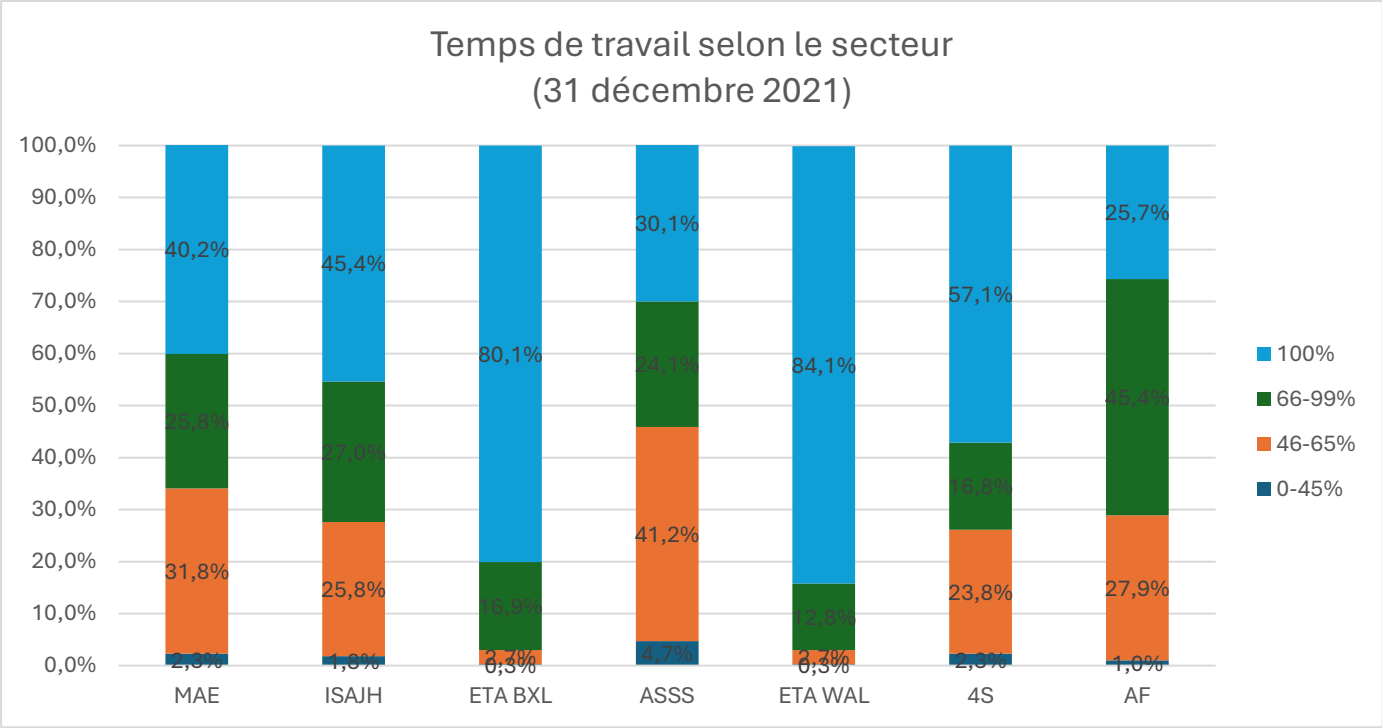
Avec plus de 80% de travailleur·se·s à temps plein, le secteur des ETA se distingue fortement des autres secteurs et tire vers le haut la proportion de temps plein pour l'ensemble des secteurs APEF (cf. chiffres clés).

Autour de la moitié des travailleur·se·s à temps plein: ISAJH et 4S

4S se distingue avec 57,1% des travailleurs à temps plein, alors qu'ISAJH est en dessous de la moitié de travailleurs à temps plein.

Le temps partiel comme régime principal: MAE, ASSS et AF

Avec environ un tiers de travailleurs à temps plein, ces 3 secteurs affichent une proportion importante de travailleurs à temps partiel. ASSS présente la part la plus importante des petits temps de travail (4,7% à moins d'un mi-temps). AF se distingue par sa proportion très faible de travailleurs à temps plein (un peu plus d'un quart).



- Un rapport sectoriel au temps de travail relativement stable

Les secteurs dans lesquels la part de temps plein diminue : 4S, ISAJH et ASSS

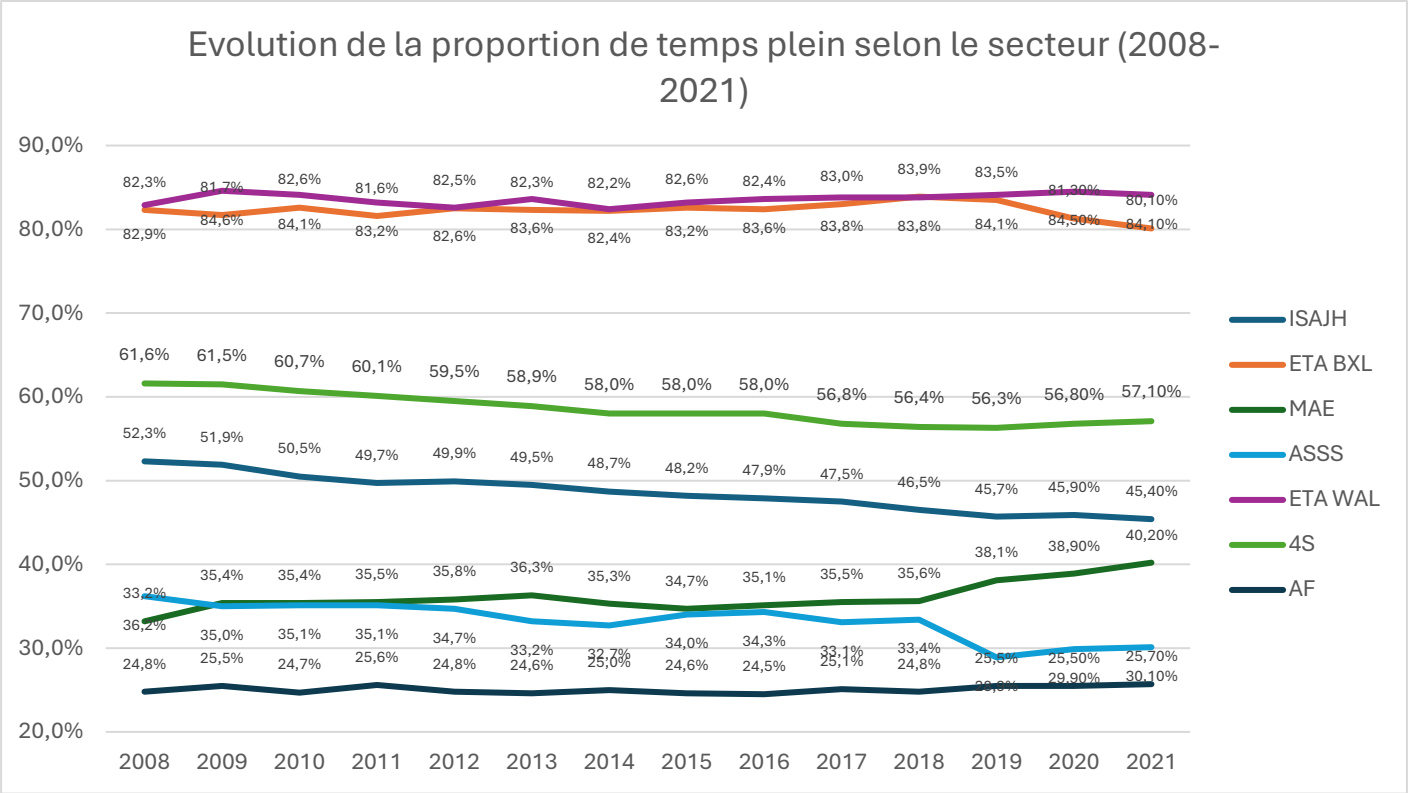
Quel que soit leur niveau de départ, la part de travailleurs à temps plein a diminué dans ces trois secteurs. Notons une légère reprise depuis 2019 dans le secteur ASSS et le secteur 4S.

Les secteurs dont la part de temps plein est stable : ETA et AF

Même si leur part de temps plein est très contrastée (1/4 pour AF, plus de 80% pour ETA), ces secteurs sont comparables du point de vue de la stabilité de la proportion de travailleur·se·s à temps plein au fil des ans.

Un secteur augmente la part de travailleur·se·s à temps plein : MAE

On y passe de 33,2% en 2008 à 40,2% en 2021 de travailleurs à temps plein.



3.2 Comparaison avec l'emploi salarié en Belgique

- Le temps partiel plus présent dans les secteurs APEF que dans l'emploi salarié total en Belgique

Le temps plein beaucoup moins présent dans les secteurs APEF

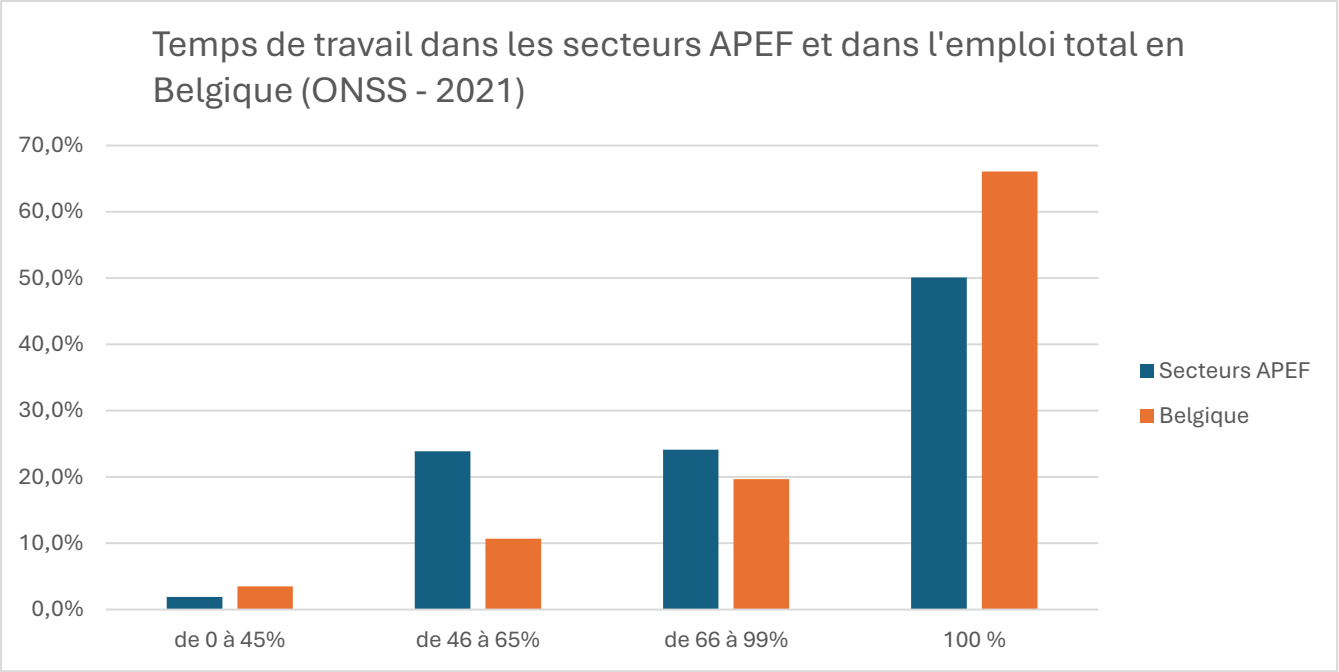
En Belgique, 66,1% des salariés sont à temps plein, alors qu'ils sont à peine la moitié dans les secteurs APEF.

L'écart se creuse davantage si on ne tient pas compte des ETA qui sont caractérisées par une proportion très importante de temps plein et qui tirent vers le haut la part du temps plein dans les secteurs APEF. En effet, seulement 45,5%des travailleurs sont à temps plein si on ne considère pas les ETA.

Cet écart peut s'expliquer par la proportion élevée de femmes dans les secteurs APEF. Les femmes sont en effet, au niveau de l'emploi total également, beaucoup moins souvent à temps plein que les hommes.

Les régimes de moins d'un mi-temps moins fréquents dans les secteurs APEF que dans l'emploi total

1,9% des travailleurs APEF ont un régime de temps de travail de moins de 46% contre 3,5% dans l'emploi salarié total en Belgique.



3.3 Mise en perspective

- La gestion du temps de travail : un enjeu de société

L'égalité des hommes et des femmes face à l'emploi

Une première dimension importante est celle de l'égalité homme-femme face à l'emploi.

Différents éléments peuvent expliquer ce "choix" de travailler plus souvent à temps partiel, de travailler plus près de chez elles, de suivre moins de formations, d'effectuer le moins d'heures supplémentaires possibles (Goffinet, 2008 : 46), d'opter pour un retrait temporaire de la vie active pour des raisons parentales...:

les femmes gardent généralement une charge plus grande concernant les tâches familiales

il manque de structures d'accueil pour les enfants ou les personnes dépendantes dont elles ont la responsabilité

il persiste des inégalités salariales qui paramètrent la négociation au sein des couples concernant le choix du partenaire qui réduira son temps de travail.

Bref, le fait que ce soit le plus souvent les femmes qui opèrent ce « choix » résulte en partie de la persistance d'une « vision traditionnelle de la répartition sexuée des rôles sociaux » (FTU, 2014: 2). De plus, « parmi les emplois qui sont occupés à temps partiel parce qu'ils ne sont offerts qu'à temps partiel, 83% sont des emplois féminins. Ceci confirme l'existence d'un 'marché du travail à temps partiel', essentiellement destiné aux femmes » (FTU, 2014: 3). Les secteurs qui nous intéressent, et plus particulièrement des secteurs comme MAE ou AF, correspondent à ce marché du travail à temps partiel destiné aux femmes.

Une modalité de gestion organisationnelle ?

Dans un contexte de flexibilisation grandissante et de réduction des ressources, le temps partiel se présente aux directions d'institution comme une modalité de gestion pertinente pour, par exemple, favoriser une plus grande souplesse dans l'organisation du travail et des horaires, lutter contre la fatigue professionnelle, ou adapter le temps de travail à la charge de travail de certaines fonctions qui ne nécessitent pas un temps plein, notamment dans les petites structures (Lodewick & De Backer, 2010). En effet, les fonctions de support ou « périphériques » y sont souvent fragmentées. Le secteur réfléchit d'ailleurs aux possibilités de mutualisation en vue d'engager les travailleurs dans un temps de travail plus important, mais également aux possibilités de sous- traitance.

Une réponse aux aspirations des travailleurs à articuler vie professionnelle vie privée

L'articulation de la vie privée et professionnelle est un réel enjeu de société (BOBET, fiche 6.1.1.). Les aménagements du temps de travail, comme le recours au temps partiel, répondent aux aspirations des individus à articuler plus harmonieusement leurs engagements professionnels et leurs engagements privés, tels que la vie familiale ou le bénévolat. Travailler à temps partiel permet en effet de dégager du temps pour les autres sphères de la vie sociale.

Toutefois, l'articulation des temps sociaux ne peut être résolue uniquement via l'aménagement quantitatif du temps de travail dans la mesure où elle ne se résume pas uniquement à sa dimension pratique et organisationnelle. En effet, à côté de l'articulation pratique des temporalités, il y a l'articulation mentale des rôles professionnels et privés. Cette articulation peut se vivre sous le mode du conflit du fait de la charge mentale et émotionnelle particulièrement présente dans l'activité professionnelle des secteurs considérés et qui temps à percoler mentalement dans les autres sphères d'engagement de l'individu (Laloy, 2013). Cette charge mentale n'est pas proportionnelle au temps de travail presté et doit être appréhendée via d'autres dispositifs favorisant la diminution des risques psychosociaux (Lodewick & al., 2013).

- Le temps partiel : les risques associés à un régime de plus en plus fréquent

Le temps partiel de plus en plus répandu de manière générale

Fin 2013, en Belgique, 55,5% des femmes et 18,4% des hommes salarié-e-s travaillent à temps partiel alors que, 15 ans plus tôt, ce régime ne concernait qu'un tiers des femmes et à peine 3% des hommes : « l'expansion de l'emploi à temps partiel est un des changements majeurs dans la structure de l'emploi depuis le début des années 2000 » (FTU, 2014 : 1). Il n'est dès lors pas étonnant de constater la même évolution dans les secteurs APEF. L'augmentation du temps de travail partiel est un phénomène général constaté qui touche même les catégories de travailleurs traditionnellement associés au temps plein : les hommes et les travailleurs en début de carrière.

Temps partiel : choisi ou contraint ?

Le temps partiel peut être désavantageux pour l'individu, non seulement du point de vue de la rémunération, mais aussi parce qu'il rend l'accès aux dispositifs d'aménagement du temps de travail (crédit-temps, congé parental) beaucoup plus difficile.

Le recours à un régime de travail à temps partiel résulte-t-il toujours d'un choix de la part de l'individu? Certes non. En effet, dans une grande partie des cas, le temps partiel est contraint : d'abord par des raisons liées au marché du travail (absence d'emploi à temps plein; l'emploi souhaité n'est offert qu'à temps partiel, ce qui est souvent le cas dans les secteurs APEF, surtout dans les petites structures...); ensuite par des raisons liées au manque de services de soins pour personnes dépendantes, ou encore par des raisons liées à des statuts particuliers, tels que la prépension, la combinaison formation/emploi... (Enquête sur les forces de travail DGSIE, cité par FTU, 2014).

Certains travailleurs font également le choix de travailler à temps partiel pour pouvoir développer des activités hors travail, ou parfois pour développer une activité bénévole. D'une certaine manière, quelle qu'en soit la raison, le recours au temps partiel cristallise le report des problèmes collectifs sur les épaules individuelles qui doivent porter des problèmes non-résolus au niveau macro (notamment le manque de milieux d'accueil). Le bénévolat est aussi révélateur de la prise en charge de tâches qui ne sont pas ou plus prises en charge par l'Etat.

La quantité de temps de travail presté : plus ou moins précaire ?

Une autre variante touche à la modalité de temps partiel qui peut varier d'1/3 temps à 99% d'un temps plein. Les répercussions de la durée du temps presté se traduisent « en termes de salaire (actuel et différé), de disponibilité pour un autre emploi à temps partiel, d'ouverture de droits (chômage, assurance santé, congé-éducation payé...), de temps et d'intérêt (du travailleur ou de l'employeur) pour la formation continue » (Lodewick & De Backer, 2010 : 27).

Un ou plusieurs emplois à temps partiel ?

« Les travailleurs peuvent cumuler plusieurs temps partiels salariés dans une même institution ou dans plusieurs et être effectivement à plein temps. Un cas particulier est celui des travailleurs, le plus souvent diplômés du supérieur (psychologue, paramédicaux...), qui associent un temps partiel salarié et un temps de travail comme indépendant complémentaire » (Lodewick & De Backer, 2010 : 27). Cela explique par exemple la grande proportion de temps partiels dans le secteur ASSS où il y a beaucoup d'indépendants complémentaires. On ne peut pas dans ce cas parler de

« travailleurs à risque » de la même manière que pour des travailleurs faiblement qualifiés et n'ayant qu'un emploi à temps partiel.

3.4 Pour aller plus loin

Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique :

- ABBET (2014), *Boîte à outil pour le bien-être au travail dans le secteur non marchand*
- Fondation Travail-Université (2014), *Temps partiel choisi, contraint ou de compromis*, Note d'éducation permanente, n°2014-02.
URL: http://www.ftu.be/documents/ep/2014_02_Temps_partiel.pdf
- GOFFINET, F. (2008), *Dimensions du genre et formation en travail social en Belgique francophone*, dans *Les Politiques Sociales*, n°1 & 2, pp. 43-51.
- Laloy, D. (2011), *L'articulation des temps sociaux comme enjeu central chez les professionnels du social*, dans *Pensée Plurielle*, n°26, p. 53 – 64.
- Laloy, D (2013), *L'articulation des temps sociaux dans la profession d'assistant social : une question d'engagement subjectif*, dans *Revue internationale Enfances, Familles, Générations*, n° 18, p. 35 – 51.
- Lodewick, P. & De Backer, B. (2010), *Travailleurs peu qualifiés et travailleurs à temps partiel: Etat des lieux et accès à la formation dans le champ de la SCP 319.02*. <http://bit.ly/1Wpbc8O>
- Lodewick, P., Burion, C. & Laloy, D. (2013), *Le bien-être des travailleurs de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles*, FFCISP. URL: http://www.helha.be/HELHa/wp-content/uploads/2013/12/BIENETRE_Etude_CITS.pdf

4. Les secteurs APEF sous l’angle du genre

4.1 Les chiffres clés

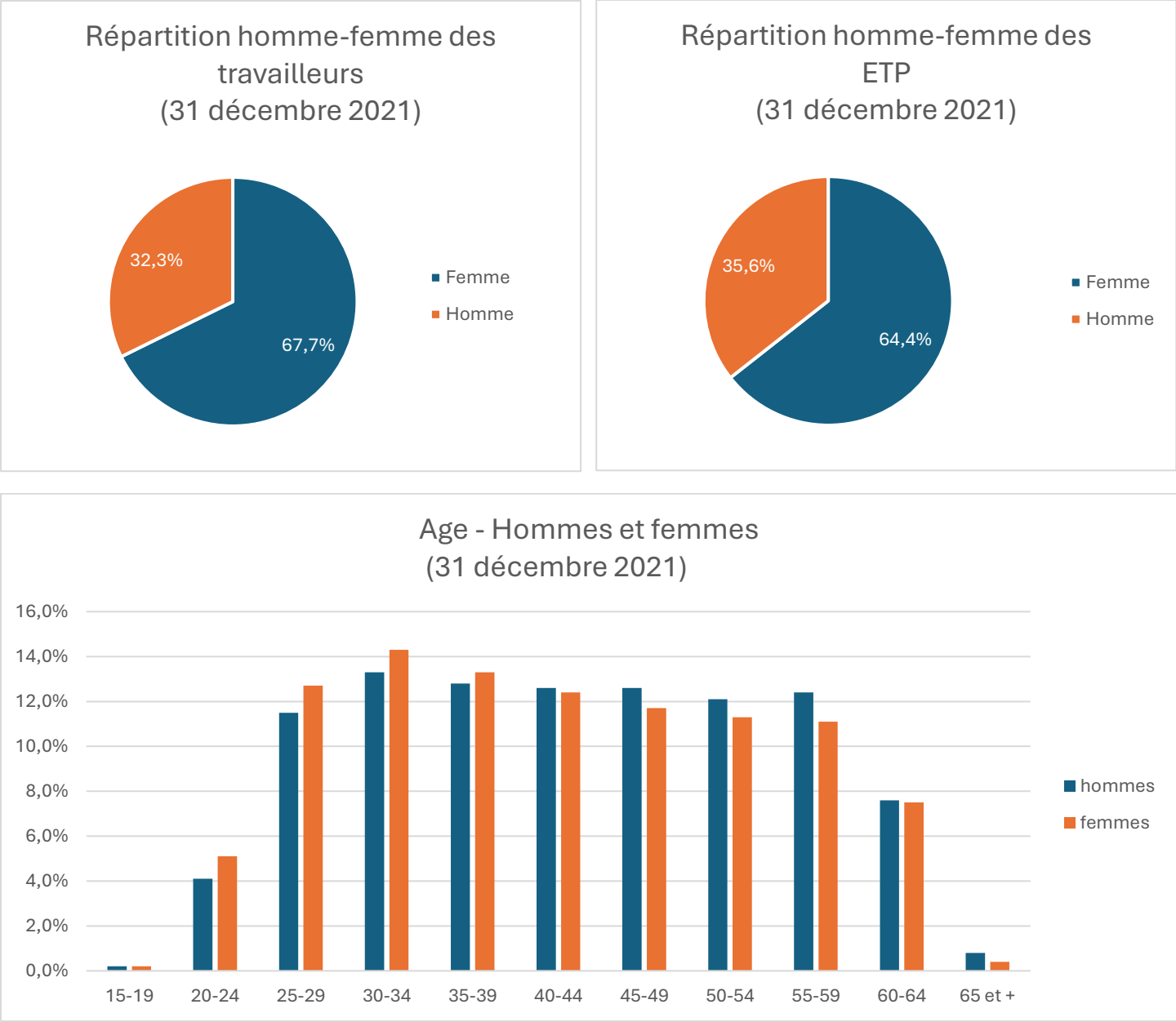
- Une majorité de femmes dans le secteur

2/3 de travailleuses dans le non-marchand

Les secteurs APEF emploient 67,7% de femmes. Toutefois, elles représentent une moindre proportion du volume ETP : 64,4%. Cela est à mettre en lien avec le régime de temps de travail en moyenne plus faible pour les femmes (cf. point suivant). Notons également qu’entre 2008 et 2021, la situation n’a globalement pas changé.

Des pyramides des âges différentes entre hommes et femmes

La distribution selon l’âge montre une courbe régulière tant chez les hommes que chez les femmes. Par contre, on observe une surreprésentation des moins de 40 ans chez les femmes, et l’inverse chez les hommes.



- Les hommes et les femmes face au temps de travail

Les femmes beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes

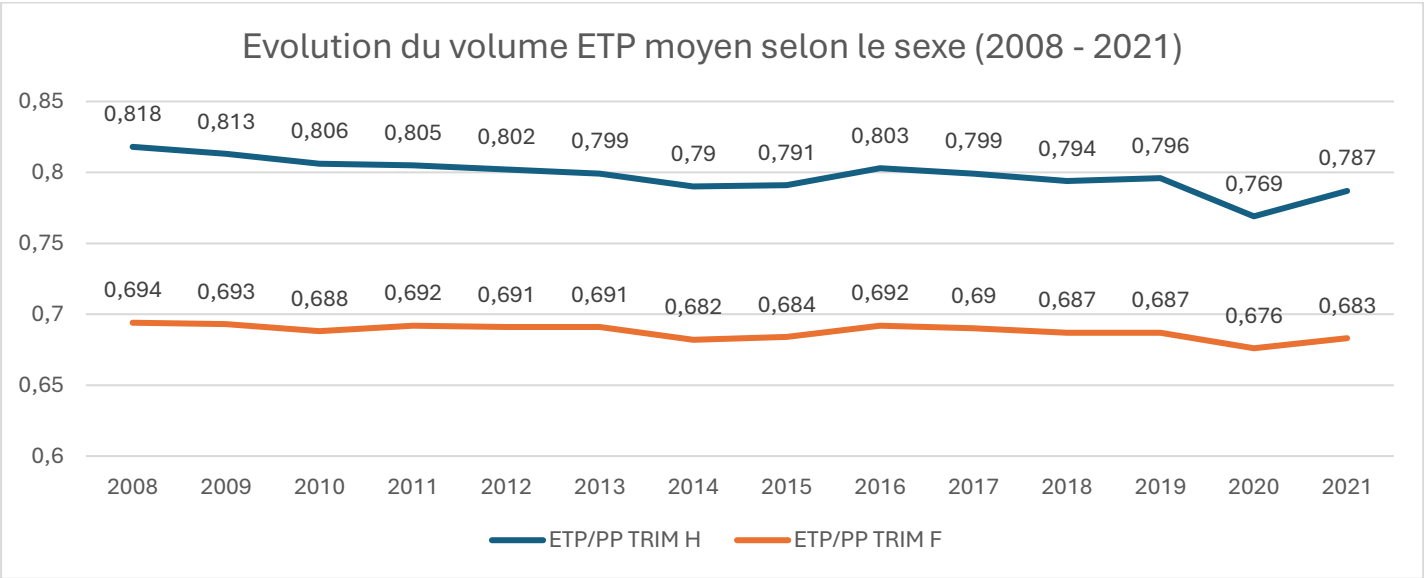
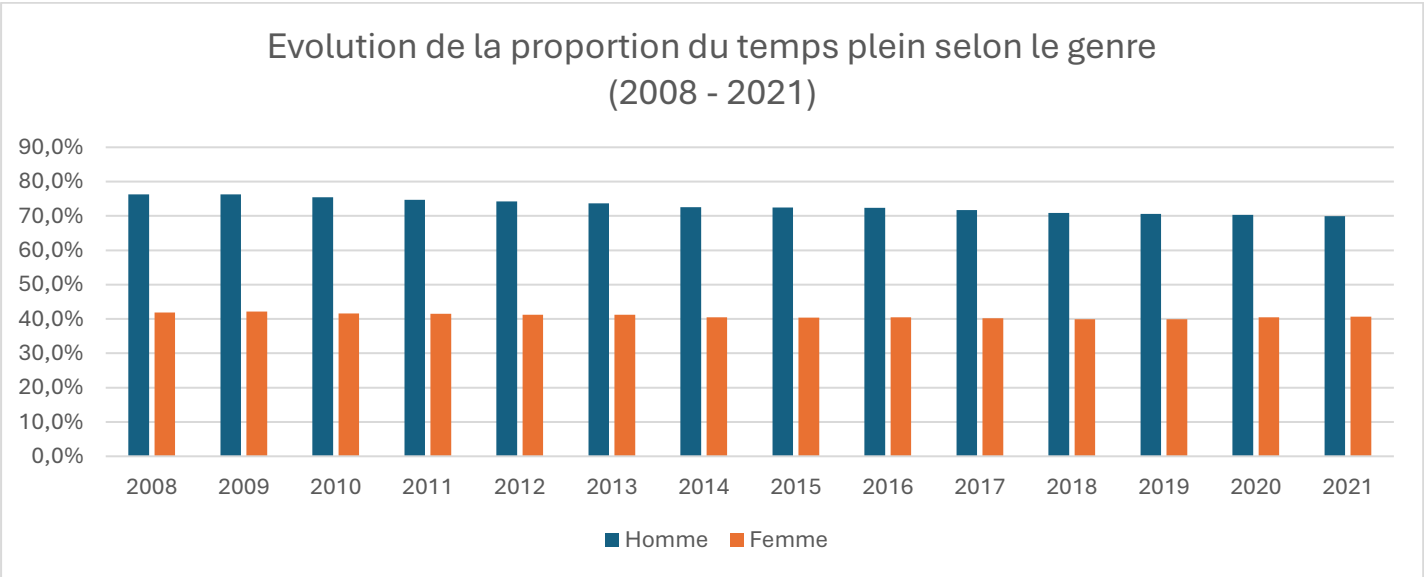
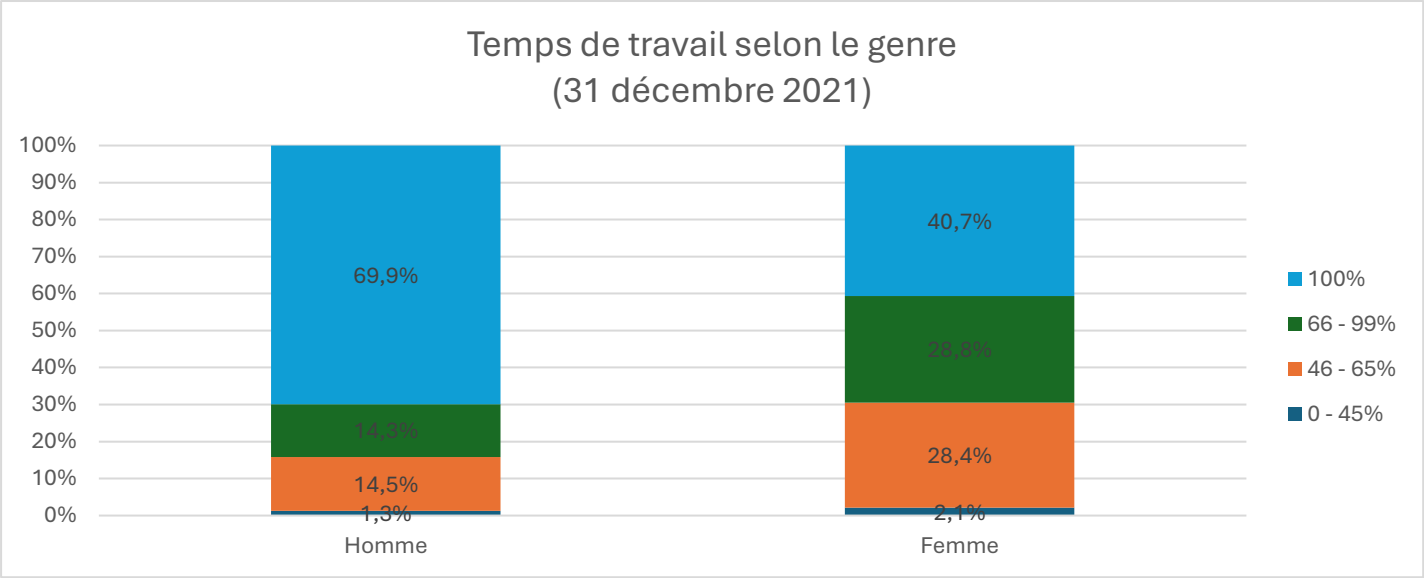
Alors qu’à peine un peu plus d’un quart des hommes travaillent à temps partiel, les femmes sont près de 60% à travailler selon ce régime.

Une diminution de la part du temps plein plus importante chez les hommes que chez les femmes

On assiste à une diminution de la part de travailleurs à temps plein tant chez les hommes que chez les femmes. Cette diminution est relativement plus importante chez les hommes (6,4%) que chez les femmes (1,2%). De plus, depuis 2018, la proportion de temps plein recommence à augmenter chez les femmes alors qu’elle continue à diminuer chez les hommes.

Une diminution généralisée du volume ETP moyen

Autant les hommes que les femmes sont concernés par cette diminution du volume ETP moyen. Celui-ci tend toutefois à se maintenir depuis 2014.



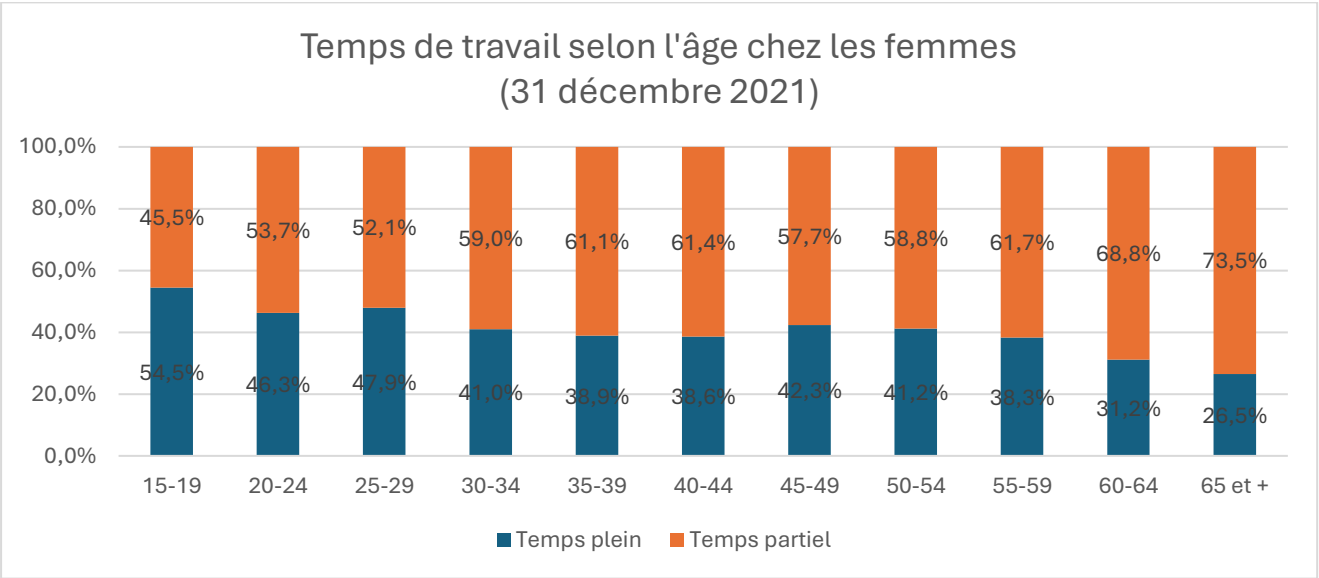
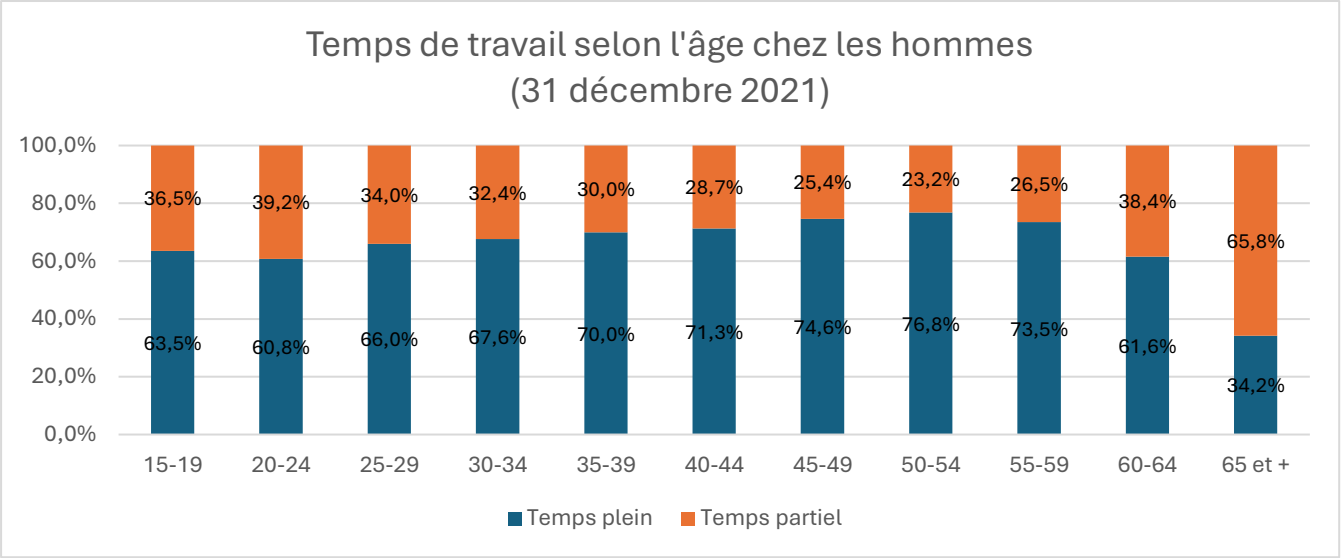
- Un rapport différent au temps de travail durant le parcours professionnel

Les hommes: une diminution de la proportion du temps plein à partir de 55 ans

Jusqu’à 55 ans, la proportion du temps plein chez les hommes reste relativement stable, autour de 70%. Elle a même tendance à augmenter au fil des âges pour atteindre des sommets entre 40 et 54 ans (autour de 75 %). La proportion du temps plein diminue à partir de 55 ans chez les hommes. On peut y voir un lien avec certaines possibilités d’aménagement de fin de carrière (Cf. chapitre Temps de travail)

Les femmes: un creux entre 30 et 44 ans

Jusqu’à 29 ans, la proportion de temps plein se stabilise autour de 45% chez les femmes. Il y a ensuite un creux, particulièrement marqué entre 30 et 44 ans. Cette plus faible proportion de temps plein remonte légèrement entre 45 et 54 ans pour ensuite marquer une chute importante.



- Les hommes et les femmes face au salaire

Les salaires faibles et élevés plus présents chez les hommes

Les rémunérations journalières de moins de 100 euros et de plus de 200 euros sont plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes. Notons toutefois une proportion plus importante de rémunérations de moins de 50 euros chez les femmes.

Les rémunérations « intermédiaires » plus fréquentes chez les femmes

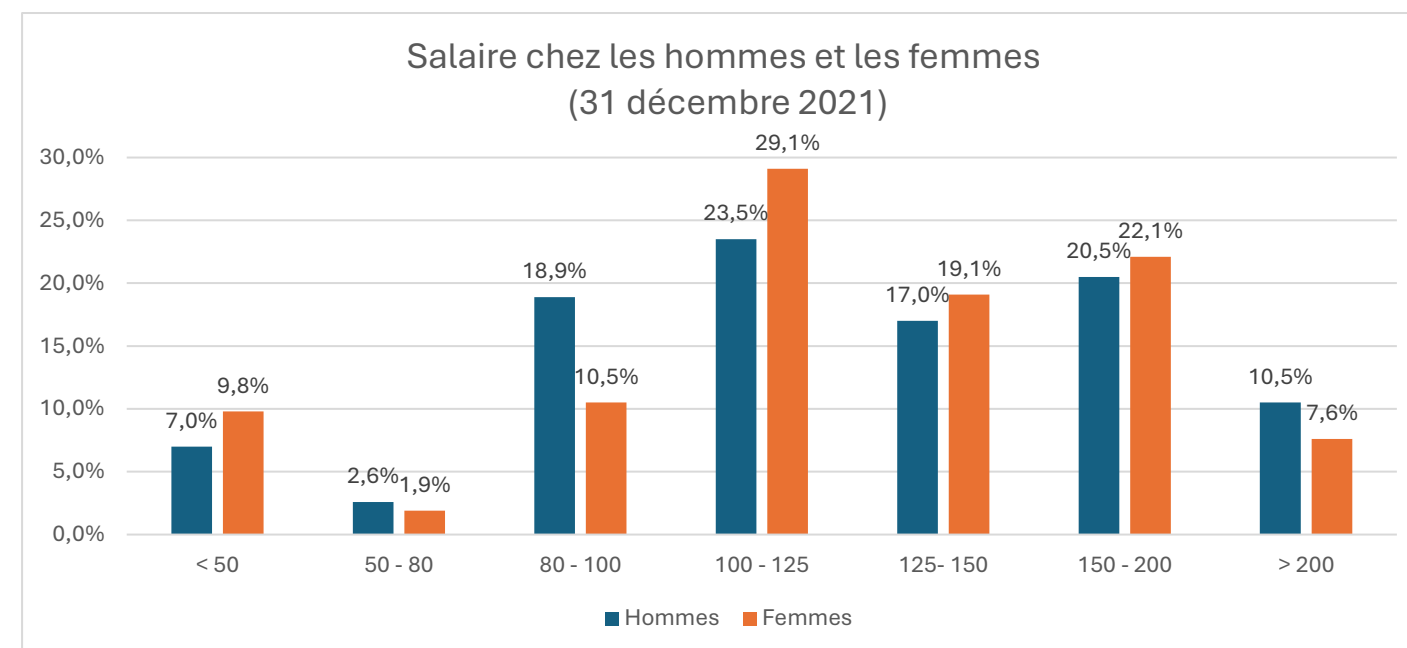
Les salaires des femmes sont beaucoup moins dispersés, avec une plus forte proportion des salaires « intermédiaires » (entre 100 et 200 euros par jour) que chez les hommes.

Un salaire médian légèrement plus élevé pour les femmes

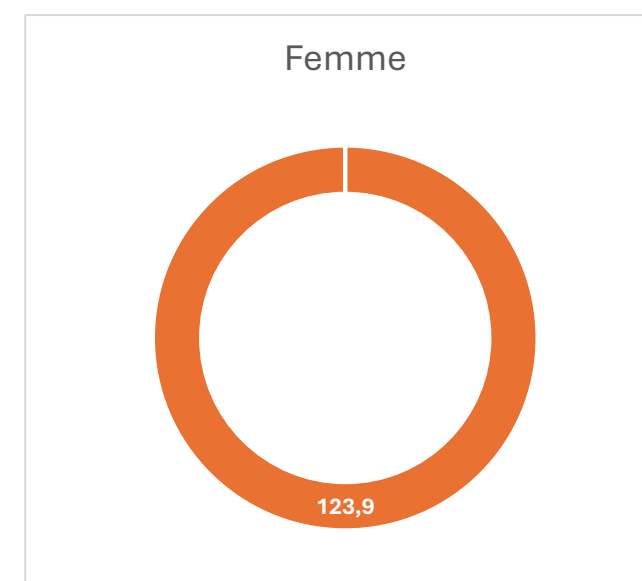
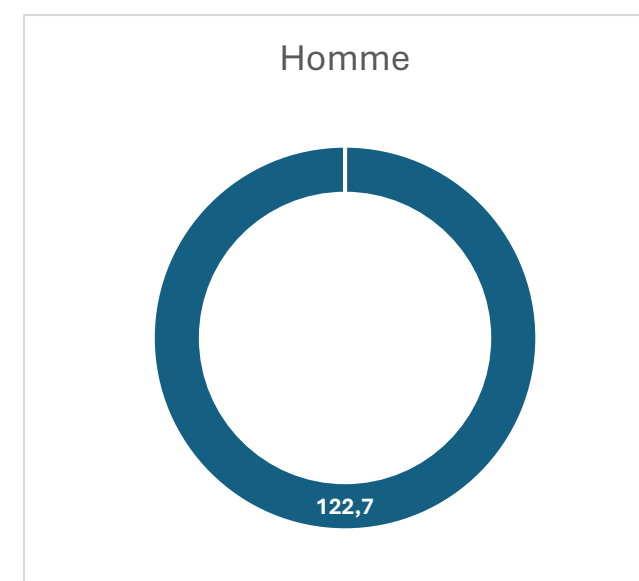
L'estimation du salaire médian montre que celui des femmes est très légèrement supérieur à celui des hommes. Ceci s'explique par la proportion importante d'hommes dans les ETA, secteur où le salaire est plus faible que dans les autres secteurs APEF. On pourrait penser que cet effet serait compensé par la présence du secteur AF, très féminisé et avec également des salaires faibles, mais ce n'est pas le cas. En 2021, si on ne prend pas en compte les secteurs ETA et AF, le salaire médian des femmes est de 132,09 euros, celui des hommes est de 138,73 euros.

Une augmentation généralisée

Le salaire a augmenté tant chez les femmes que chez les hommes, avec toutefois un tassement depuis 2013.



Estimation salaire médian (31 décembre 2021)



4.2 Spécificités sectorielles

- Des situations contrastées selon le secteur

Des secteurs dans lesquels les hommes sont quasi absents : MAE et AF

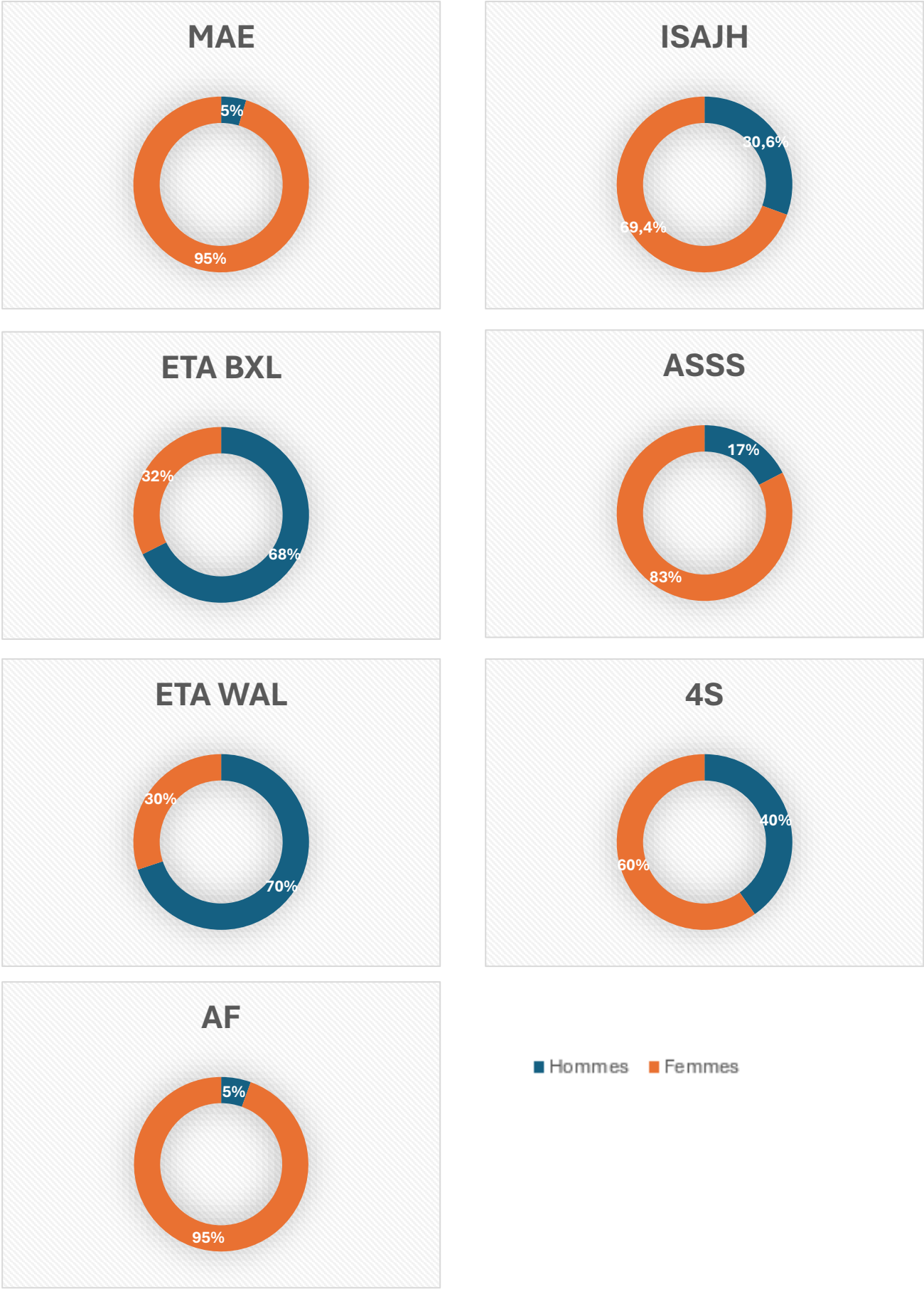
La proportion d’hommes dans les secteurs MAE et AF tourne autour des 5%. Ce sont les deux seuls secteurs qui connaissent une légère évolution entre 2008 et 2021 : de respectivement 2,4% et 2,8% d’hommes en 2008, on passe à 4,6% et 5,5% en 2021.

Des secteurs avec une majorité d’hommes : ETA

Les ETA présentent une proportion d’hommes de près de 70%.

Des situations intermédiaires avec une majorité de femmes : ASSS, ISAJH et 4S

Ce sont des secteurs avec une majorité de femmes. Notons la présence plus importante des hommes dans le secteur 4S qui reste stabilisée autour de 40%.



- Les différences salariales entre les hommes et les femmes selon le secteur

Un salaire médian plus élevé chez les hommes : MAE, ETA et ISAJH

Le salaire médian est plus élevé chez les hommes dans les secteurs ETA et ISAJH. Une partie de la différence salariale dans les secteurs ISAJH s’explique par le fait que les postes « intermédiaires » d’éducateurs, de psychologues et d’assistants sociaux, métiers au cœur de ces secteurs, sont plus souvent occupés par des femmes, alors que les hommes sont plus nombreux à occuper des postes d’encadrement.

Un salaire médian plus élevé chez les femmes : AF, ASSS et 4S

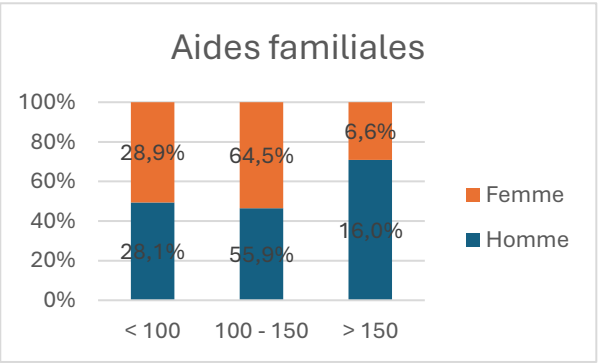
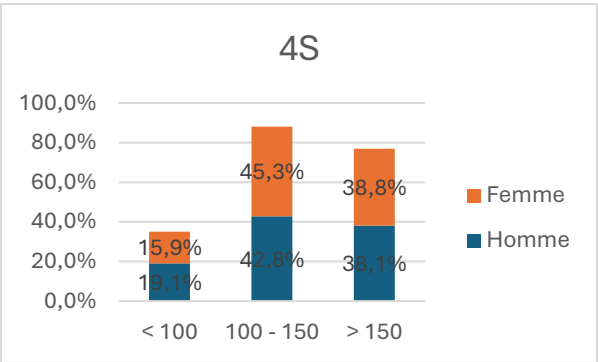
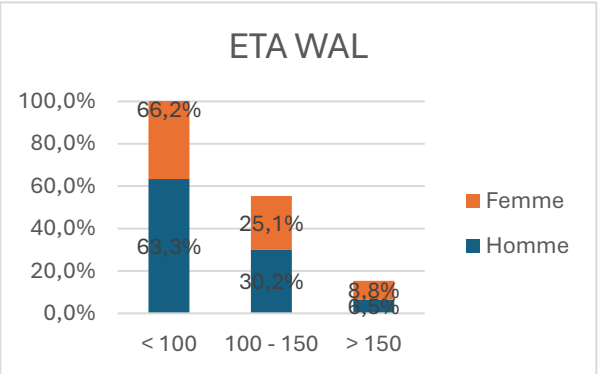
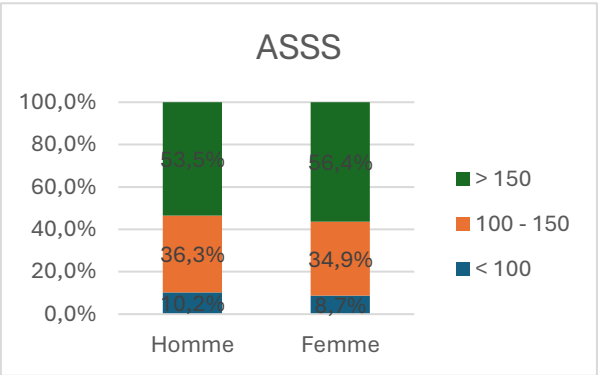
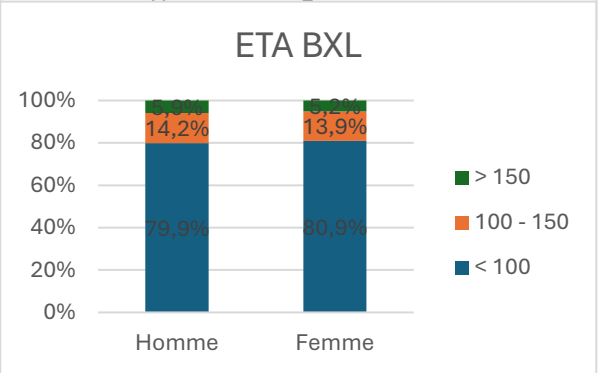
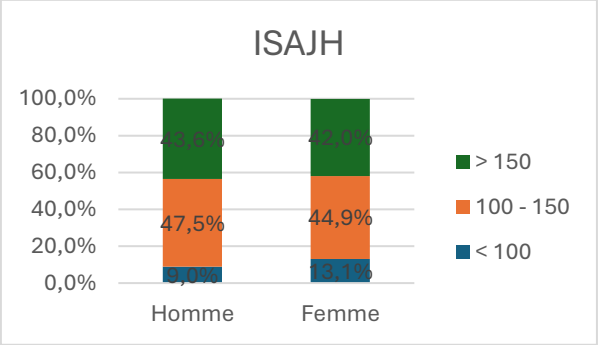
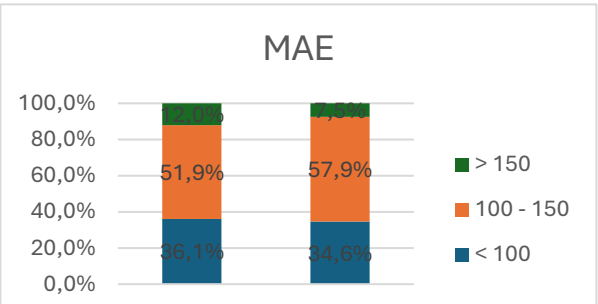
Pour le secteur 4S, l’hypothèse explicative du salaire plus élevé des femmes est qu’elles occupent souvent un poste de cadre intermédiaire ou de coordination. Nous pouvons faire la même hypothèse pour le secteur ASSS.

Une proportion systématiquement plus importante des salaires élevés chez les hommes, sauf en ASSS et 4S

Quel que soit le secteur, la proportion de salaires élevés (> 150 euros/jour) est plus importante chez les hommes, sauf en ASSS et 4S. Les femmes se distinguent par une plus importante proportion des salaires intermédiaires dans les secteurs 4S, MAE et AF.

Estimation du salaire médian selon le genre et le secteur (31 décembre 2021)

	AF	MAE	ISAJH	ETA BXL	ASSS	ETA WAL	4S
Homme	110,7	105,5	143,2	80,1	156,2	92,5	135,2
Femme	112,6	105,6	140,2	78,3	158,1	90,8	138



- Un rapport au temps de travail selon le genre identique dans les différents secteurs

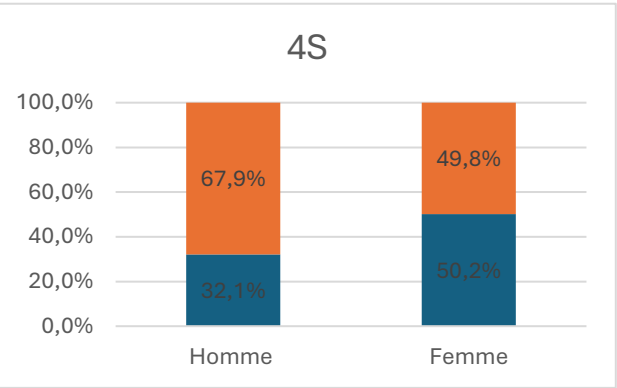
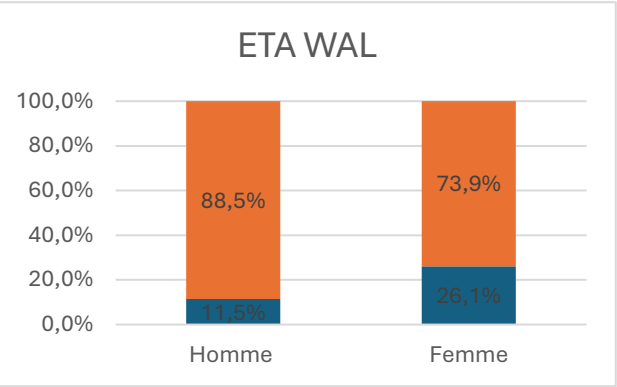
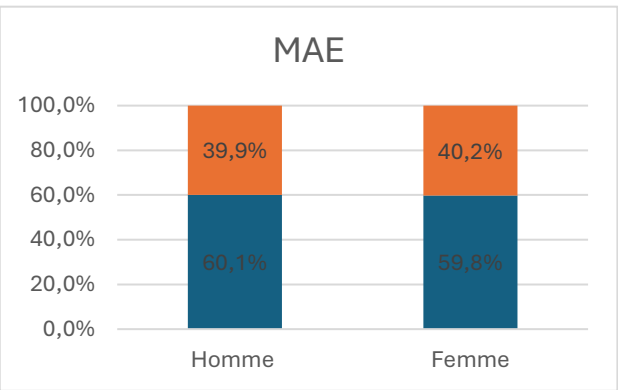
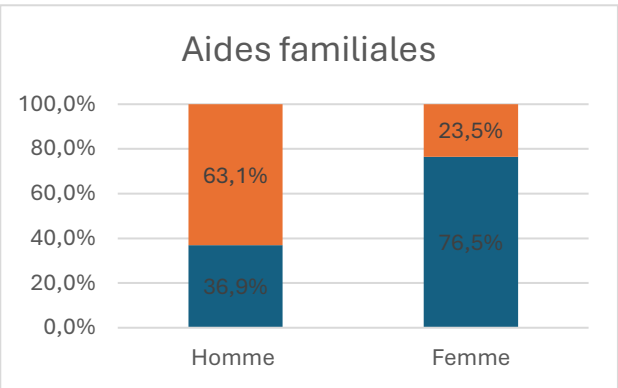
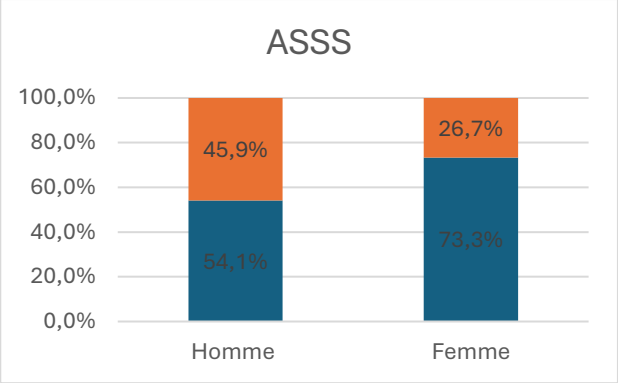
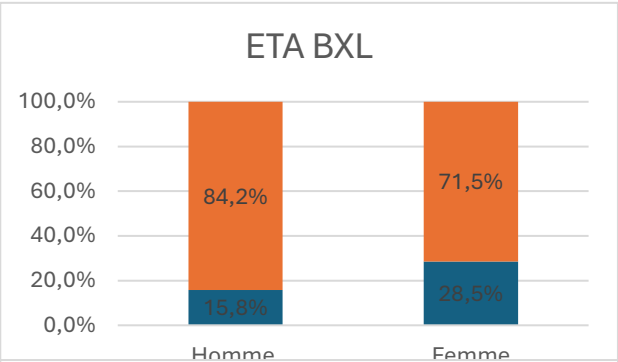
Une proportion de temps plein systématiquement plus élevée chez les hommes sauf en MAE

Quel que soit le secteur, les hommes sont toujours proportionnellement plus nombreux à travailler à temps plein, sauf pour le secteur MAE dans lequel on retrouve la même proportion chez les hommes et chez les femmes (autour de 40% de temps plein).

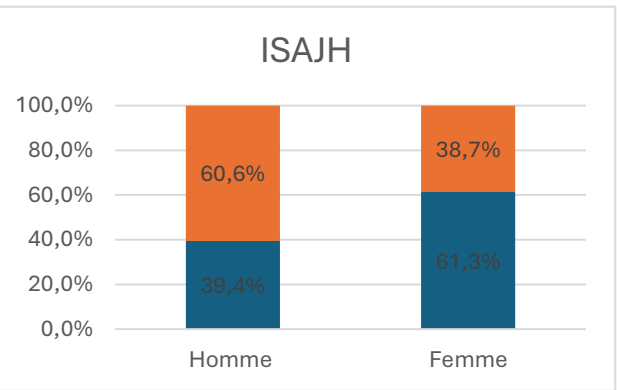
Un écart plus important dans les autres secteurs

On trouve autour de 20% d'écart entre les hommes et les femmes en ce qui concerne la proportion de temps plein dans les secteurs ISAJH, ASSS, 4S et AF. Ce dernier se distingue par un écart particulièrement important qui doit toutefois être nuancé par le très faible effectif d'hommes dans ce secteur.

Comparaison avec l'emploi salarié en Belgique



■ Temps plein
■ Temps partiel



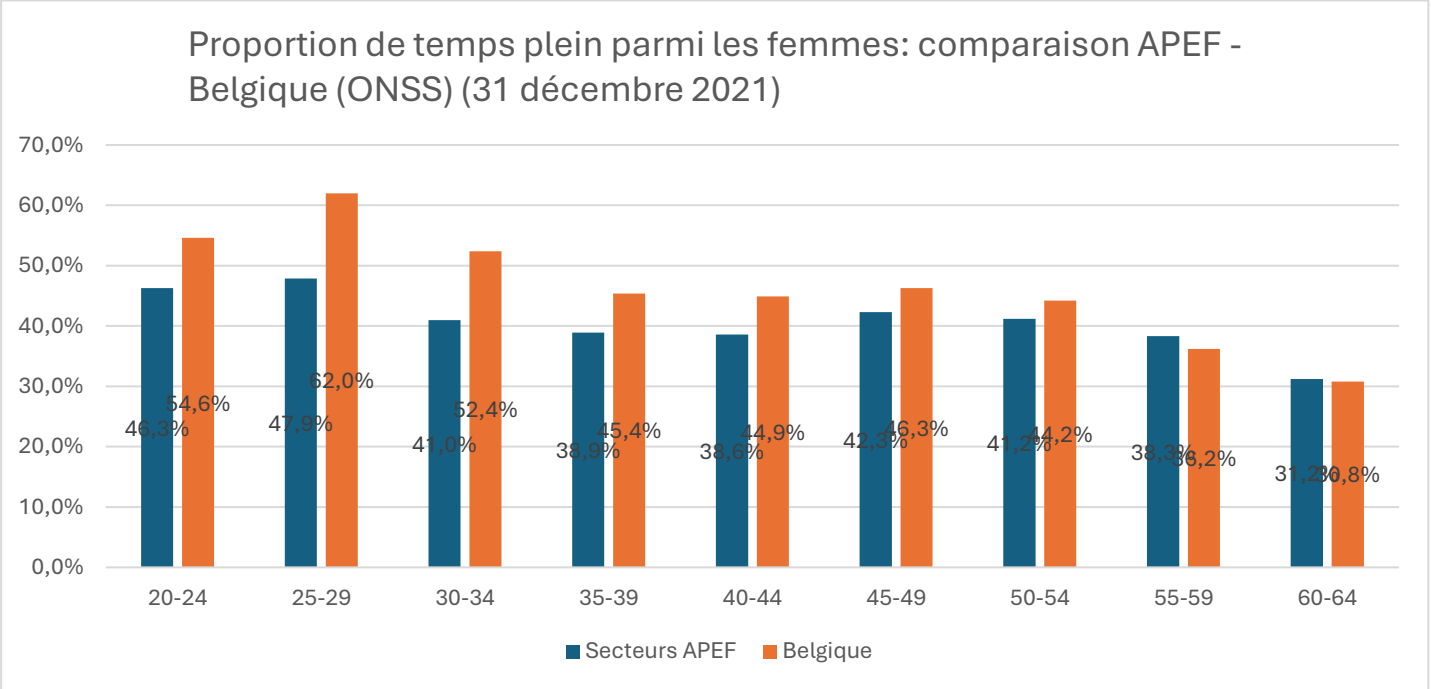
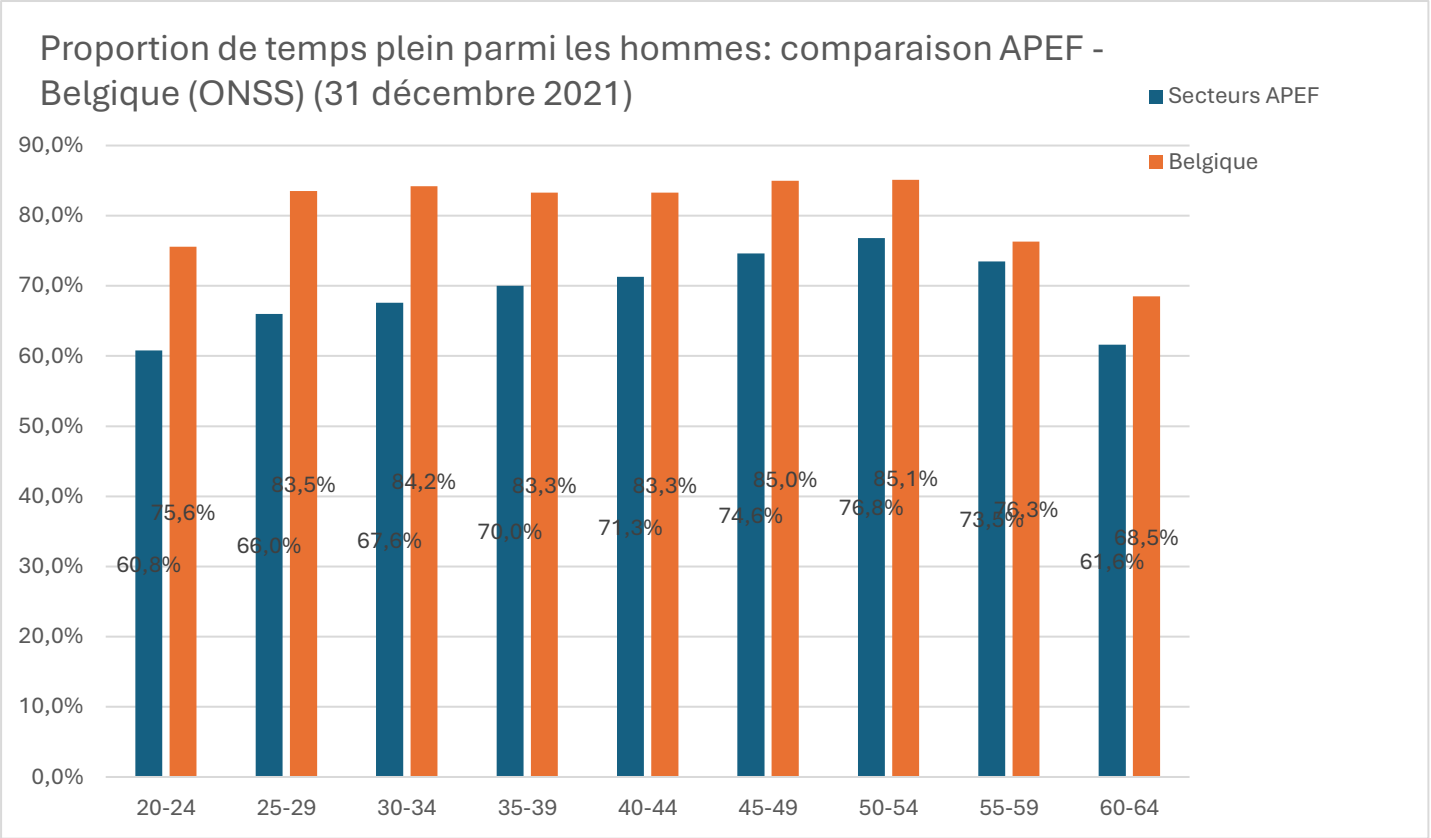
- Le temps de travail des hommes et des femmes selon l'âge : comparaison avec la Belgique

Un rapport au temps plein chez les hommes qui suit la tendance générale

Tant dans l'emploi salarié total que dans les secteurs APEF, c'est à partir de 55 ans que la proportion d'hommes à temps plein diminue. Jusqu'à cet âge, la proportion de temps plein ne cesse d'augmenter.

Le rapport au temps plein chez les femmes : des différences selon l'âge

Alors que la proportion de temps plein culmine à plus de 60 % chez les femmes de 25 à 29 ans dans l'emploi salarié total, les travailleuses du secteur APEF ne connaissent pas un tel pic. En revanche, la diminution de la proportion s'amorce partout dès l'âge de 30 ans avec une légère reprise, toute relative, dans la tranche 45-54 ans tant dans l'emploi total que dans les secteurs APEF.



4.2 Mise en perspective

- La féminisation du marché du travail : segmentation et paroi de verre

Contribution du non-marchand à l'augmentation du taux d'emploi des femmes

Ces 30 dernières années, on a assisté à une progression très importante (près de 75%) du nombre de femmes occupées. « Le nombre d'hommes ayant un emploi a progressé beaucoup moins vite (+ 8%). En 2013, les femmes représentent 46% des personnes occupées alors que leur part était de 34% en 1983. Le travail se féminise donc clairement » (Statistics Belgium, 2013).

Considérons que, en regard de l'augmentation très rapide de l'emploi des secteurs non-marchand et, plus spécifiquement, des secteurs APEF, ceux-ci ont contribué à la féminisation du travail étant donné la proportion importante de femmes dans ces secteurs. On parle à ce sujet de « parois de verre » (Goffinet, 2008) ou de « segmentation horizontale » (Cornet, 2008), pour parler de la répartition très segmentée des hommes et des femmes dans le marché du travail. Cette segmentation est aussi perceptible au sein du secteur non marchand entre d'un côté, des secteurs davantage investis par les femmes, tels que ceux de la santé et de l'action sociale et, de l'autre, des secteurs où l'on trouve beaucoup plus d'hommes, tel que la branche « culture, sport et loisirs » (Unipso, 2009 : 27).

Genre et rémunération dans les secteurs APEF

On ne peut pas vraiment parler d'inégalités salariales au sein des secteurs étudiés. En revanche, on peut faire l'hypothèse que les inégalités qui persistent à l'échelle de l'emploi salarié en général influencent le temps de prestation. Cela se manifeste particulièrement lorsqu'un couple doit choisir celui qui diminuera son temps de travail ou même qui quittera son emploi pour prendre en charge les responsabilités familiales et domestiques autour de 35-45 ans. En effet, statistiquement, « tous secteurs confondus, les femmes gagnent en moyenne 10% de moins par heure que les hommes. Cette différence s'élève à 22% lorsqu'elle est calculée sur une base annuelle » (Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2014 : 6). Un calcul simple mène souvent ces couples à conclure que la réduction ou la suppression du salaire le plus faible est économiquement le choix le plus rationnel. Ce qui explique sans doute en partie que, à l'échelle du secteur, on observe, chez les femmes, une courbe de la pyramide des âges en forme de « M » avec, en creux les 35-44 ans. Si les deux travaillent dans le même secteur, la même logique agira en faveur de l'emploi masculin, celui-ci étant globalement plus rémunérateur. Ceci se traduit dans les statistiques par le fait que, chez les hommes, la proportion ne cesse de croître jusqu'à 50 ans.

Le temps partiel : un « choix » plus fréquent chez les femmes ?

Cette courbe de la pyramide des âges en forme de « M » s'exprime également chez les femmes travaillant à temps plein alors que celle des hommes traduit une proportion de plus en plus importante au fil des ans jusqu'à 50 ans. L'hypothèse faite est de nouveau en lien avec un choix

« rationnel » au sein du couple : la femme ayant diminué son temps de travail, l'homme va augmenter le sien si celui-ci n'était pas encore à temps plein pour équilibrer le budget familial. Notons que cette courbe en forme de « M » est beaucoup plus marquée chez les femmes si on considère le taux d'emploi général en fonction de l'âge. Le fait que ce soit le plus souvent les femmes qui opèrent ce « choix » résulte en partie de la persistance d'une « vision traditionnelle de la répartition sexuée des rôles sociaux » (FTU, 2014 : 2).

Un « marché du travail à temps partiel destiné aux femmes »

Selon une étude de la FTU, « parmi les emplois occupés à temps partiel parce qu'ils ne sont offerts qu'à temps partiel, 83% sont des emplois féminins. Ceci confirme l'existence d'un "marché du travail à temps partiel", essentiellement destiné aux femmes » (FTU, 2014 : 3). Les secteurs qui nous intéressent, par exemple MAE ou AF, correspondent à ce marché du travail à temps partiel destiné aux femmes. Ces métiers, au cœur des secteurs, apparaissent devoir être effectués à temps partiel par des femmes. Des réalités propres au secteur peuvent expliquer cette réalité. Il peut s'agir de contraintes de gestion qui poussent les employeurs à proposer beaucoup de contrats à temps partiel. Remarquons aussi que certaines mesures d'aménagement de fin de carrière (crédit-temps, plan Tandem, etc.) font que le remplacement des travailleuses s'effectue souvent à temps partiel.

Des facteurs externes jouent également. Les responsabilités familiales restent majoritairement assumées par des femmes. Dans un secteur fortement féminisé, cela permet de comprendre une plus forte présence du régime à temps partiel que dans le reste de l'emploi en Belgique.

- L'entrée des hommes dans les secteurs APEF: un enjeu?

Pourquoi favoriser la mixité dans les secteurs féminisés?

La répartition segmentée des hommes et des femmes sur le marché du travail est souvent associée à des représentations sur les métiers et les secteurs. Certains métiers impliqueraient des compétences dites « masculines » et d'autres des compétences dites « féminines », ce qui entretiendrait des rapports sociaux de sexe spécifiques (Buscatto & Fusulier, 2013). Dès lors, il apparaît opportun d'encourager la mixité dans les secteurs fortement féminisés ou masculinisés. Cette mixité participerait à déconstruire progressivement les stéréotypes genrés encore fortement prégnants dans nos sociétés. L'enjeu est particulièrement mis en avant pour le secteur de la petite enfance. Le fait que les enfants sont, dès leur plus jeune âge, pris en charge par une majorité de femmes dans leurs premiers lieux d'éducation participe à entretenir les stéréotypes sexuels de génération en génération (Coudert, 2011). Parallèlement, cela ne favorise pas l'entrée des hommes dans le secteur qui, « pour des raisons culturelles et sociétales », n'affirment pas volontiers vouloir travailler avec de très jeunes enfants (Coudert, 2011). En 1992, le Conseil des Ministres de l'Union Européenne avait émis un objectif de 20% d'hommes parmi le personnel du secteur de la petite enfance en 2006.

On est actuellement très loin du compte : la Norvège aurait le score le plus élevé d'Europe avec 9% d'hommes dans ce secteur (Coudert, 2011). Ces réflexions sont également valables pour les autres secteurs fortement féminisés tels ceux que nous étudions dans le présent rapport.

Etre attentif à la persistance de la segmentation verticale

Un constat s'impose : même dans les secteurs « féminisés », les hommes bénéficient d'un « escalator de verre » : « leur progression de carrière tend, en moyenne, à être plus favorable que celle de leurs collègues femmes. Ils accèdent aussi plus souvent qu'elles à des positions d'autorité » (Buscatto & Fusulier, 2013). Nous n'avons pas les informations suffisantes pour attester de cette tendance dans les secteurs APEF. On peut faire l'hypothèse, à partir de la variable rémunération, que cette tendance est partiellement vérifiée. En effet, si les hommes atteignent plus fréquemment des salaires élevés (souvent associés à des postes de direction, même si l'absence de données chiffrées nous empêche de le vérifier), les femmes, elles, sont plus nombreuses à occuper des salaires intermédiaires (probablement associés à des fonctions dites « intermédiaires »). L'objectif de mixité associé à l'évitement de la segmentation verticale repose donc également sur la condition de revalorisation du statut et du prestige des professions du social par la formation et la qualification (Peeters, 2013).

4.3 Pour aller plus loin

Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique

- Buscatto, M. & Fusulier, B. (2013), *Transgresser le genre au travail: des hommes dans des domaines professionnels « féminins »*, présentation du numéro de *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 44-2, p. 1-19.
- Cornet, A. (2008), *Le service social sous le regard du genre*, dans *Les Politiques Sociales*, n°1 & 2, pp. 9-28.
- Coudert, M. (2011), *Des hommes pour l'enfance!*, CERE-asbl
<http://www.cere-asbl.be/spip.php?article162>
- De Backer, B. & Lodewick, P. (2010), *Travailleurs peu qualifiés et travailleurs à temps partiel : état des lieux et accès à la formation dans le champ de la SCP 319.02*.
<http://bit.ly/1Wpbc8O>
- Goffinet, F. (2008), *Dimensions du genre et formation en travail social en Belgique francophone*, dans *Les Politiques Sociales*, n°1 & 2, pp. 43-51.
- Institut pour l'égalité des femmes et des hommes et al. (2014), *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*, Rapport 2014. http://igvm-iefh.belgium.be/fr/publications/de_loonkloof_tussen_vrouwen_en_mannen_in_belgi_-_rapp
- Peeters, Jan. (2013). *Professionalité et genre: participation des hommes et petite enfance*, dans S. Rayna & C. Bouve (Eds.), *Petite enfance et participation : une approche démocratique de l'accueil* (pp. 33-49). Toulouse, France: ERES.
- Statistics Belgium (2013), *Tendances sur le marché du travail belge 1983-2013*
http://statbel.fgov.be/fr/binaries/analyse-b_fr_tcm326-261813.pdf
- Unipso (2009), *10 années d'évolution du secteur à profit social, Etude économique 2009*
http://www.unipso.be/IMG/pdf/10_annees_d_evolution_du_secteur_a_profit_social.pdf

5. Les secteurs APEF sous l'angle de la taille des organisations

5.1 Les chiffres clés

- Une majorité de très petits employeurs

Près de 65 % des employeurs occupent moins de 10 travailleur·se·s

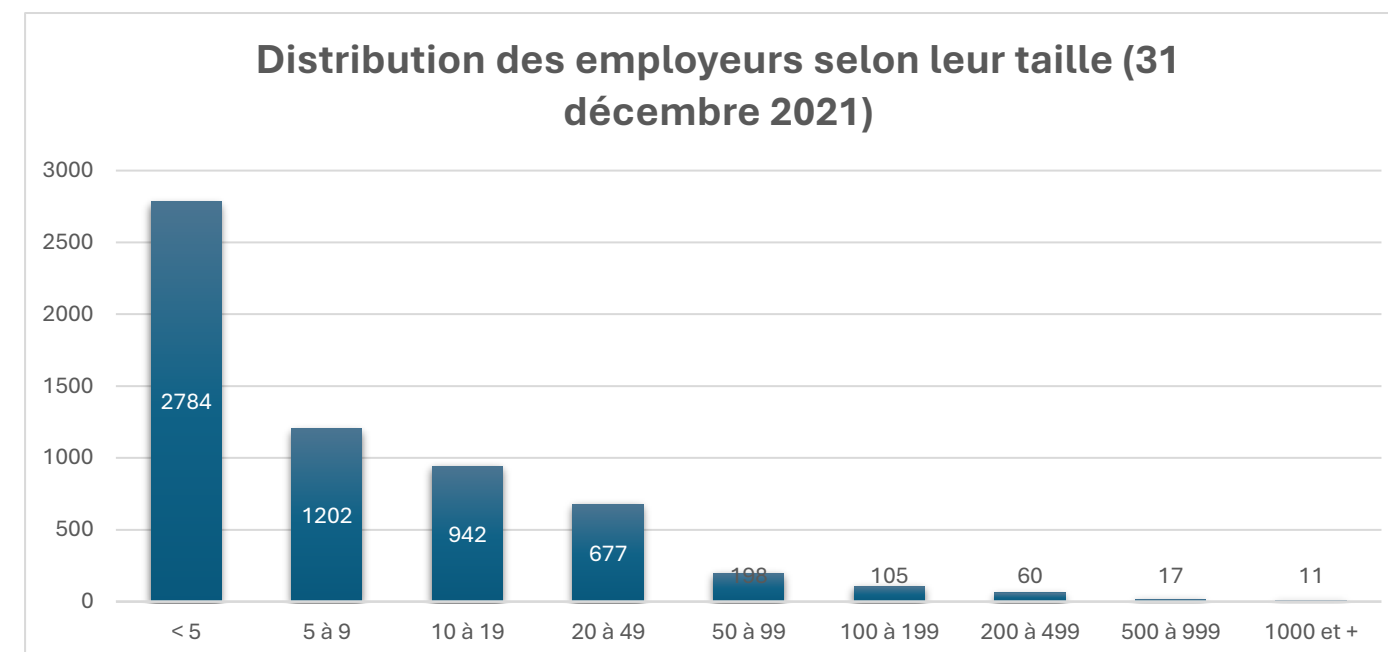
Une caractéristique bien connue du secteur est d'être principalement constitué de très petites organisations. Au 31 décembre 2021, 5605 (93,5%) des 5996 employeurs occupent moins de 50 personnes..

A peine 6,5% des employeurs occupent au moins 50 travailleur·se·s

Il y a une faible présence des employeurs de taille moyenne (entre 50 et 200). On observe une très petite part d'employeurs de grande taille (200 et plus).

Une stabilité au cours du temps

La petite taille des employeurs est une caractéristique stable du secteur dans le temps. Depuis 2006, la situation n'a pas évolué.



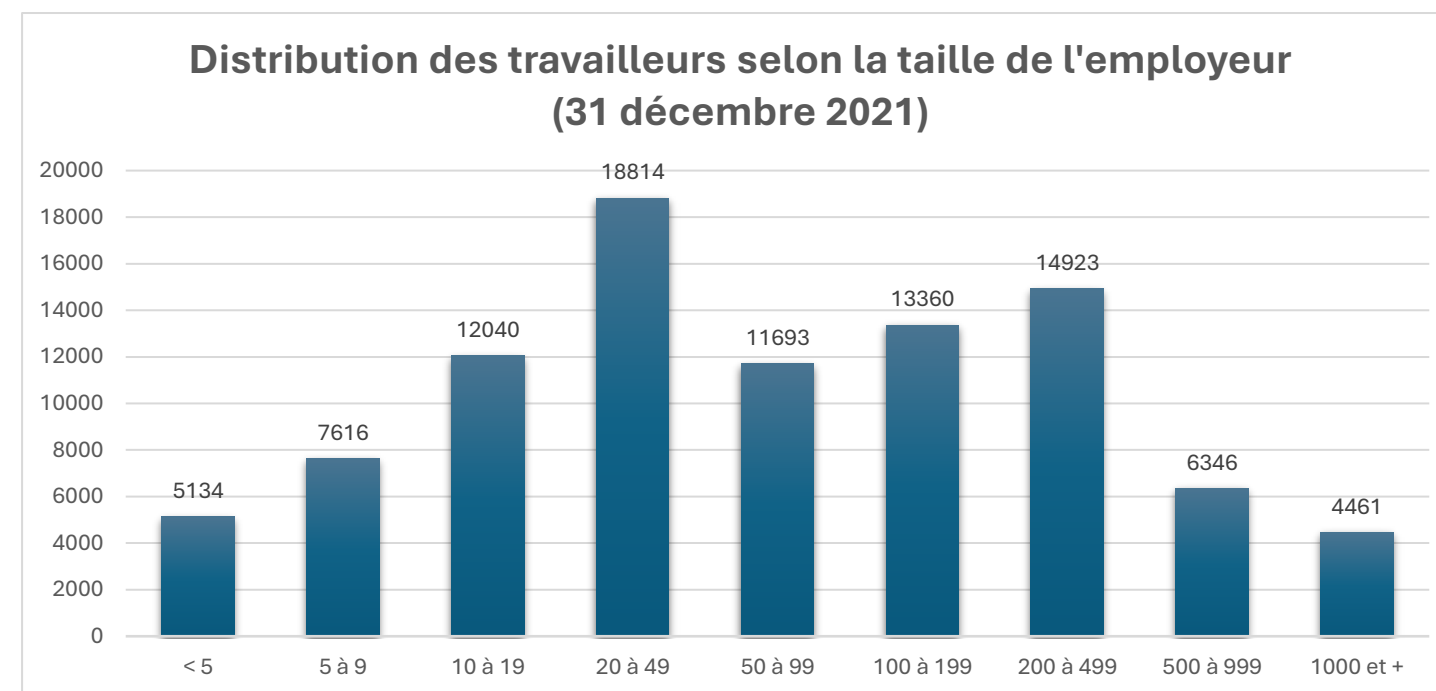
- Une répartition des travailleur·se·s selon la taille des employeurs

46.2% des travailleur·se·s chez un employeur de moins de 50 travailleur·se·s

Si 93,5% des employeurs occupent moins de 50 travailleur·se·s, ils représentent une plus petite partie de l'emploi du secteur : 46,2 %, c'est-à-dire 43 604 personnes.

Une stabilité au cours du temps

Entre 2008 et 2021, la réalité de cette répartition n'a pas connu d'évolution importante.



- Le temps de travail en fonction de la taille de l'employeur

Une part plus importante de travailleur·se·s à temps partiel chez les employeurs de très grande taille

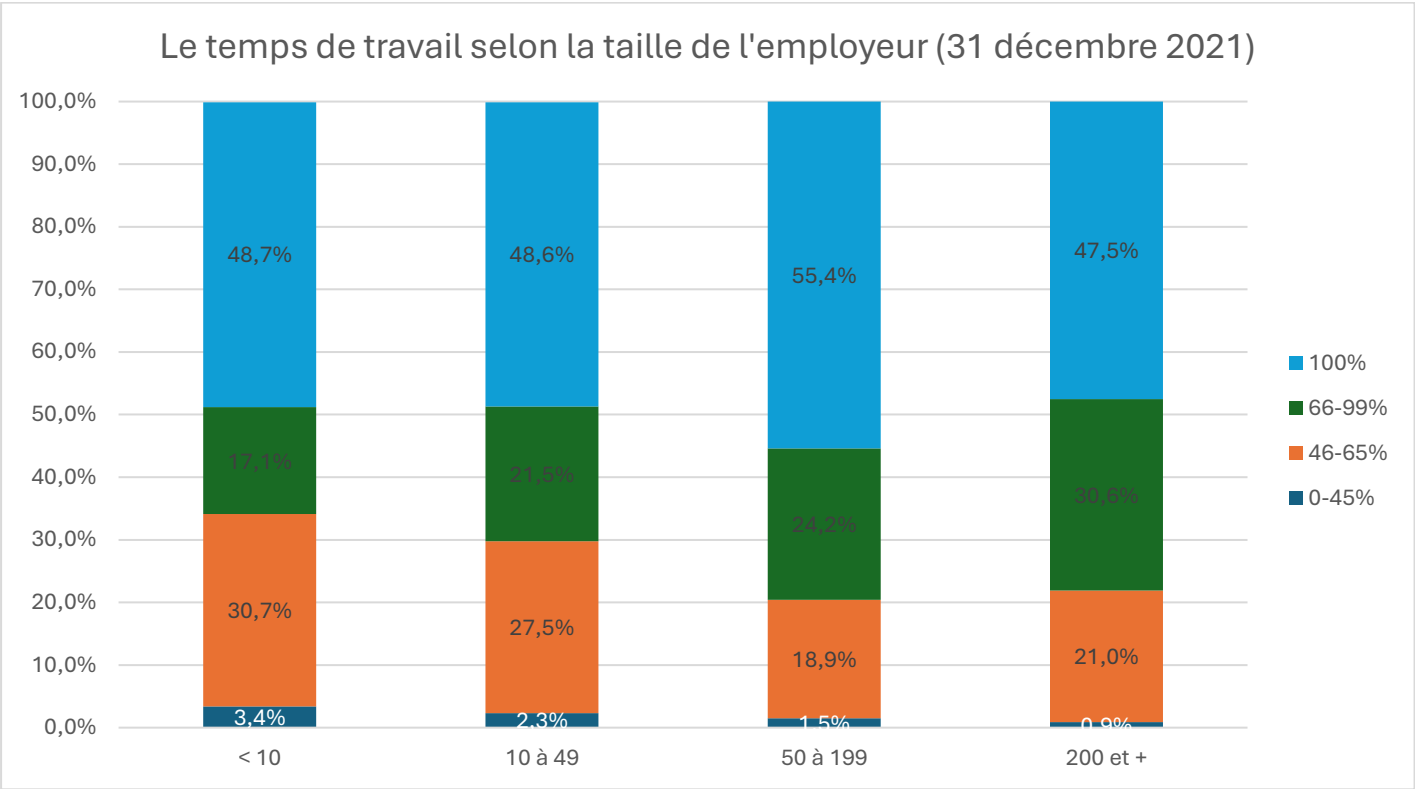
52,5% des travailleurs sont à temps partiel chez les employeurs de plus de 200 personnes. C’est également le cas dans les structures de moins de 50 travailleurs.

Les régimes de temps de travail de moins de 66% davantage présents chez les employeurs de petite taille

34,1% des travailleurs employés dans une structure de petite taille ont un régime de temps de travail ne dépassant pas les 65% d’un temps plein, ce qui est plus important que chez les employeurs de grande taille.

Le temps plein : un régime de temps de travail plus fréquent chez les employeurs de taille moyenne (50 – 199)

On trouve une proportion plus importante de temps plein chez les employeurs occupant entre 50 et 199 travailleurs que chez les autres (55,4%).



- Les types de travailleur·se·s selon la taille de l'employeur

Au niveau des travailleur·se·s manuel·le·s

La proportion de travailleur·se·s manuel·le·s augmente avec la taille de la structure alors que celle des travailleur·se·s intellectuel·le·s diminue.

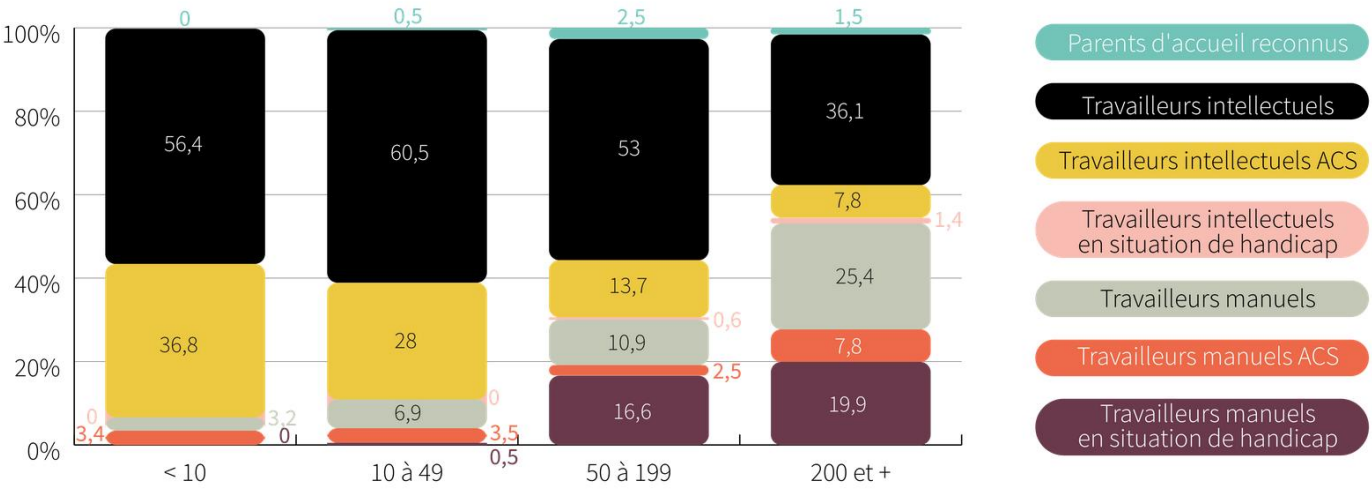
Au niveau des travailleur·se·s en situation de handicap

La proportion augmente également avec la taille de l’employeur, ce qui se comprend étant donné la taille importante des ETA.

Au niveau des travailleur·se·s intellectuel·le·s

La proportion d’ACS-APE est plus importante dans les petites structures et diminue avec l’augmentation de la taille de la structure.

Répartition des travailleurs selon leur statut et la taille de leur structure (**31 décembre 2019**)



- Un salaire moyen plus élevé chez les employeurs de petite taille

Plus de 30% des travailleurs au sein des institutions de grande taille ont un salaire journalier de moins de 100 euros

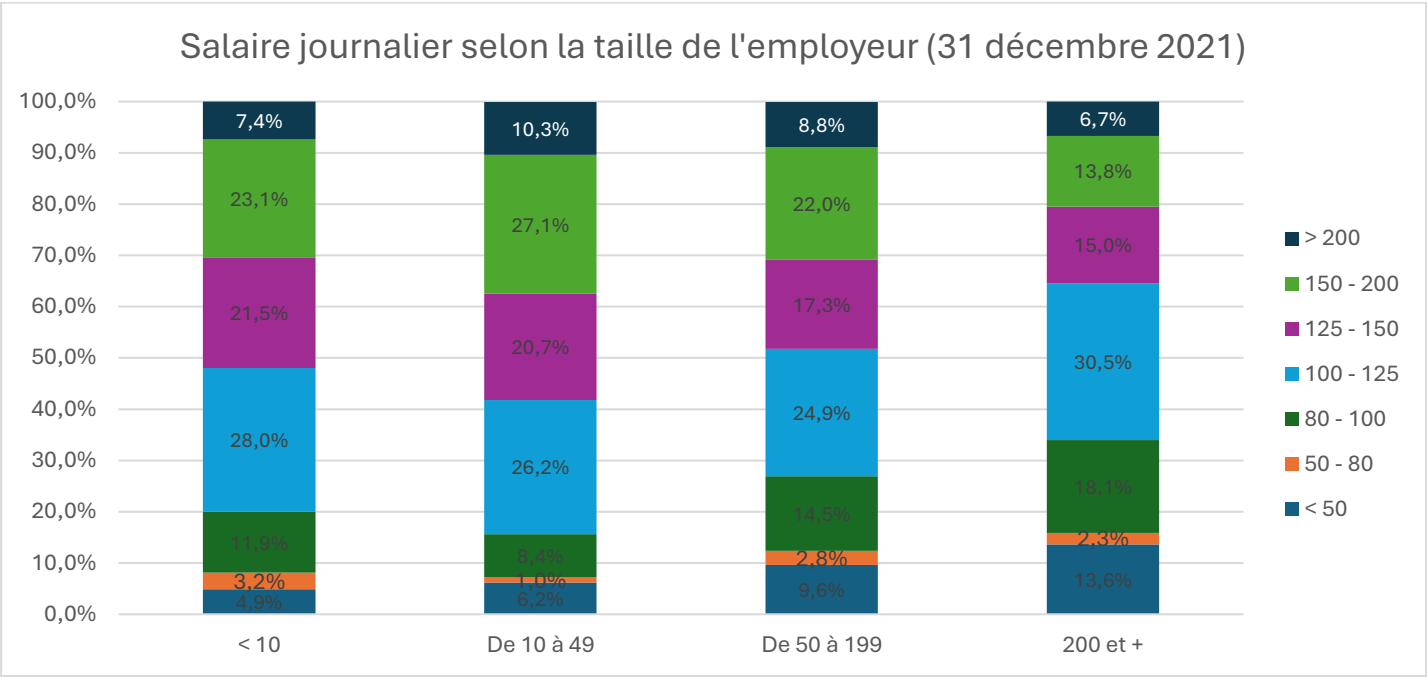
Plus de 30% des travailleurs au sein des institutions de grande taille ont un salaire journalier de moins de 100 euros

La proportion des salaires faibles (moins de 80 euros) augmente avec la taille de l’employeur. Les salaires de plus de 150 euros sont les plus fréquents chez les employeurs de petite taille (entre 10 et 49 travailleurs).

Rappelons que de nombreux salaires faibles se trouvent chez des employeurs de grande taille : ETA et AF.

Un salaire médian plus important chez les employeurs de petite taille

Le salaire médian est le plus élevé chez les employeurs comprenant entre 10 et 49 travailleurs. De nombreuses petites structures, en ASSS par exemple, ont en majorité des salaires de bachelier·ère·s et d’universitaires.



Estimation du salaire journalier médian selon la taille de l'employeur (31 décembre 2021)

< 10	127,3 euros
De 10 à 49	134,8 euros
De 50 à 199	123 euros
200 et +	112,4 euros

5.2 Spécificités sectorielles

- Des tailles variées selon les secteurs

Des secteurs avec une majorité de petits employeurs : 4S, MAE et ASSS

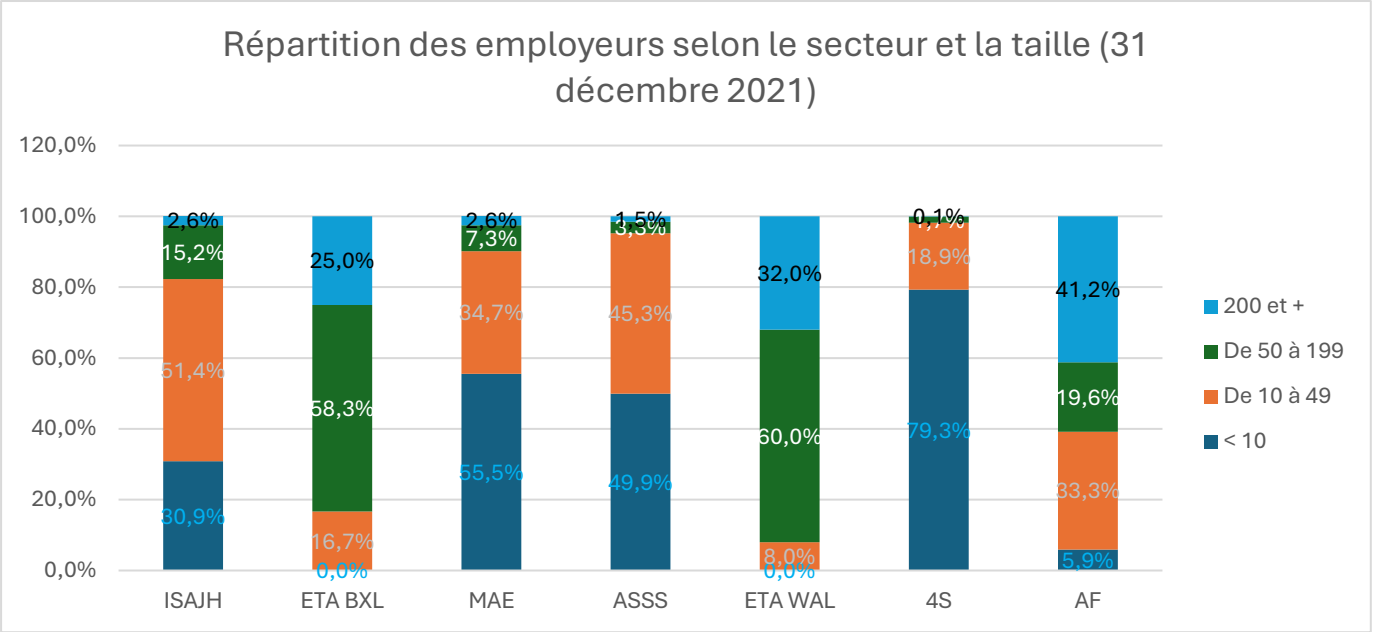
4S, MAE et ASSS sont assez identiques : forte majorité de très petits employeurs et une faible présence d’employeurs de grande taille.

Une situation intermédiaire : ISAJH

Le secteur ISAJH est dans une situation intermédiaire : une part importante de petites institutions, mais également près de 18% d’employeurs occupant 50 travailleurs ou plus (principalement des centres d’hébergement).

Des secteurs aux organisations de plus grande taille : ETA et AF

On trouve les organisations de plus grande taille principalement dans les ETA (qui comprennent les personnes en situation de handicap). Parmi les 51 employeurs AF, 21 emploient plus de 200 personnes.

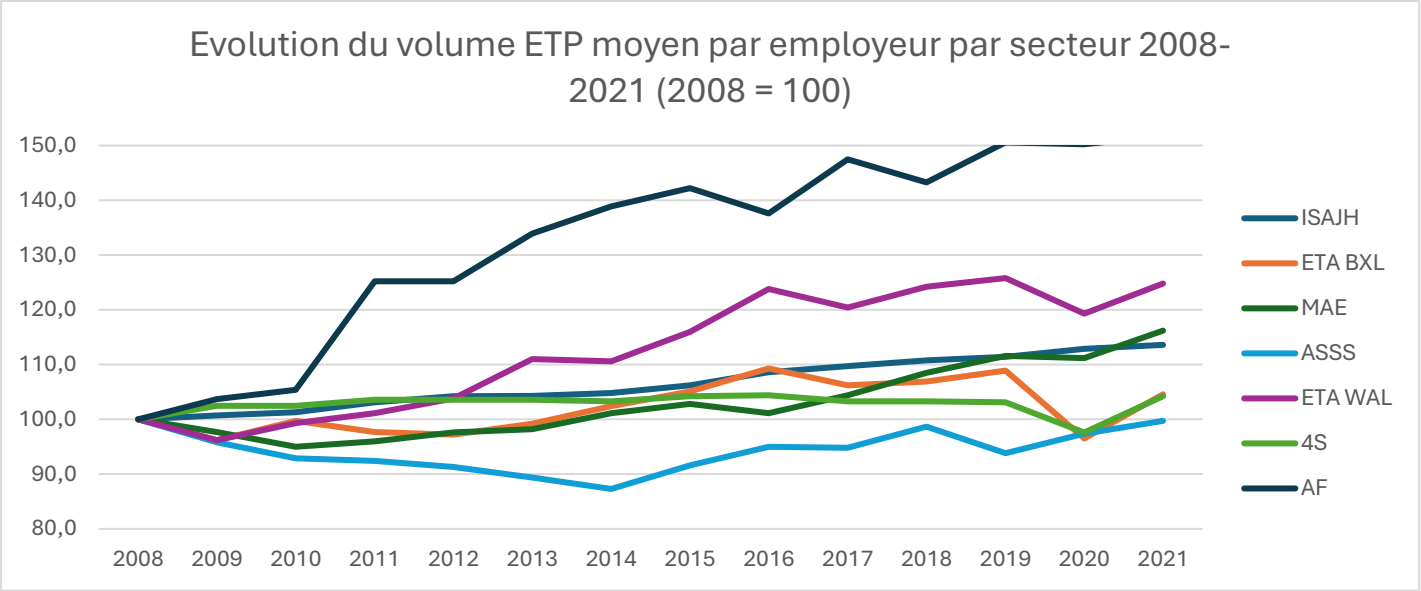


- Des évolutions contrastées du volume ETP moyen selon les secteurs

Des évolutions à interpréter avec prudence

Les évolutions du volume ETP moyen par employeur au cours du temps peuvent être dues soit à l'évolution du nombre d'employeurs, soit à celle du volume ETP :

- Pour ISAJH et 4S, la légère augmentation du volume ETP moyen s'explique par l'augmentation plus rapide du volume ETP total que du nombre d'employeurs.
- Pour MAE, on assiste à une diminution jusqu'en 2010 car le nombre d'employeurs a augmenté proportionnellement plus vite que le volume ETP. C'est reparti ensuite à la hausse sous l'effet d'une augmentation rapide du nombre d'ETP.
- Pour ASSS, la diminution du volume ETP moyen par employeur est la conséquence d'une diminution plus rapide du volume ETP que du nombre d'employeurs. Nous notons une reprise en 2015.
- L'évolution spectaculaire de AF est trompeuse : il y a eu une diminution importante du nombre d'employeurs alors que le volume ETP est resté quasiment identique.
- Le nombre d'employeurs ETA BXL est stable alors que le volume ETP a légèrement diminué, ce qui explique la diminution du ratio. Une légère augmentation apparaît en 2014, suite à la disparition d'un employeur. Cette augmentation se poursuit par la suite. Notons un creux en 2020 probablement en lien avec la crise sanitaire.
- L'évolution du volume ETP moyen de ETA WAL est liée à la diminution du nombre d'employeurs accompagnée d'une légère augmentation du volume ETP.



Volume ETP moyen par employeur selon le secteur (31 décembre 2021)

	ISAJH	ETA BXL	MAE	ASSS	ETA WAL	4S	AF
ETP/emp.	25,02	122,29	11,54	7,91	134,32	5,73	128,93

5.3 Comparaison avec l’emploi salarié en Belgique

- La taille des employeurs légèrement plus importante

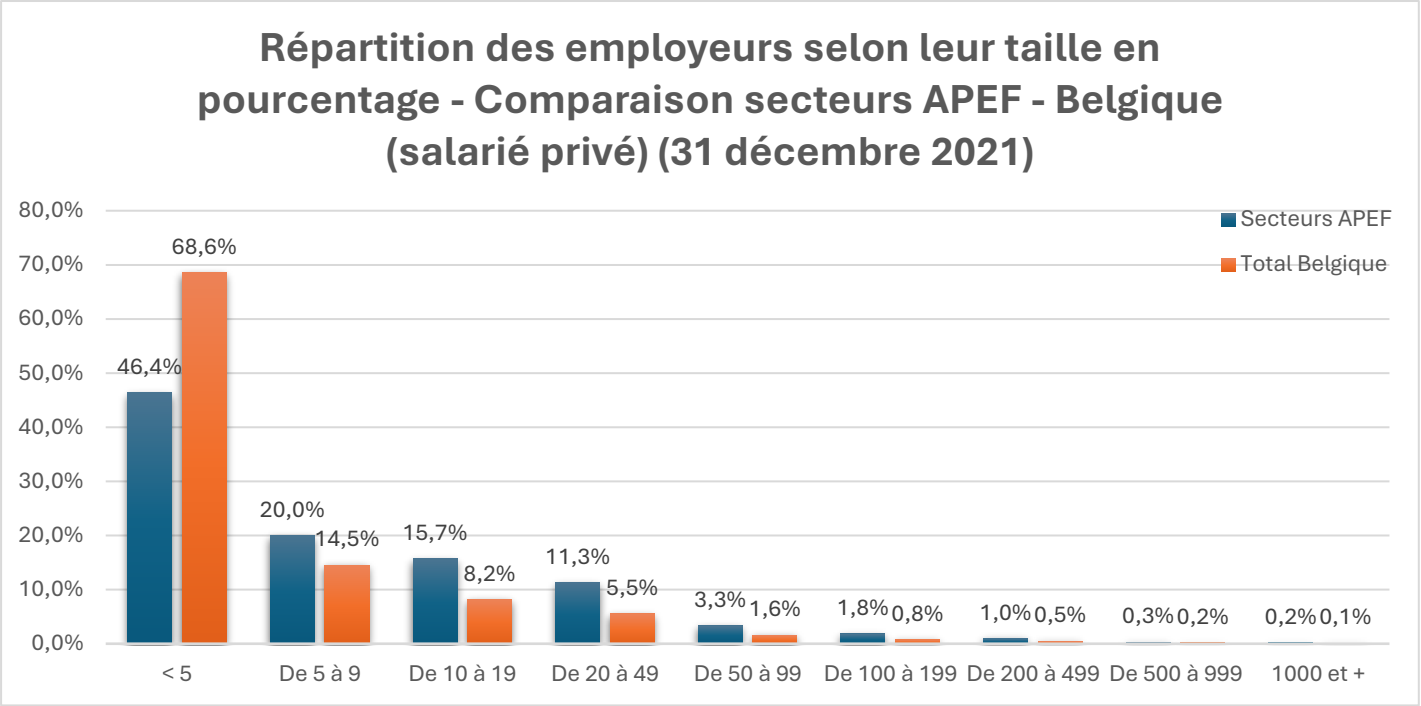
Une proportion moindre de très petits employeurs dans les secteurs APEF

En comparaison avec la situation des employeurs privés de Belgique, les très petits employeurs (moins de 5 travailleur·se·s) sont moins représentés dans les secteurs APEF. En revanche, la tendance s’inverse pour toutes les autres catégories de taille.

Un volume ETP moyen par employeur plus élevé dans les secteurs APEF

La taille des employeurs relativement plus élevée dans les secteurs APEF s’accompagne d’un volume ETP moyen par employeur également plus élevé. Le volume ETP moyen par employeur y est de 11,64 alors qu’il est de 10,41 pour l’ensemble de l’emploi salarié total du secteur privé en Belgique.

N’oublions pas que le volume ETP moyen pour les secteurs APEF est fortement tiré vers le haut par les ETA et les AF. Certains secteurs APEF (ASSS, MAE et 4S) ont un volume ETP moyen encore beaucoup plus faible.



5.4 Mise en perspective

- La petite taille des organisations : une caractéristique du secteur ?

Pas de grandes différences en comparaison à la situation globale en Belgique (secteur privé)

Les résultats montrent que les secteurs APEF ne se distinguent pas autant qu'on pourrait le penser en ce qui concerne la taille des employeurs. On constate même une plus faible proportion d'organisations de très petite taille (moins de 5 travailleurs) dans les secteurs APEF que pour l'ensemble de la Belgique.

Rappelons aussi que les employeurs publics, souvent de grande taille, ne font pas partie de la comparaison. Ceci remet en question le fait que le secteur APEF soit spécialement caractérisé par un nombre plus important d'organisations de petite taille.

Attention aux fortes variations sectorielles

Toutefois, les résultats montrent que la taille moyenne des organisations varie fortement selon le secteur. En effet, certains secteurs sont caractérisés par une majorité de très petites organisations, alors que d'autres comportent une grande part de moyennes et grandes organisations. De ce fait, la prise en compte des ETA ou AF influence à la hausse la taille moyenne des organisations, ce qui ne doit pas occulter la réalité de certains secteurs (4S, MAE, ASSS) qui comportent un très grand nombre de petites structures.

- La petite taille à l’origine de certaines difficultés

Un frein à l’accès à divers dispositifs de professionnalisation et d’amélioration du bien-être au travail

La taille des employeurs est un facteur qui pèse sur les comportements vis-à-vis de la formation et de la gestion du personnel. En général, les petites institutions ont moins de marge de manœuvre pour s’investir dans des activités « annexes » de leur cœur de métier (plus de difficultés pour remplacer un·e travailleur·se en formation, de désigner un conseiller·ère en prévention, une coordination pédagogique ou un·e référent·e formation, de bénéficier de personnel technique, de dégager du temps pour la gestion administrative...).

Les diverses études que nous avons effectuées montrent que :

- Les travailleur·ses de petites structures participent moins à la formation continue. De même, les petites structures développent moins fréquemment un plan de formation à l’intention de leurs travailleur·se·s. A l’inverse, plus la taille augmente, plus la participation augmente;
- Les petites organisations disposent moins souvent de personnel d’entretien ou de personnel technique pour les petits travaux (Laloy & Lodewick, 2014);
- Les petites structures ont plus de difficultés à appliquer les obligations légales en matière de bien-être au travail (De Backer, 2012).

5.5 Pour aller plus loin

Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique

- DE BACKER, B. (2001), *Du mur à l'ouvert. Un nouvel âge pour les éducateurs ?*, Fonds ISAJH, Editions Luc Pire
- DE BACKER, B. (2012), *Approches du bien-être au travail: document de synthèse*, Fonds ASSS et ISAJH.
<http://www.apefasbl.org/lapef/actions-en-partenariats/approche-du-bien-etre-au-travail-synthese>
- DE BACKER, B. (2013), *Tensions entre l'accessibilité des services et la pénibilité du travail*, CBCS
<http://bit.ly/1U7tCUH>
- DE BACKER, B. (2016), *Gouvernance associative et service aux usagers, quelles conflictualités pour quels effets*, CBCS, rapport à paraître
- LALOY, D., LODEWICK, P. (2015), *Accompagnement et valorisation du dispositif de soutien à la fonction de conseiller en prévention*, ABBET et Fonds APEF.
<http://www.abbet.be/Accompagnement-et-Valorisation-du>
- LALOY, D., LODEWICK, P. (2014), *Approches du bien-être au travail : Enquête sur le personnel technique dans le secteur ambulatoire social santé*, Fonds ASSS.
<http://bit.ly/1Wp2xCE>
- Fiasse, C. et al. (2015), *Etude sectorielle des milieux d'accueil de l'enfance (CP 332)*, Fonds Social MAE. URL: <http://bit.ly/1Ohzb6P>
- Fondation Roi Baudouin (2014), *Baromètre de la vie associative*, 5ème édition.
- Wagener, M. & Laloy, D. (2016), *Etude sectorielle du secteur de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332)*, rapport à paraître.

6. Les secteurs APEF sous l'angle de l'âge

6.1 Les chiffres clés

- Le vieillissement des travailleur·se·s des secteurs APEF

La part des travailleur·se·s âgés de 45 ans ou plus augmente plus rapidement que celle des autres catégories d'âge

Entre 2008 et 2019, on trouve 12 578 travailleur·se·s supplémentaires ayant au moins 45 ans.

Sur la même période, Il y a 7 651 travailleur·se·s qui sont entré·e·s dans la catégorie des moins de 45 ans.

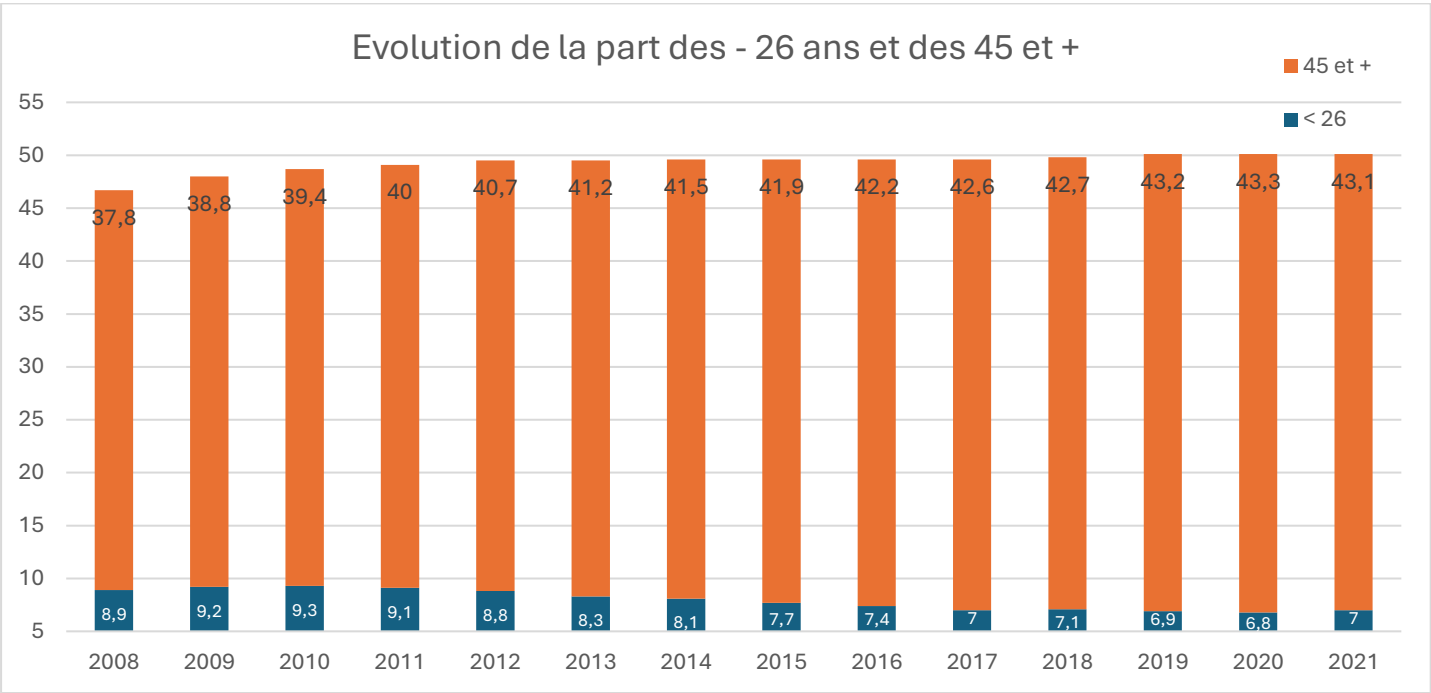
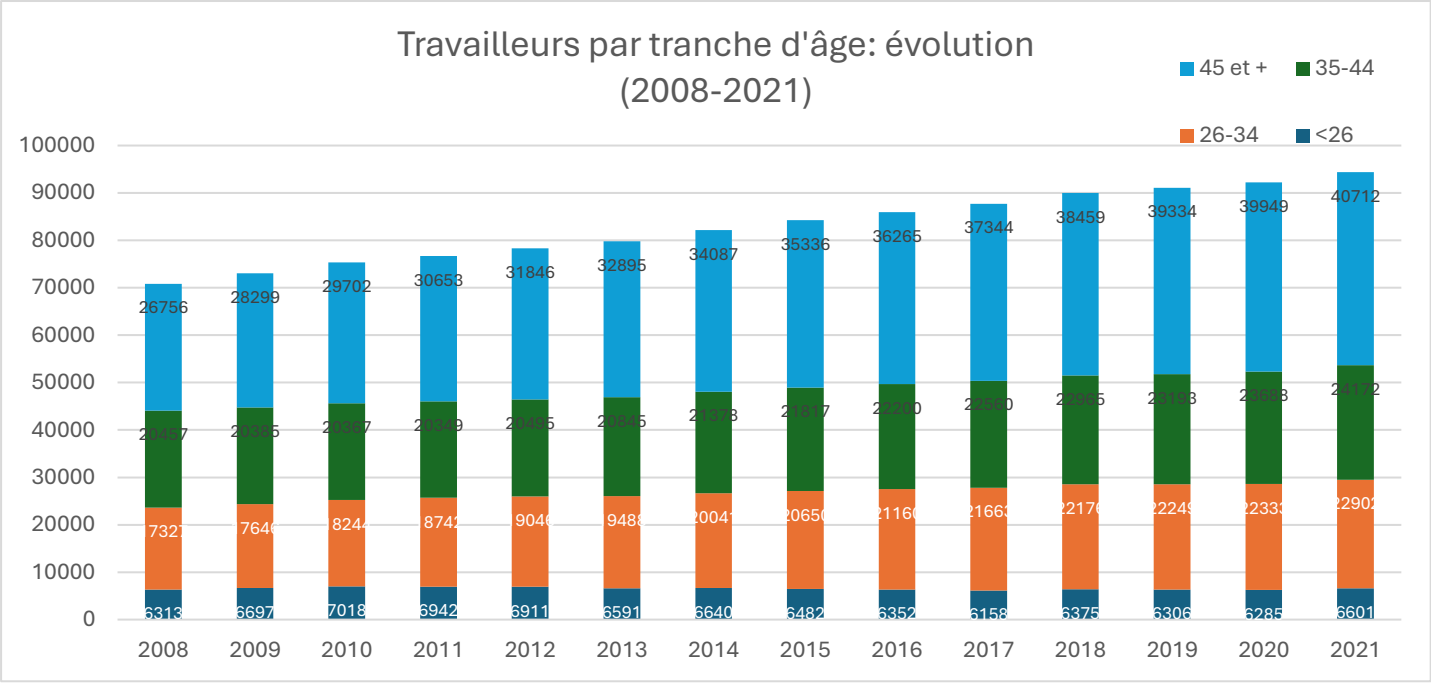
La part des 45+ est passée de 37,8% à 43,2% de la population.

Le vieillissement de la population est une réalité.

Une difficile insertion des moins de 26 ans

La part des travailleur·se·s plus jeunes, ceux/celles de moins de 26 ans notamment, stagne, voire diminue depuis 2010. Alors que la population totale a augmenté de plus de 20 000 travailleurs en 11 ans, celle des moins de 26 ans a diminué de 7 unités.

L'effectif des moins de 26 ans diminue même depuis 2010, avec une légère reprise depuis 2018.



- Les petites organisations « plus jeunes » que les grandes

La part des 45+ augmente avec la taille de l'employeur

La part des 45+ est de 36,4% dans les organisations ayant moins de 10 travailleur·se·s. Elle est beaucoup plus importante dans les structures de 200 travailleur·se·s et plus : 50,47, soit plus de la moitié des travailleur·se·s.

Corrélativement, l'âge médian augmente également avec la taille de la structure : 39 ans pour les petites organisations de moins de 10 travailleur·se·s, 45 ans pour les structures de 200 travailleur·se·s et plus.

Une plus forte insertion des plus jeunes dans les petites organisations

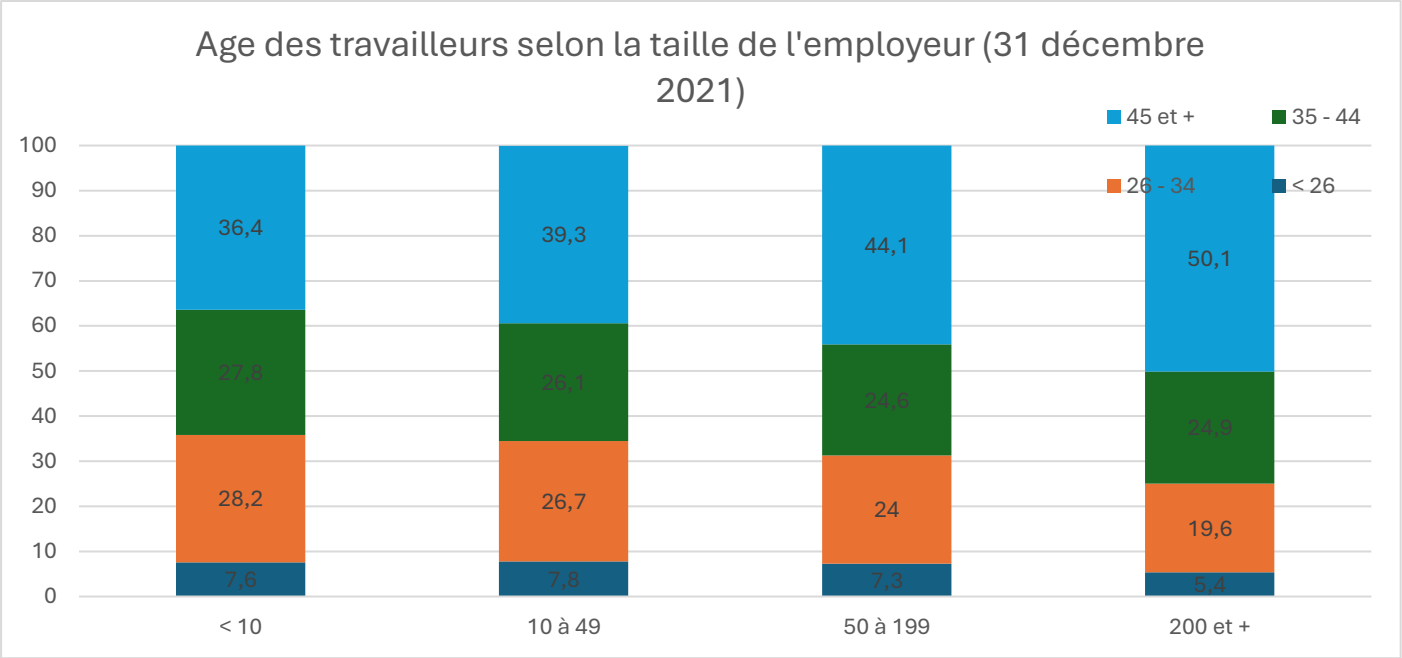
La part des jeunes de moins de 35 ans est bien plus importante dans les petites structures que dans les grosses : 35,8% dans les organisations de moins de 10 travailleur·se·s contre 24,4% dans les structures de 200 travailleur·se·s et plus.

Une augmentation de l'âge généralisée

Quelle que soit la taille de la structure, l'âge moyen augmente d'année en année. Notons toutefois un ralentissement à partir de 2019, voire une amorce de baisse dans les structures de 10 à 49 travailleurs et celles de 200 travailleurs et plus

Une croissance plus importante dans les grandes structures

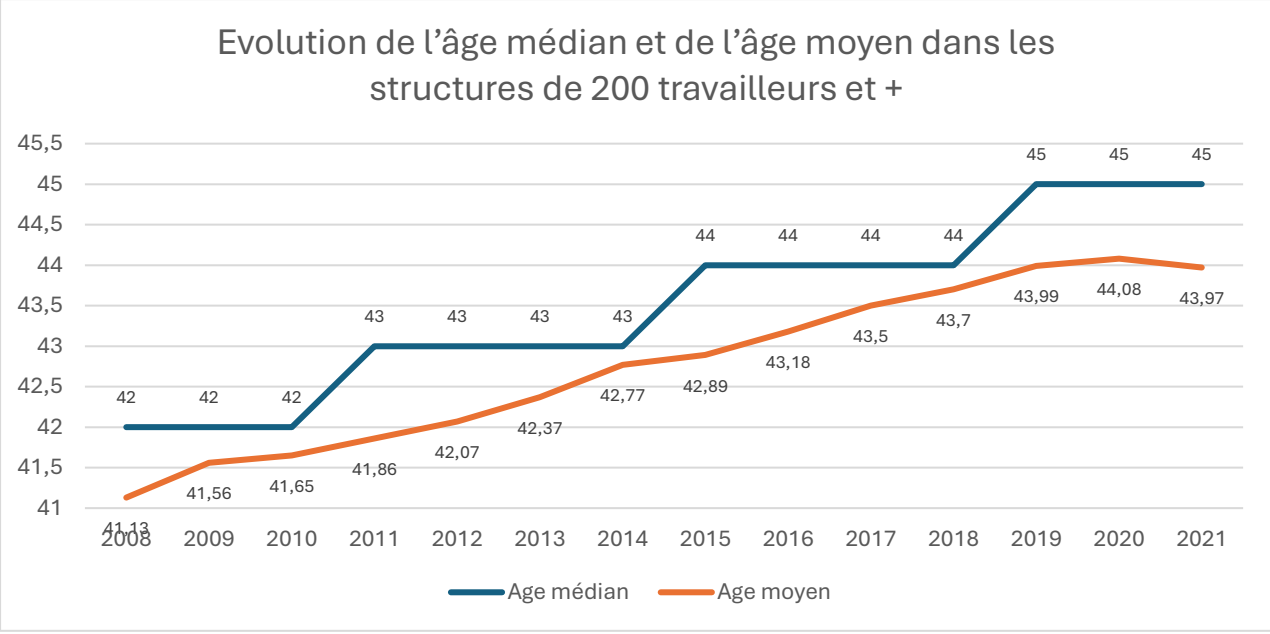
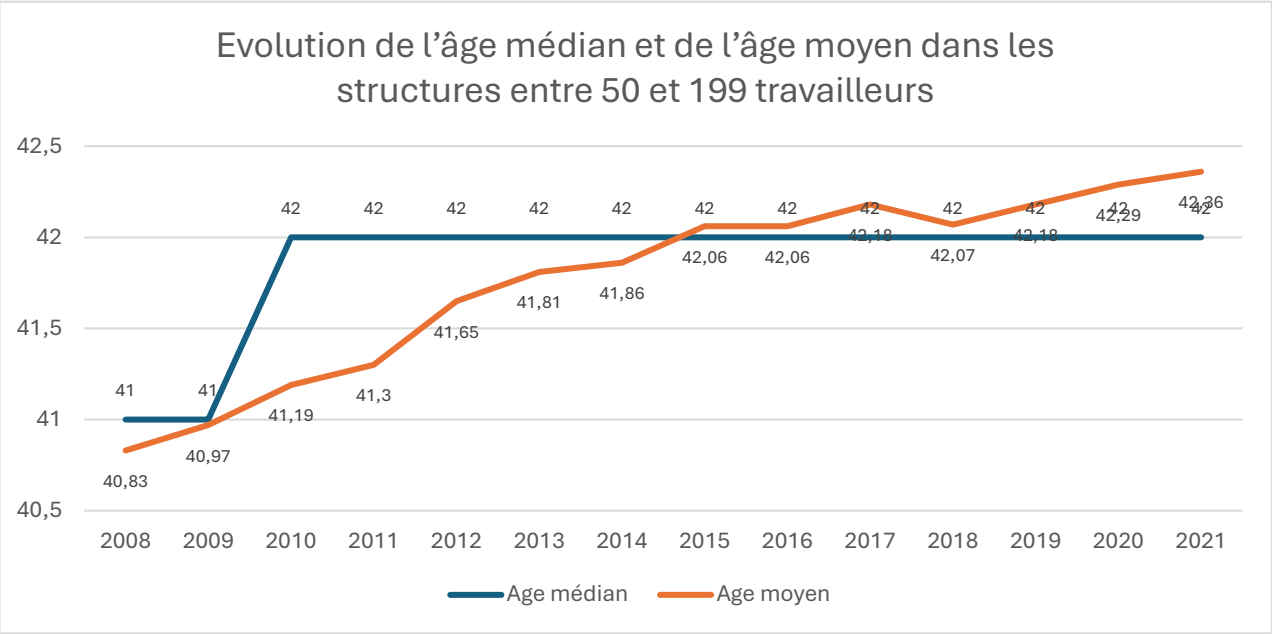
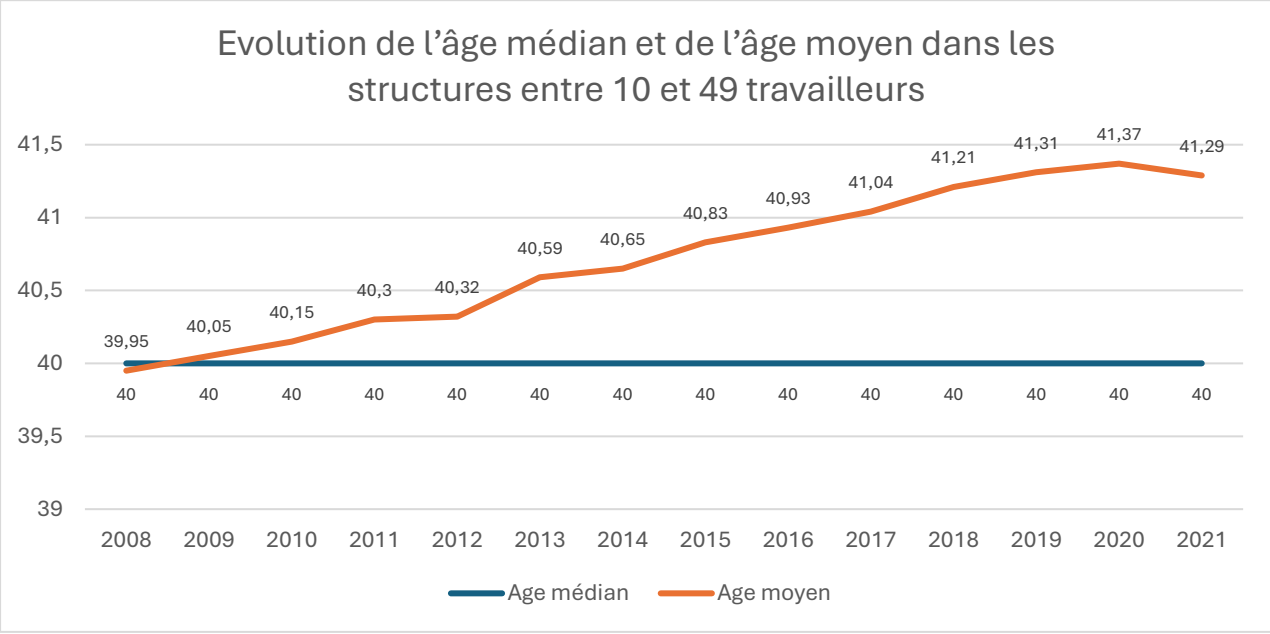
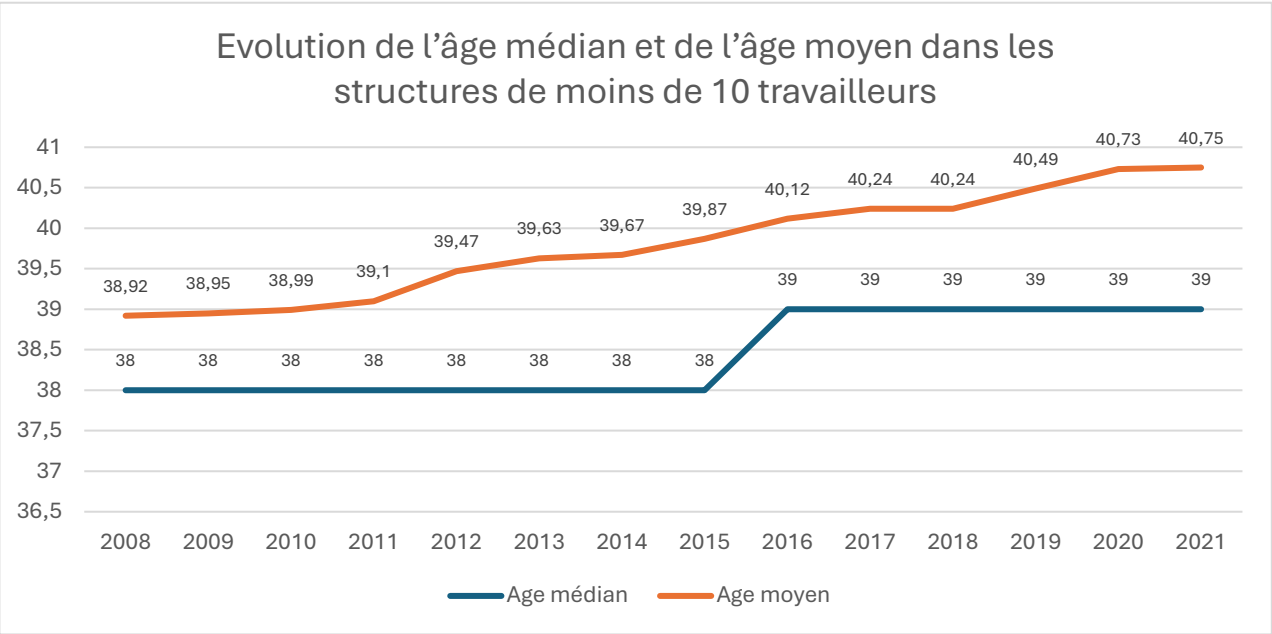
L'augmentation de l'âge moyen n'est pas de même intensité selon la taille de la structure. Entre 2008 et 2021, l'âge moyen a connu une croissance de 4,7% dans les structures de moins de 10 travailleur·se·s contre 6,95% dans les structures de 200 travailleur·se·s et plus.



Age médian et âge moyen selon la taille de l'employeur (31 décembre 2021)

	< 10	10 À 49	50 À 199	200 ET +
AGE MÉDIAN	39	40	42	45
AGE MOYEN	40,75	41,29	42,36	43,97

• Les petites organisations « plus jeunes » que les grandes (suite)



- Le temps partiel plus répandu

Les 35-44 ans plus nombreux à temps partiel

51% des travailleur·se·s des 35-44 ans sont à temps partiel.

Le temps de travail de moins de 66% plus fréquent en début et en fin de carrière

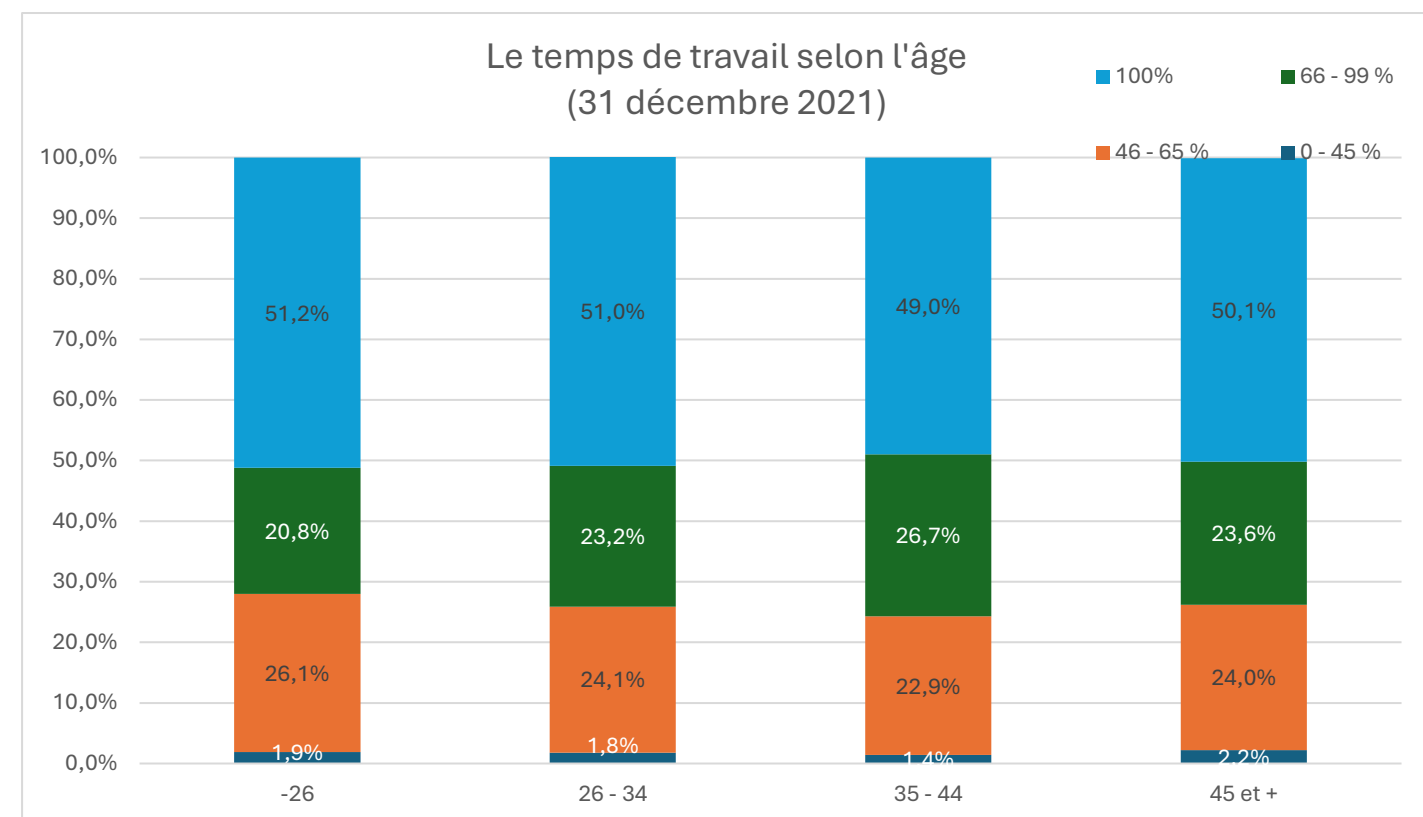
Les moins de 26 ans ont plus fréquemment un régime de temps de travail inférieur à 65% que les autres catégories d'âge : 28,9% contre 24,3% chez les 35-44 ans.

Le temps plein plus répandu en début de carrière

51,2% des travailleurs de moins de 26 ans travaillent à temps plein. Cette proportion de travailleurs à temps plein diminue avec l'âge, ensuite dans la tranche 35-44 ans, pour remonter à 53,3% entre 45 et 54 ans. Cela correspond au creux habituellement observé en lien avec l'investissement plus important dans la vie familiale entre 35 et 44 ans.

Une diminution de la proportion des temps plein chez les moins de 45 ans

Chez les moins de 45 ans, la proportion de temps plein diminue quelle que soit la tranche d'âge considérée. Rappelons que cette proportion est déjà très faible en comparaison au reste de l'emploi salarié. À l'inverse, chez les 45 ans et plus, après une tendance à la diminution jusqu'en 2014, on assiste à un retour à la hausse à partir de 2015, singulièrement chez les 55 ans et plus.



- La pyramide des âges selon le type de travailleur·se·s

Les travailleur·se·s manuel·le·s

Ils/elles sont significativement plus âgé·e·s que les travailleur·se·s intellectuel·le·s.

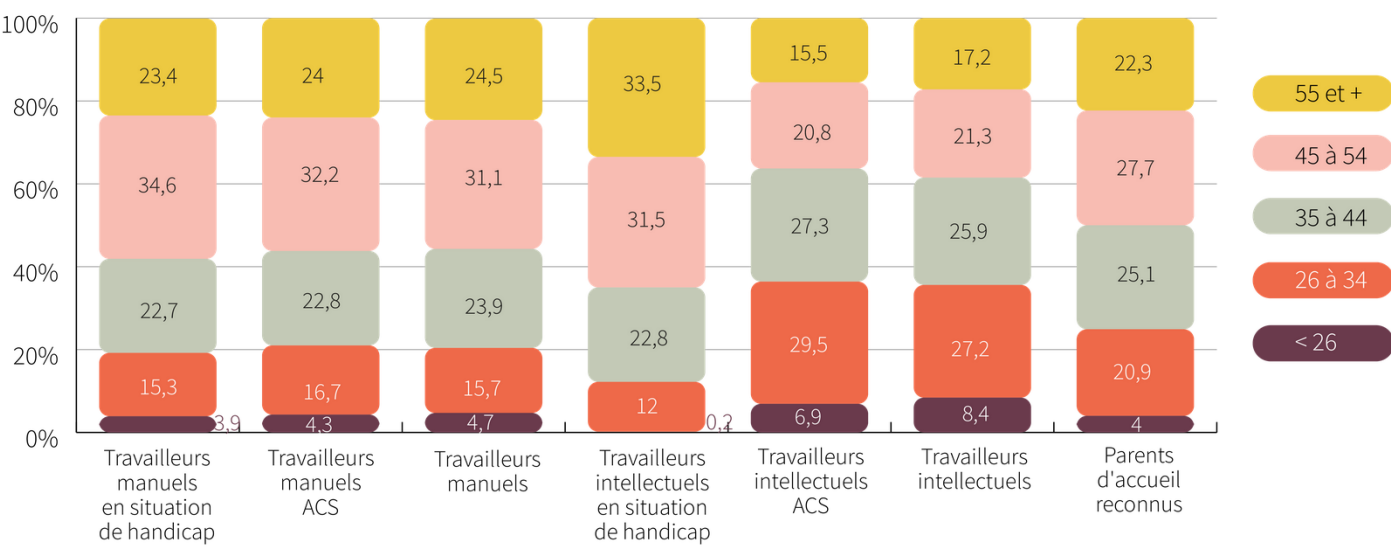
Les travailleur·se·s en situation de handicap

Ceux/celles employé·e·s dans une ETA sont également beaucoup plus âgé·e·s que les autres travailleur·se·s du secteur non marchand.

Les travailleur·se·s ACS-APE

Ils/elles ne se distinguent pas des autres concernant la variable de l'âge.

Âge des travailleurs selon leur statut (**31 décembre 2019**)



- Le salaire augmente avec l'âge

Près de 30 % des moins de 26 ans ont une rémunération de moins de 101 euros par jour*

Les moins de 26 ans ont une rémunération beaucoup plus faible que leurs aîné·e·s, avec un salaire médian de 108,5 € par jour. Les autres catégories d'âge ont un salaire médian supérieur à 119 € par jour.

Les salaires élevés plus fréquents à partir de 35 ans

Si 12,7 % des travailleurs de moins de 35 ans ont un salaire d'au moins 150 € par jour, ils sont 37,4 % à avoir ce salaire entre 35 et 54 ans, et près de 40 % au-delà de 54 ans.

Les bas salaires plus fréquents chez les 55 ans et plus

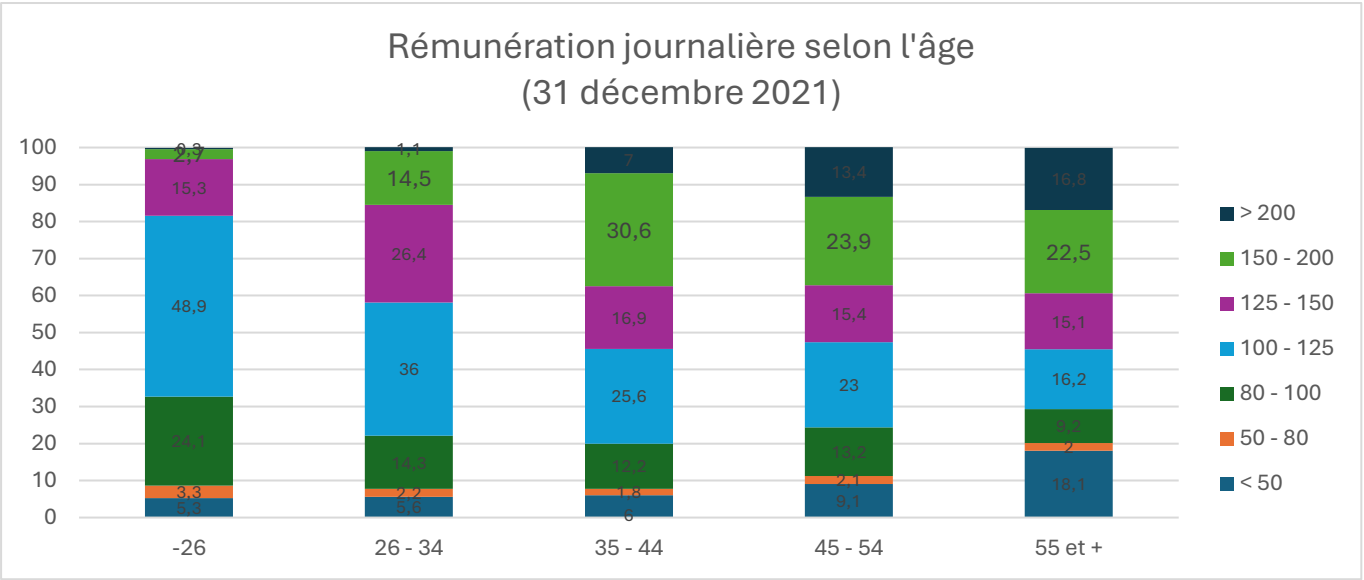
20,1 % des 55 ans et plus ont un salaire de moins de 80 euros. De la plus forte présence des salaires de plus de 150 euros chez les 55 ans et plus, il résulte une compression de la part des salaires moyens (80 – 150 €).

Cela s'explique sans doute par le nombre important de travailleurs de 45 ans et plus dans des secteurs moins qualifiés tels que ETA ou AF.

Une augmentation généralisée du salaire

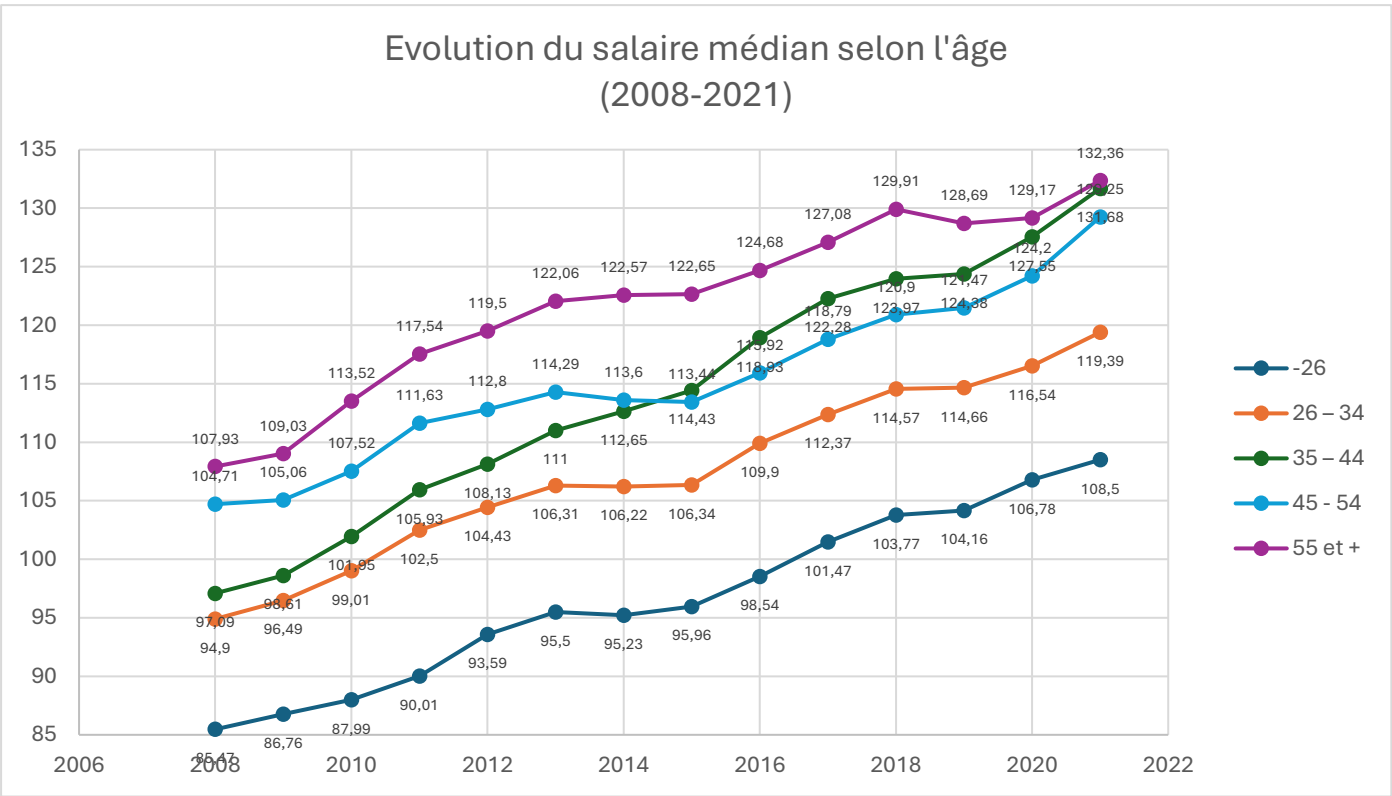
Entre 2008 et 2021, le salaire a augmenté pour toutes les catégories d'âge, avec un tassement entre 2013 et 2015, sauf pour les 35-44 ans qui poursuivent leur augmentation au point de dépasser les 45-54 ans.

* Toutes les données concernent des rémunérations brutes.



Estimation du salaire médian selon la tranche d'âge du travailleur (31/12/2021)

	31-12-21 < 26	26 – 34	35 – 44	45 – 54	55 ET +
SALAIRE MÉDIAN	108,50 €	119,39 €	131,68 €	129,25 €	132,36 €



6.2 Spécificités sectorielles

- Des situations très contrastées selon le secteur en ce qui concerne la proportion des 45+

Les secteurs très touchés par le vieillissement des travailleur·se·s : ETA et AF

Pour ces secteurs, non seulement la part des travailleur·se·s 45+ est élevée dès 2008, mais elle augmente dans des proportions très importantes pour arriver à plus de la moitié des travailleur·se·s en 2021. Notons que l’intensité de cette augmentation s’atténue depuis 2019 pour peut-être atteindre un plafond en 2021.

Une croissance modérée des plus âgé·e·s: 4S

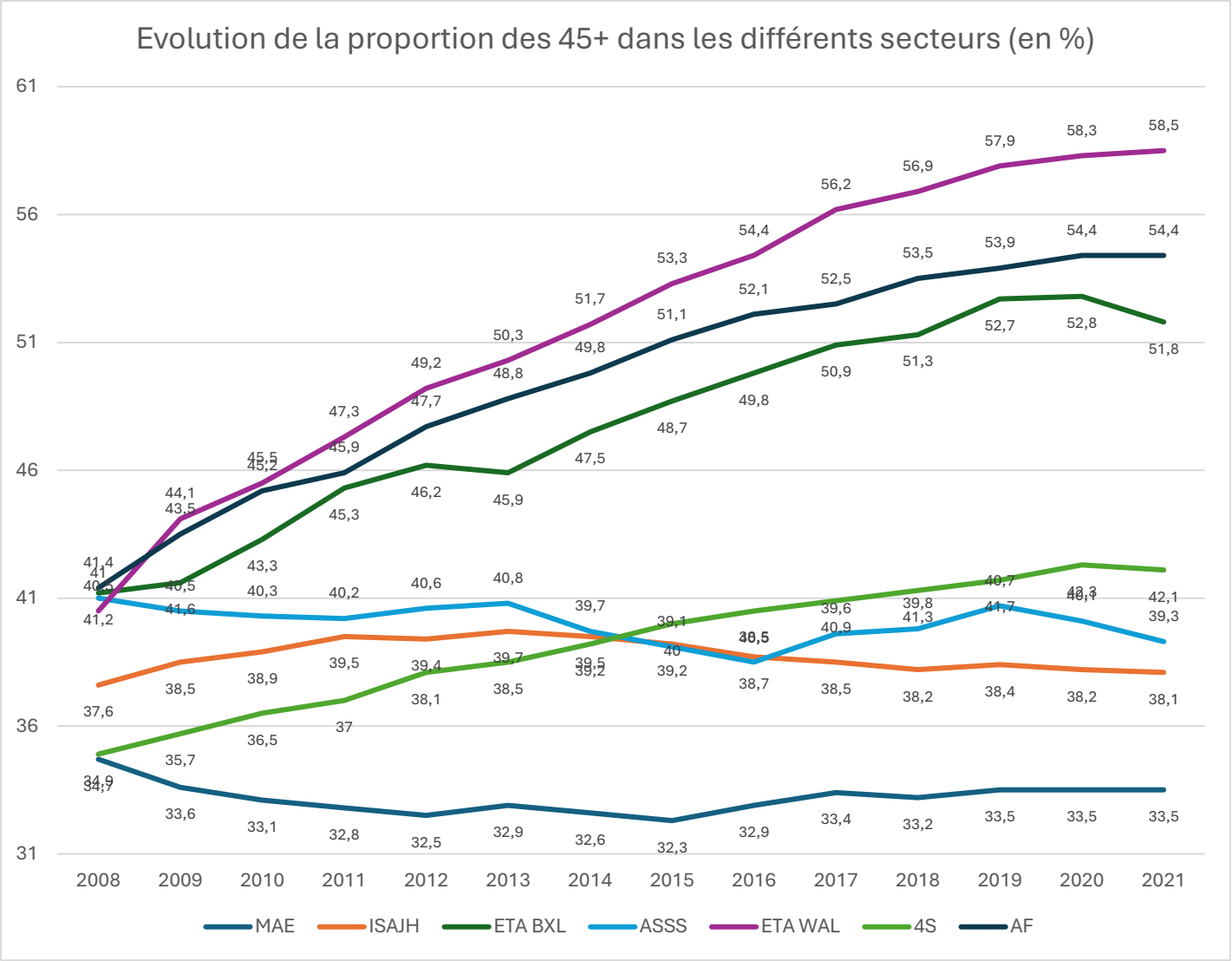
Le secteur 4S a une part de 45+ légèrement en dessous de la moyenne et une croissance constante de cette part.

Une stabilisation de la proportion des 45 +: ASSS et ISAJH

Dans ces secteurs, la part des 45+ est stabilisée depuis 2008 autour des 40% et amorce même une légère diminution depuis 2013.

Une part plus faible des plus âgé·e·s qui se stabilise: MAE

Le secteur MAE se distingue particulièrement en regard de la pyramide des âges avec une part des 45+ beaucoup plus faible que dans les autres secteurs et une diminution progressive de celle-ci au fil des années. Cette tendance à la diminution semble toutefois freinée depuis 2015.



- L'insertion des jeunes de moins de 26 ans plus difficile dans la plupart des secteurs

Moins de jeunes dans les secteurs ETA, ASSS, AF et 4S

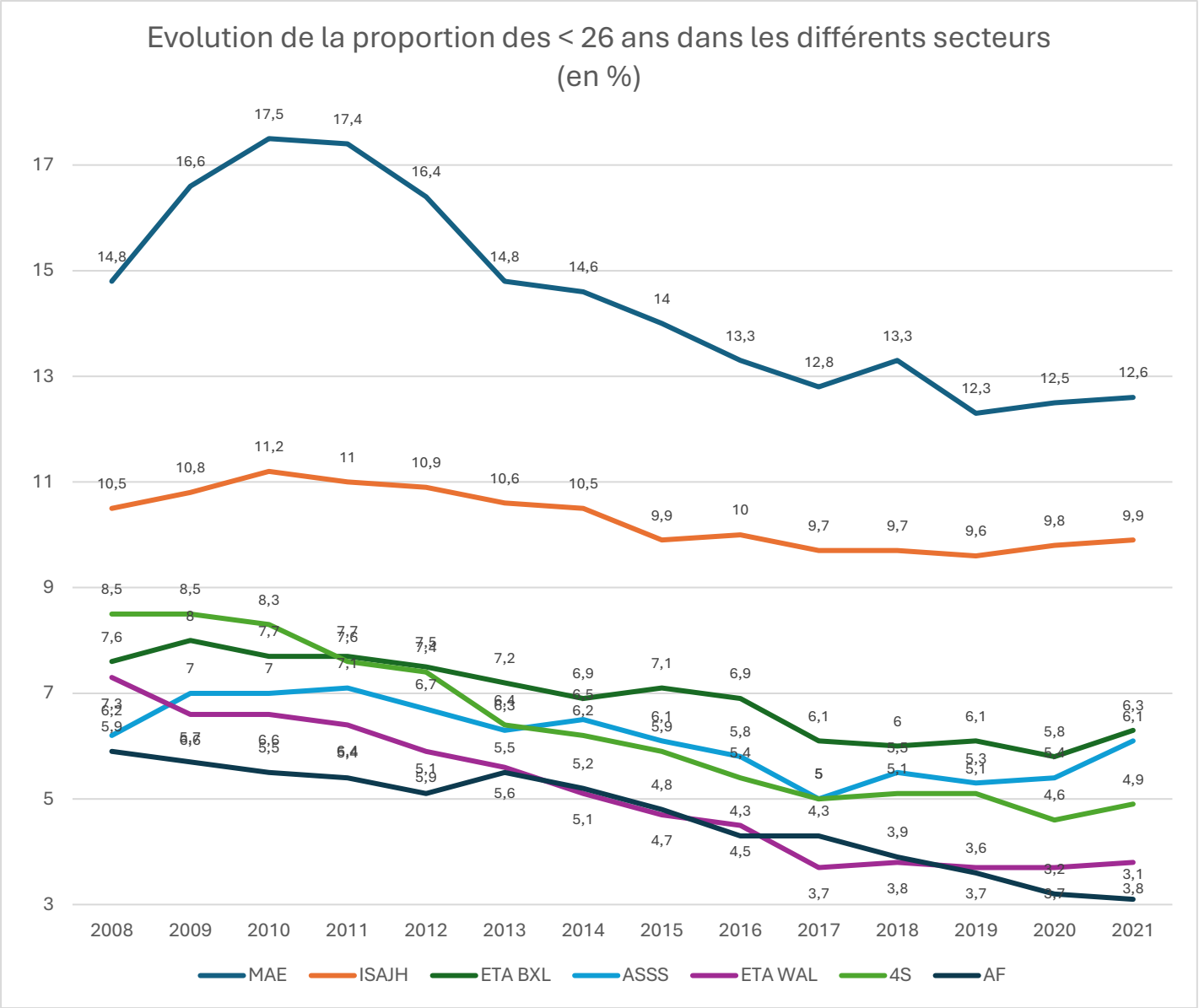
Non seulement la proportion des moins de 26 ans est plus faible que la moyenne, mais elle poursuit sa diminution au fil des années dans chacun des secteurs.

Une part de jeunes travailleur·se·s supérieure à la moyenne pour ISAJH

Le secteur ISAJH stabilise une part de travailleur·se·s de moins de 26 ans autour des 10 % de l'ensemble de ses travailleur·se·s.

Un pic de jeunes travailleur·se·s chez MAE

La proportion des moins de 26 ans atteint les 17,5 % en 2010 et amorce depuis une importante diminution. La part des puéricultrices y est très importante. Le diplôme (enseignement professionnel) permet une entrée à l'emploi pour les jeunes.



6.3 Comparaison avec l’emploi salarié en Belgique

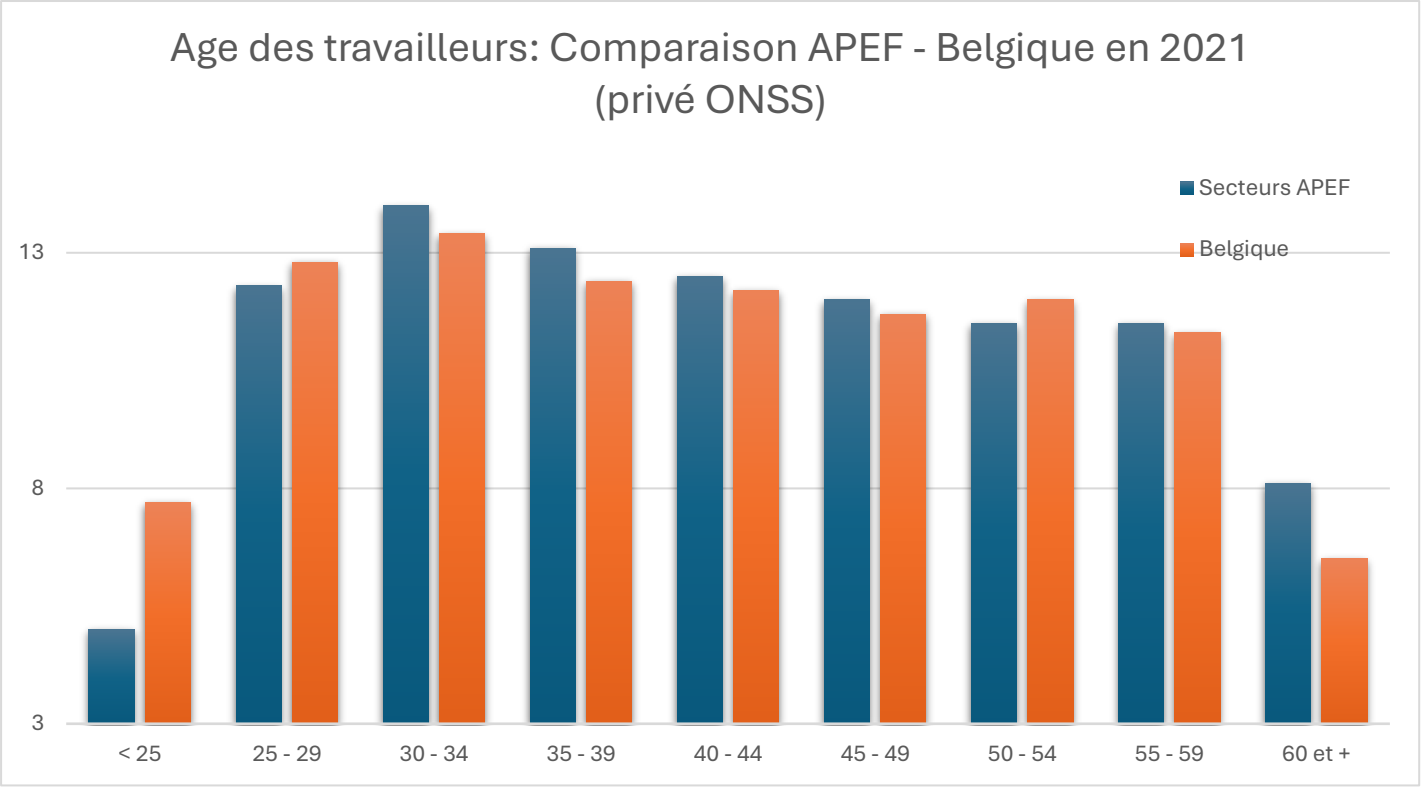
- Les travailleur·se·s des secteurs APEF plus âgé·e·s en comparaison au reste de la Belgique

Une proportion des 50 ans plus élevée dans les secteurs APEF

31,1 % ont au moins 50 ans dans les secteurs APEF contre 30,3 % dans le reste de la Belgique.

Une proportion plus faible des travailleur·se·s plus jeunes

Les secteurs APEF se distinguent par une proportion beaucoup plus faible des moins de 25 ans par rapport à l’emploi salarié en Belgique : 5 % contre 7,7 %.



6.4 Mise en perspective

- Le vieillissement de la population dans les secteurs APEF

Le vieillissement d'une population peut se réaliser à deux niveaux: au sommet de la pyramide des âges, par une augmentation de la part des personnes âgées, et à la base de la pyramide, par une diminution de la part des plus jeunes.

Dans les secteurs APEF, les deux phénomènes sont observés.

Diminution de la part des jeunes travailleur·se·s

De manière générale, l'entrée et la stabilisation des jeunes sur le marché de l'emploi est retardée par l'allongement de la durée moyenne de formation et la précarisation des débuts de carrière caractérisés par des contrats à durée déterminée et des allers-retours entre emploi et chômage (Ndoye, 2015).

La plus faible représentation des jeunes de moins de 25 ans dans les secteurs APEF peut se comprendre en regard des structures de qualification dans le non-marchand. Dans les secteurs où le niveau moyen de qualification attendu est élevé, l'entrée des moins de 25 ans est évidemment plus faible que dans d'autres secteurs. Ceci explique par exemple la faible proportion des jeunes dans le secteur ASSS (où les travailleur·se·s disposent en majorité d'un bachelier ou d'un master) (Wagener & Laloy, 2016).

Au contraire, la plus forte présence de ces travailleur·se·s dans le secteur MAE s'explique par la présence de puéricultrices, fonctions accessibles après les humanités professionnelles (Fiasse et al., 2015). D'autre part, dans un marché du travail fortement concurrentiel, on constate une tendance des employeurs à valoriser fortement l'expérience.

Augmentation de la part des travailleur·se·s âgé·e·s

L'élargissement du sommet de la pyramide des âges est particulièrement fort en ce moment du fait de l'arrivée en fin de carrière des personnes nées après la deuxième guerre mondiale, c'est-à-dire en plein « baby-boom ». Ce sont aussi les nombreuses mesures de maintien à l'emploi des plus de 45 ans (plan Tandem, aménagement du temps de travail...) pour lutter contre la tendance au départ anticipé, qui, d'une certaine manière, ont contribué au vieillissement de la population des travailleur·se·s.

Certaines fonctions privilégient aussi des savoir-être qui s'acquièrent avec l'expérience professionnelle et de vie. Ainsi, le secteur des Aides à domicile aura tendance à recruter des personnes plus âgées, les éducateur·rice·s de l'Aide à la Jeunesse doivent avoir un certain différentiel d'âge par rapport aux bénéficiaires, etc.

Le lien avec la taille de l'organisation et la stabilité de l'emploi

La plus forte présence des jeunes dans les petites structures peut s'expliquer par le turn over plus important qui y est observé. Les plus gros employeurs sont davantage caractérisés par une durabilité de l'emploi et une certaine stabilité. Les engagements sont donc proportionnellement plus fréquents

dans les petites structures et, du fait des moindres marges de manœuvre financières de ces dernières, profitent davantage aux plus jeunes pour lesquels elles peuvent bénéficier de subsides à l'embauche.

Sans en faire une généralité, le schéma typique du parcours professionnel est caractérisé par des contrats courts (souvent liés à la mise en place de projets) en début de carrière dans une petite structure et ensuite par une stabilisation dans une structure plus grande qui peut offrir un contrat plus stable.

La faible présence des jeunes dans les ETA s'explique par le respect des quotas et l'exigence de stabilisation des travailleur·se·s.

- Les défis liés au vieillissement des travailleur·se·s dans les secteurs APEF

Si le vieillissement des travailleur·se·s est en grande partie le reflet du vieillissement démographique plus large, il pose des défis majeurs et plus particulièrement dans les secteurs APEF dans lesquels le phénomène de vieillissement est légèrement plus prononcé que la moyenne.

Le remplacement des générations et la gestion prévisionnelle des besoins en emploi

La faible entrée des jeunes, associée à la sortie progressive d'un fort contingent de travailleur·se·s en fin de carrière dans les 10 années à venir pose la question des difficultés de remplacement des travailleur·se·s parti·e·s à la retraite. Les organisations doivent anticiper ces difficultés qui s'intensifient actuellement avec le départ des « baby-boomers ». Les pistes d'action vont globalement dans deux directions: le maintien à l'emploi des travailleur·e·s plus âgé·e·s et le soutien à l'engagement des jeunes travailleur·se·s. Le défi n'est toutefois pas simple à relever. En effet, ces pistes contredisent en partie les aspirations des individus les plus âgés souhaitant de plus en plus souvent une retraite anticipée et celles des plus jeunes souhaitant une formation initiale plus poussée.

La transmission du savoir professionnel

Les acteur·rice·s craignent également qu'avec ces nombreux départs, il y ait une perte de mémoire professionnelle importante, ce que le STICS (Service pour la Transformation, l'Innovation et le Changement Social) avait appelé l'« Alzheimer institutionnel » lors d'une journée d'étude en 2014. Dès lors, au-delà du défi du remplacement progressif des travailleur·se·s parti·e·s à la retraite par l'engagement de jeunes travailleur·se·s, c'est aussi la question de la transmission du savoir professionnel qui se pose. En effet, un remplacement des générations sans dispositif de transmission ne permettra pas de résoudre le risque de perte de la mémoire professionnelle et des compétences professionnelles et organisationnelles.

Cela suppose, selon un certain nombre de chercheur·se·s en sociologie et en gestion, de mettre en place « *un management intergénérationnel* » (Ndoye, 2015), une gestion des âges intégrée « qui implique cependant une remise en question profonde des valeurs, des normes et de la culture d'entreprise » (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2012 : 3). En effet, la gestion quantitative du défi doit s'associer à des changements dans les représentations qui tendent encore souvent à générer des pratiques discriminatoires entre senior·e·s qui seraient moins performant·e·s et plus jeunes qui seraient trop peu expérimenté·e·s.

Cependant, il ne faut pas résumer la question de la transmission à une question d'âge. La nécessité de la transmission se révèle de plus en plus dans un contexte de mobilité professionnelle et de turn over important qui implique de mettre en place une culture de la transmission indépendamment de l'âge des travailleur·se·s qui quittent ou qui intègrent l'institution (Boumedian & Laloy, 2016).

6.5 Pour aller plus loin

Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique :

- Barnay, T. & Sermet, C. (2007), *Le vieillissement en Europe: aspects biologiques, économiques et sociaux*, Paris: La documentation Française.
- Boumedian, N. & Laloy, D. (2016), *Recherche action concernant le tutorat dans le secteur de la SCP 319.02*, Fonds social ISAJH, à paraître.
- Burion, C. et al. (2015), *Evaluation du projet Bilan de Compétences*, Fonds APEF et FE.BI, à paraître.
- De Backer, B. (2010), *Gagner sa vie, gagner des années. Et après ? Le vieillissement des travailleurs handicapés dans les ETA bruxelloises*, FEBRAP, APEF, FRB, CoCoF.
- Fiasse, C. et Lodewick, P. (2015), *Boîte à outils pour le tutorat*, à paraître.
- Fiasse, C. et al. (2015), *Etude sectorielle des milieux d'accueil de l'enfance (CP 332)*, Fonds Social MAE. <http://bit.ly/1Ohzb6P>
- Gaillard, M., Desmette, D. (2007), *Les attitudes professionnelles des travailleurs âgés*, dans HERMAN, G. (2007), *Travail, chômage et stigmatisation : une analyse psychosociale*, Ed. De Boeck, p. 321-355.
- Léonard, D. (2008), *Les seniors et la formation continue : une relation ambiguë ?*, dans *Les Politiques Sociales*, n°3&4, p. 63-75.
- Ndoye, S. (2015), *Du contrat de génération au management intergénérationnel*, Paris: Association Française des Managers de la Diversité.
- SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (2012), *La gestion des âges en entreprise*. www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=37977
- Wagener, M. & Laloy, D. (2016), *Etude sectorielle du secteur de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332)*, rapport à paraître.

7. Les secteurs APEF sous l'angle de la rémunération

7.1 Les chiffres clés

- Une augmentation constante du salaire dans le temps

Diminution de la part de salaires de moins de 101 euros

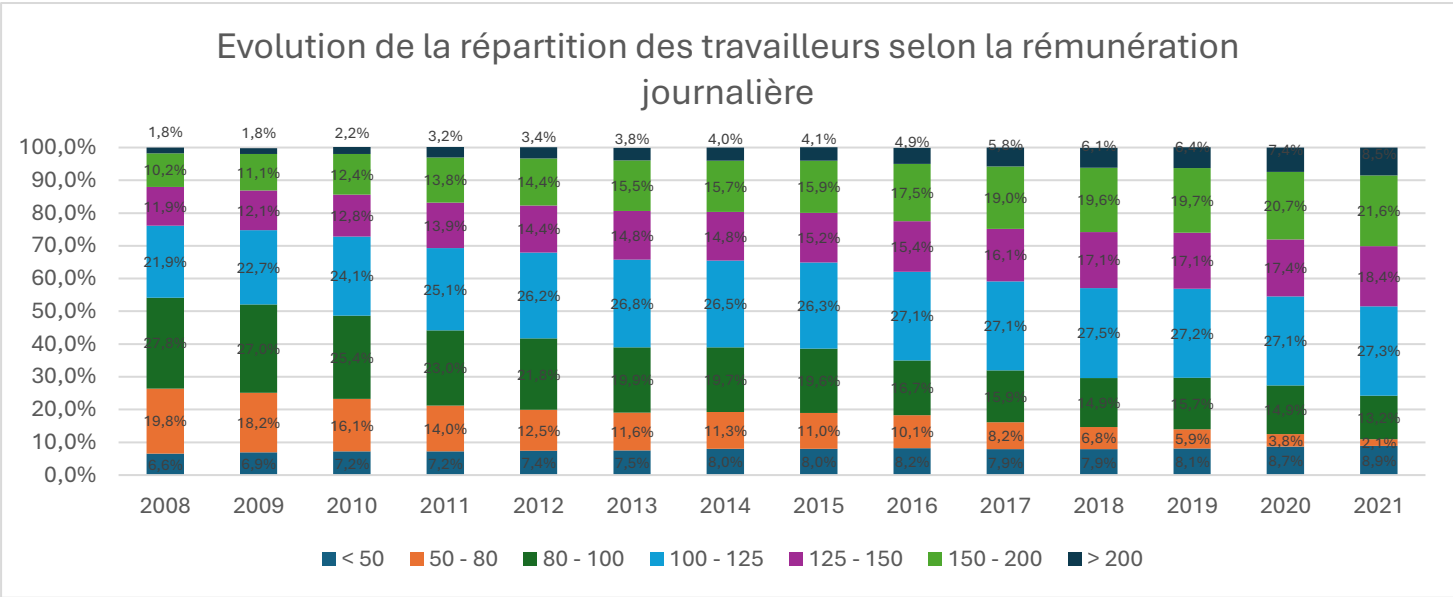
La part des salariés ayant une rémunération journalière inférieure à 101 euros a fortement diminué, passant de 54,2% en 2008 à 24,229,7% en 2021¹⁹. Relevons toutefois une légère augmentation des salaires de moins de 50 euros.

Augmentation de la part des salaires de plus de 100 euros

Corrélativement, on assiste à une augmentation de la part des salaires de plus de 100 euros. Ainsi, on passe de 12% de salaires supérieurs à 150 euros en 2008 à 30,1% en 2021.

Augmentation du salaire médian

Le salaire médian poursuit sa croissance, passant de 97 euros en 2008 à 123,6 euros en 2021. Notons toutefois que cette croissance s'est arrêtée entre 2013 et 2015 pour ensuite reprendre son rythme de croissance habituel.



- Un salaire moyen plus élevé chez les employeurs de petite taille

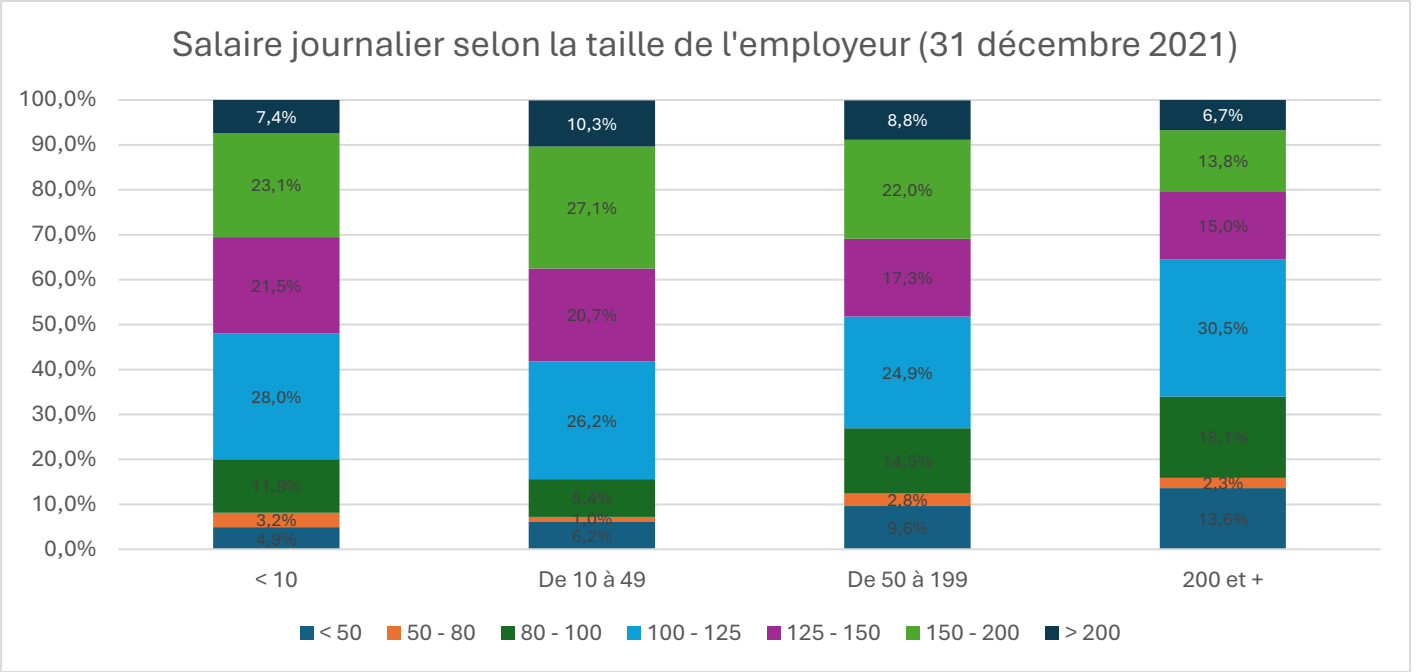
Plus de 30% des travailleur·se·s au sein d'institutions de grande taille avec un salaire journalier de moins de 100 euros

La proportion des salaires faibles augmente avec la taille de l’employeur. Les salaires de plus de 150 euros sont les plus fréquents chez les employeurs de petite taille (entre 10 et 49 travailleurs).

Rappelons que de nombreux salaires faibles se trouvent chez des employeurs de grande taille, principalement en AF et ETA.

Un salaire médian plus important chez les employeurs de petite taille

Le salaire médian est le plus élevé chez les employeurs comprenant entre 10 et 49 travailleurs. De nombreuses petites structures, en ASSS par exemple, ont en majorité des salaires de bachelier·ère·s ou d'universitaires.



SALAIRE JOURNALIER MÉDIAN (ESTIMATION) SELON LA TAILLE DE L'EMPLOYEUR (31 DÉCEMBRE 2021)

TAILLE DE L'EMPLOYEUR (2017)	Salaire journalier médian (estimation)
< 10	127,3 euros
DE 10 À 49	134,8 euros
DE 50 À 199	123 euros
200 ET +	112,4 euros

- Le salaire augmente avec l'âge

Plus de 30% des moins de 26 ans ont une rémunération de moins de 101 euros par jour*

Les moins de 26 ans ont une rémunération beaucoup plus faible que leurs aînés, avec un salaire médian de 108,5 € par jours. Les autres catégories d'âge ont un salaire médian supérieur à 119€ par jour.

Les salaires élevés plus fréquents à partir de 35 ans

Si 12,7 % des travailleurs de moins de 35 ans ont un salaire d’au moins 150 € par jour, ils sont 37,4% à avoir le même salaire entre 35 et 54 ans, et près de 40 % au-delà de 54 ans.

Les bas salaires plus fréquents chez 45 ans et plus

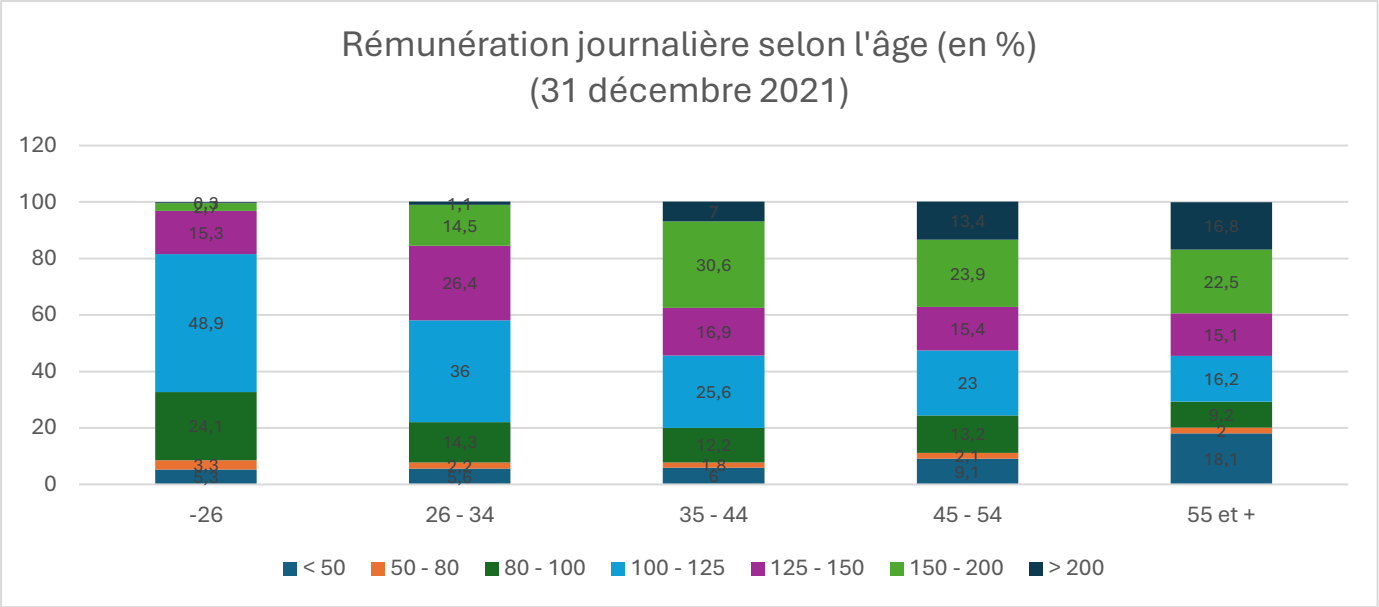
20,1% des 55 ans et plus ont un salaire de moins de 80 euros. La plus forte présence des salaires de plus de 150 € chez les 55 ans et plus provoque une compression de la part des salaires moyens (80 - 150 €).

Cela s'explique sans doute par le nombre élevé de travailleurs 45+ dans des secteurs moins qualifiés tels que les ETA et AF.

Une augmentation généralisée du salaire

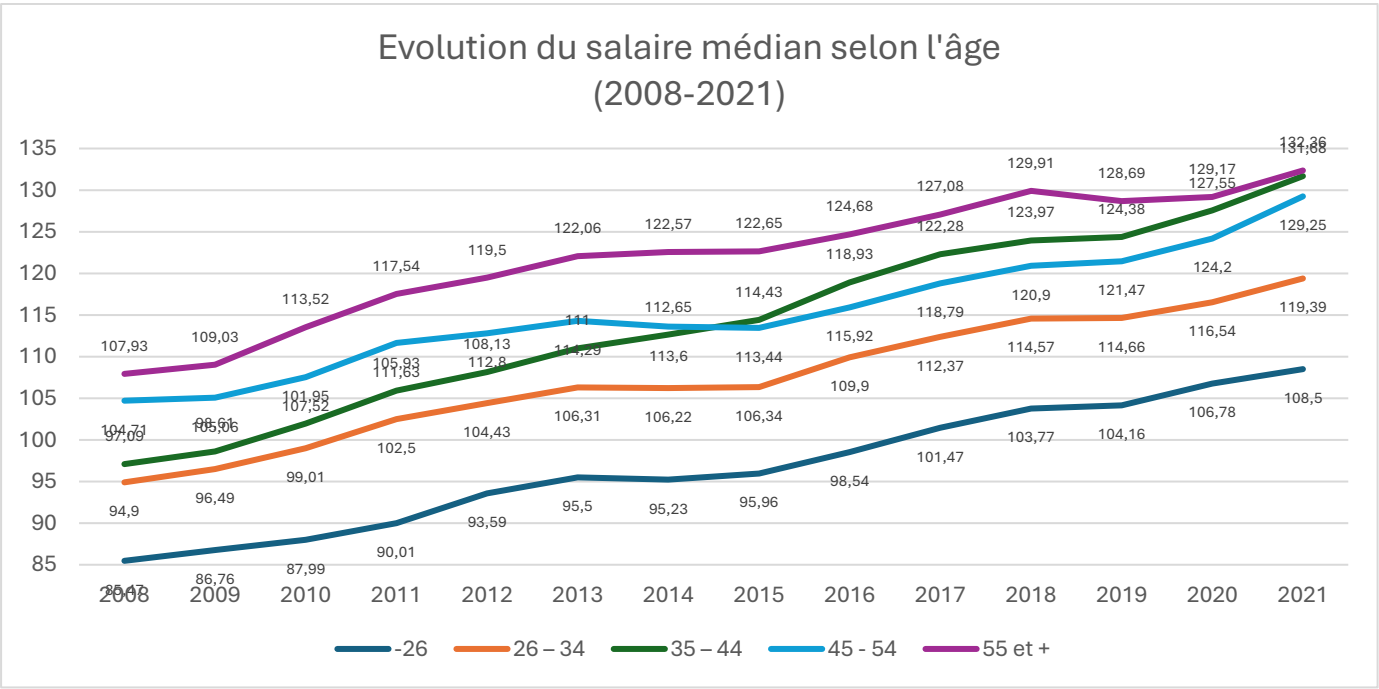
Entre 2008 et 2021, le salaire a augmenté pour toutes les catégories d'âge, avec un tassement entre 2013 et 2015, sauf pour les 35-44 ans qui poursuivent leur augmentation au point de dépasser les 45-54 ans.

*Toutes les données concernent des rémunérations brutes.



ESTIMATION DU SALAIRE MÉDIAN SELON LA TRANCHE D'ÂGE DU TRAVAILLEUR (31/12/2021)

	31-12-21	< 26	26 – 34	35 – 44	45 – 54	55 et +
SALAIRE MÉDIAN		108,50 €	119,39 €	131,68 €	129,25 €	132,36 €



- Les hommes et les femmes face au salaire

Les salaires faibles et élevés plus présents chez les hommes

Les rémunérations journalières de moins de 100 euros et de plus de 200 euros sont plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes. Notons toutefois une proportion plus importante de rémunérations de moins de 50 euros chez les femmes.

Les rémunérations « intermédiaires » plus fréquentes chez les femmes

Les salaires des femmes sont beaucoup moins dispersés avec une plus forte proportion des salaires « intermédiaires » (entre 100 et 200 euros par jour) que chez les hommes.

Un salaire médian légèrement plus élevé pour les femmes

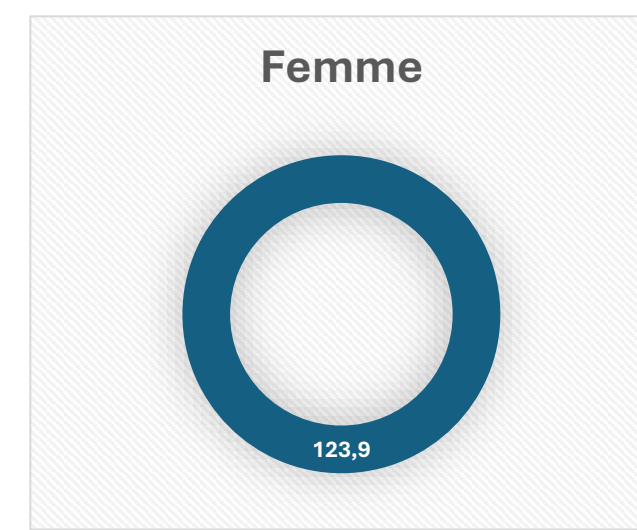
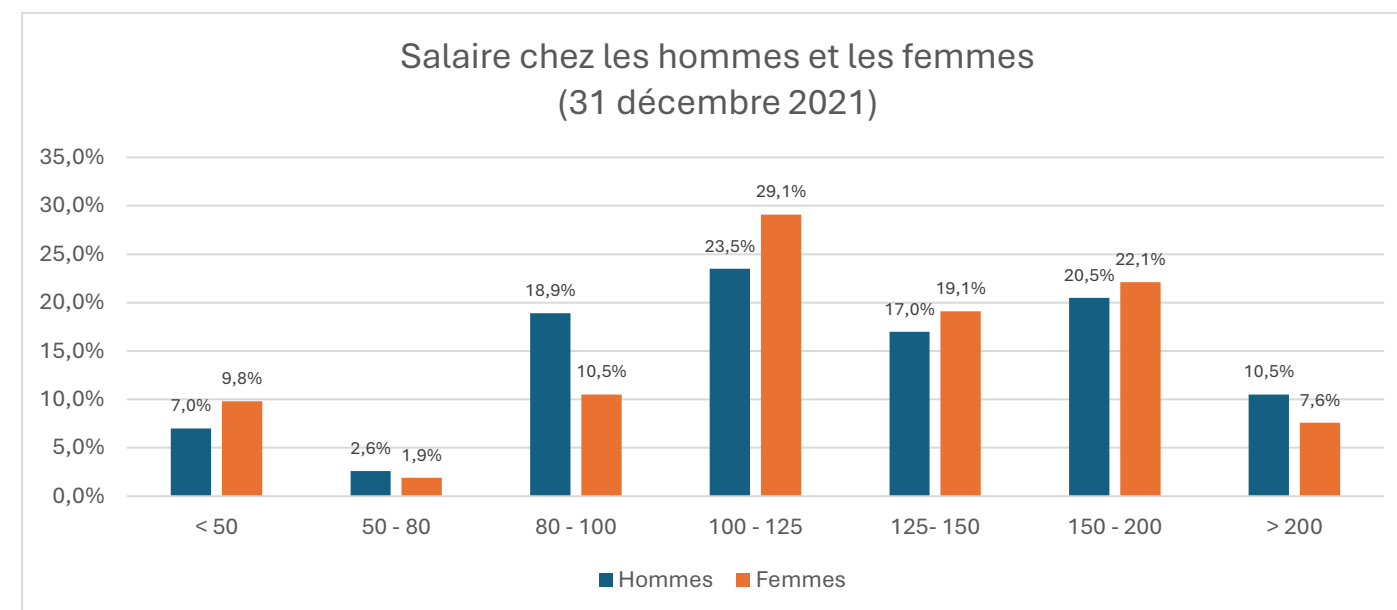
L'estimation du salaire médian montre que celui des femmes est très légèrement supérieur à celui des hommes. Ceci s'explique par la proportion importante d'hommes dans les ETA, secteur où le salaire est plus faible que dans les autres secteurs APEF. On pourrait penser que cet effet serait compensé par la présence du secteur AF, très féminisé et avec également des salaires faibles, mais ce n'est pas le cas. En 2021, si on ne prend pas en compte les secteurs ETA et AF, le salaire médian des femmes est de 132,09 euros, celui des hommes est de 138,73 euros.

Une augmentation généralisée

Le salaire a augmenté tant chez les femmes que chez les hommes, avec toutefois un tassement entre 2013 et 2015.

Une différence stable entre les hommes et les femmes

Le salaire médian estimé des femmes reste légèrement plus élevé que celui des hommes, avec un écart stable qui tourne autour de 2-3 euros.



- La rémunération selon le type de travailleur·se

Les travailleurs intellectuels

Ils sont significativement mieux rémunérés que les travailleurs manuels.

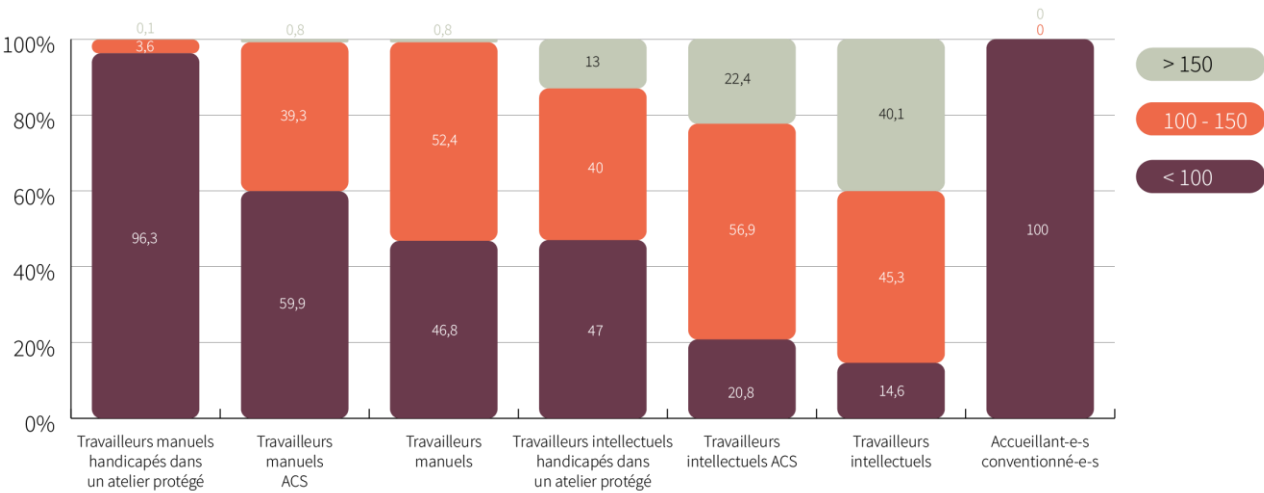
Les travailleurs en situation de handicap occupés dans une ETA

Ils sont mieux rémunérés dans les fonctions intellectuelles que manuelles.

Les travailleurs ayant le statut ACS-APE

Ils sont également mieux rémunérés quand ils occupent une fonction intellectuelle en comparaison à une fonction manuelle.

Rémunération selon le statut du travailleur (31 décembre 2017)



7.2 Spécificités sectorielles

- Des différences importantes entre secteurs

Proportion importante des faibles salaires : ETA

Près de 70% des salariés des ETA ont une rémunération journalière de moins de 101 euros par jour. Le salaire médian y est estimé à 89,4 euros par jour.

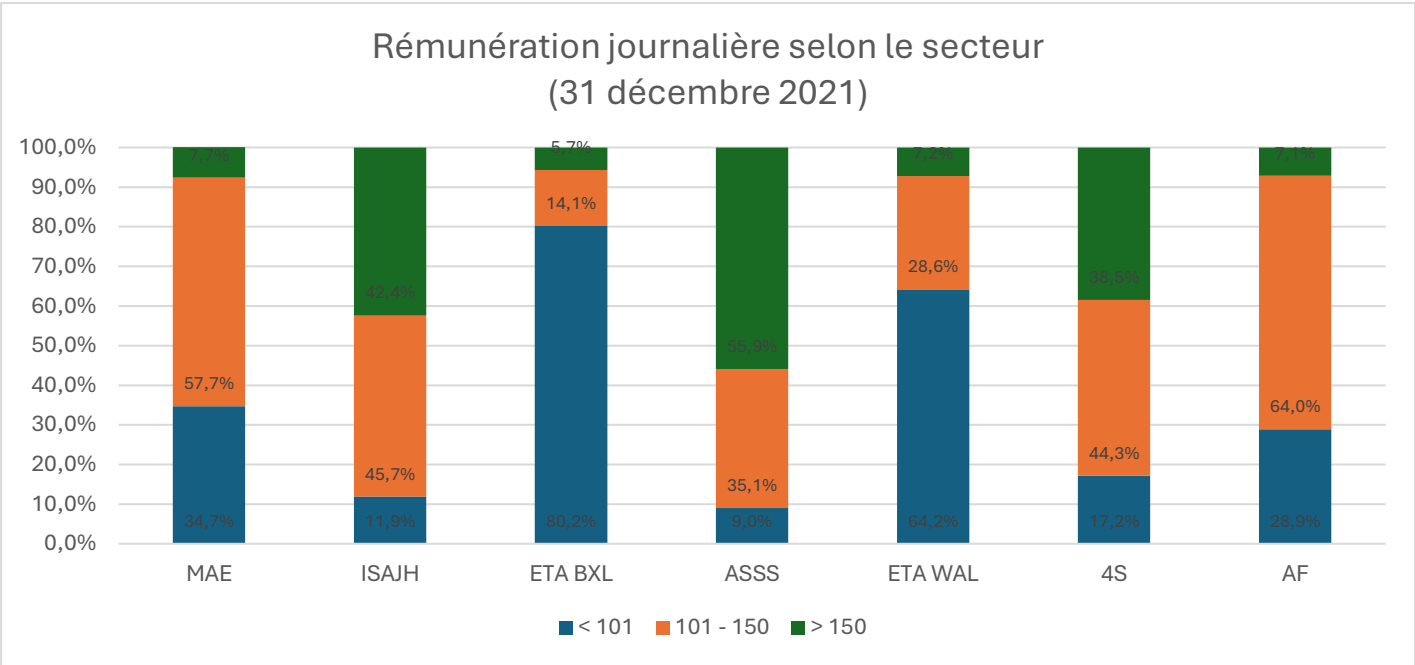
Situation intermédiaire: MAE et AF

Le secteur MAE présente également une part importante de salaires de moins de 101 euros, mais la majorité se situe désormais dans la tranche entre 101 et 150 euros. Dans le secteur AF, il y a une proportion plus importante de salaires se situant entre 101 et 150 euros. Dans ces deux secteurs, le salaire médian est en dessous du salaire médian pour l'ensemble des travailleurs (secteurs APEF).

Davantage de salaires de plus de 150 euros : ISAJH, ASSS, 4S

Ces trois secteurs présentent une proportion importante de salaires de plus de 150 euros, et une part plus faible de salaires inférieurs à 101 euros. Le salaire médian y est plus élevé que la moyenne, avec le salaire le plus élevé dans le secteur ASSS.

Ces différences de salaire doivent être comprises en lien avec la structure de qualification de ces secteurs.



ESTIMATION DU SALAIRE MÉDIAN SELON LE SECTEUR (31 DÉCEMBRE 2021)

	MAE	ISAJH	ETA	ASSS	4S	AF	TOTAL
SALAIRE MÉDIAN	105,6	141,2	89,4	157,9	137	112,5	123,6

- Evolution du salaire médian selon le secteur

Une croissance importante dans l'ensemble des secteurs

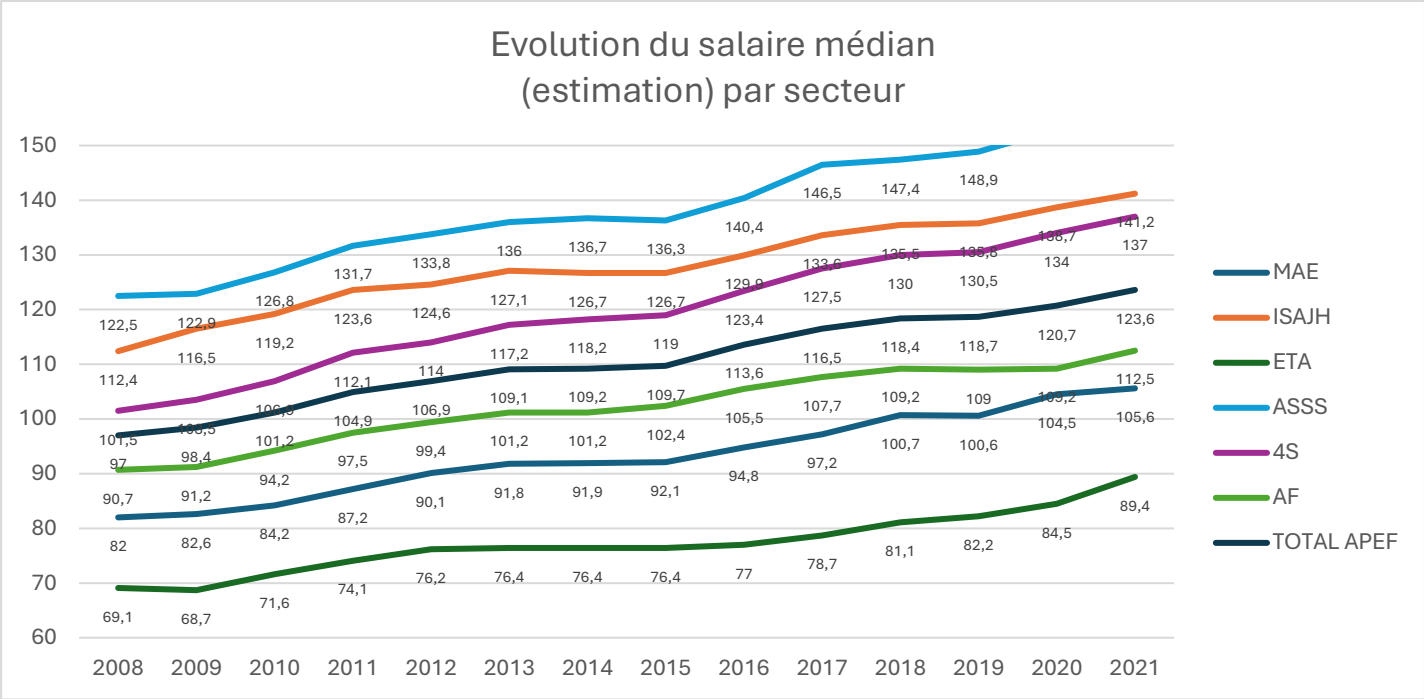
En passant de 97 euros en 2008 à 123,6 euros en 2021, les secteurs APEF ont connu une croissance moyenne de 2,11 % par an. Tous les secteurs ont connu une croissance assez proche, avec quelques différences. Entre 2013 et 2015, mais aussi entre 2018 et 2019, on assiste à une stagnation, suivie d'une reprise à la hausse partout.

La croissance la plus forte : 4S

En passant de 101,5 euros en 2008 à 137 euros en 2021, le secteur 4S a connu la croissance annuelle moyenne la plus forte, avec 2,7 %.

La croissance la plus faible : ETA

En passant de 90,7 euros en 2008 à 112,5 euros en 2021, la croissance moyenne du salaire médian est de 1,85% par an dans le secteur AF. Elle est à peine plus élevée dans le secteur des ETA : 1,97 %.



7.3 Comparaison avec l’emploi salarié en Belgique

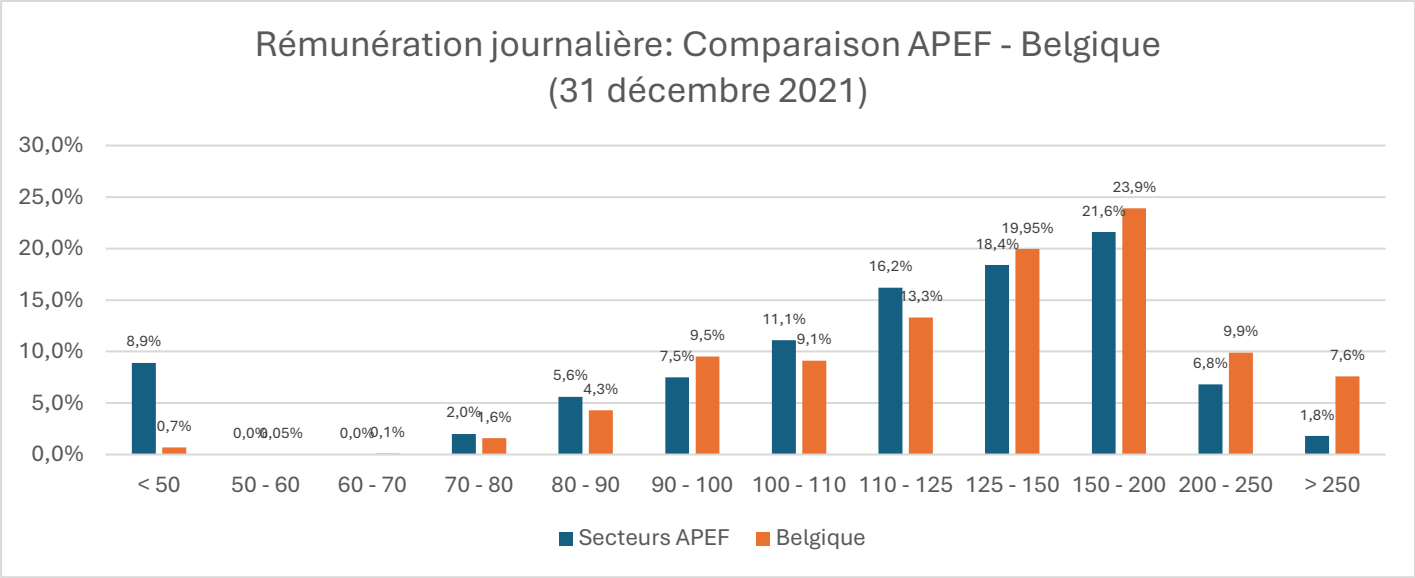
- Les rémunérations en moyenne plus faibles dans les secteurs APEF que dans l’emploi salarié total

Les salaires de plus de 125 euros par jour sont moins fréquents dans les secteurs APEF que dans l’emploi salarié total

Plus de 60% des salarié·e·s en Belgique ont une rémunération de plus de 125 euros par jour, alors que cette proportion est seulement de 48,6% dans les secteurs APEF.

Une proportion plus importante de bas salaires dans les secteurs APEF que dans l’emploi salarié total

On retrouve une proportion beaucoup plus importante de salaires de moins de 80 euros par jour dans les secteurs APEF, avec une importante proportion des salaires de moins de 50 euros.



7.4 Mise en perspective

Le salaire est un point central du débat social et de l'analyse du secteur non marchand et plus spécifiquement des secteurs APEF. La croissance constante des niveaux de rémunération (toutefois ininterrompue depuis 2013 en raison du saut d'index survenu en 2014) traduit à la fois la dynamique importante de salarisation et de professionnalisation des activités dans ces secteurs, dynamique déployée depuis plusieurs décennies (Bingen & Martinez, 2012) et la reconnaissance, de plus en plus affirmée, de la contribution d'un secteur qui, malgré sa finalité non lucrative, doit être suffisamment soutenu pour les missions importantes qu'il assume.

Toutefois, il semble subsister des difficultés relatives à cette dimension.

Un nombre important de travailleur·se·s pauvres?

Si un salaire médian plus bas que la moyenne est une caractéristique peu surprenante pour un secteur à but non lucratif, il pose toutefois la question de la qualité des emplois dans le secteur (Actiris, 2014). Cumulé à un temps de travail fréquemment partiel (cf. chapitre temps de travail), également caractéristique du secteur, n'avons-nous pas un risque plus important de travailleur·se·s en situation de précarité? Il semblerait que le secteur non marchand soit particulièrement touché par le paradoxe des travailleur·se·s pauvres (Burnay, 2002). Une étude commandée par la FGTB démontre qu'à peu près un quart des travailleur·se·s du non-marchand serait dans cette situation (Guide Social, 2008). On peut s'interroger également sur l'impact du saut d'index qui, à tout le moins, est susceptible de réduire le pouvoir d'achat.

Une étude réalisée par Marthe Nyssens et Olivier Brolis autour du métier d'aide ménagère (sur la période 2010 – 2015) indique que la rémunération moyenne de ces travailleuses – 1070 euros brut par mois – est inférieure au seuil de pauvreté. L'étude mentionne comme cause de cette situation un salaire horaire trop peu élevé et un fort taux de travail à temps partiel

La reconnaissance du niveau de diplôme

L'augmentation constante du niveau de salaire médian dans les secteurs APEF peut être comprise en partie par l'augmentation progressive du niveau de qualification des travailleur·se·s qui les constituent. On peut toutefois se demander si, dans un contexte de pénurie d'offres d'emplois dans certains domaines, les niveaux de qualification sont toujours pris en compte dans le calcul du salaire. Notamment quand on connaît les situations financières des structures qui ne permettent pas toujours d'octroyer une rémunération à la hauteur des qualifications (Actiris, 2014).

La rémunération comme symbole de la reconnaissance du secteur?

Au-delà de la question de la satisfaction des travailleur·se·s vis-à-vis de leur qualité d'emploi, le salaire est également un révélateur de la manière dont les secteurs en question et les missions qui y sont assumées sont reconnues (Actiris, 2014).

Le caractère non lucratif du secteur, la dimension vocationnelle de l'engagement des travailleur·se·s associée à l'image du dévouement désintéressé et d'une part de travail bénévole qui « va de soi » (Hély,

2008: 138) a longtemps contribué à négliger les conditions de revenus et de travail du personnel de ces secteurs (Bingen & Martinez, 2012). Pourtant, comme le défend Isabelle Van der Brempt, Présidente de l'UNIPSO en 2008, « prôner une rémunération correcte des travailleurs et leur offrir des conditions de travail stimulantes n'est pas faire offense aux principes associatifs ou caritatifs » (Unipso, 2009: 10).

L'action syndicale a contribué à la reconnaissance du secteur en œuvrant « à l'établissement de structures sociales nécessaires à la reconnaissance des nombreux métiers qui revêtent une importance croissante dans l'économie, répondant à des besoins sociaux grandissant mais qui subissent de plein fouet les restrictions budgétaires et dont les conditions de travail sont peu formalisées » (Bingen & Martinez, 2012: 3). Entre autres choses, les accords du non-marchand conclus depuis 2000 ont contribué à la reconnaissance et l'uniformisation du statut social des travailleur·se·s (Bingen & Martinez, 2012).

7.5 Pour aller plus loin

Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique :

- Actiris (2014), *Appréhender la qualité de l'emploi par le salaire : le secteur de l'Action sociale*, FOCUS octobre 2014.
http://www.actiris.be/Portals/36/Documents/FR/Focus_Qualit%c3%a9%20de%20l'emploi_Acti%20sociale.pdf
- Bingen, A. & Martinez, E. (2012), *Le secteur non marchand*, analyse de l'IHOES n°104. http://www.ihoes.be/publications_en_ligne.php?action=lire&id=114&ordre=nouveau
- Burnay, N. (2002), *Le paradoxe des 'working poors'*, dans Les Politiques Sociales, n°3&4, p. 45-54.
- Dedicated Research (2008), *Les Belges et le travail*, étude commandée par la FGTB. <http://bit.ly/29guOFh>
- Hély, M. 2008. *À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire*, dans Sociétés contemporaines, n° 69, p. 125-148. <http://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2008-1-page-125.htm>
- Unipso (2009), *10 années d'évolution du secteur à profit social*, Etude économique 2009. http://www.unipso.be/IMG/pdf/10_annees_d_evolution_du_secteur_a_profit_social.pdf

8. Les secteurs APEF sous l’angle de la répartition géographique

8.1 Les chiffres clés

- La distribution des établissements selon leur lieu d’implantation

Plus d’1/4 des employeurs implantés en Région de Bruxelles-Capitale

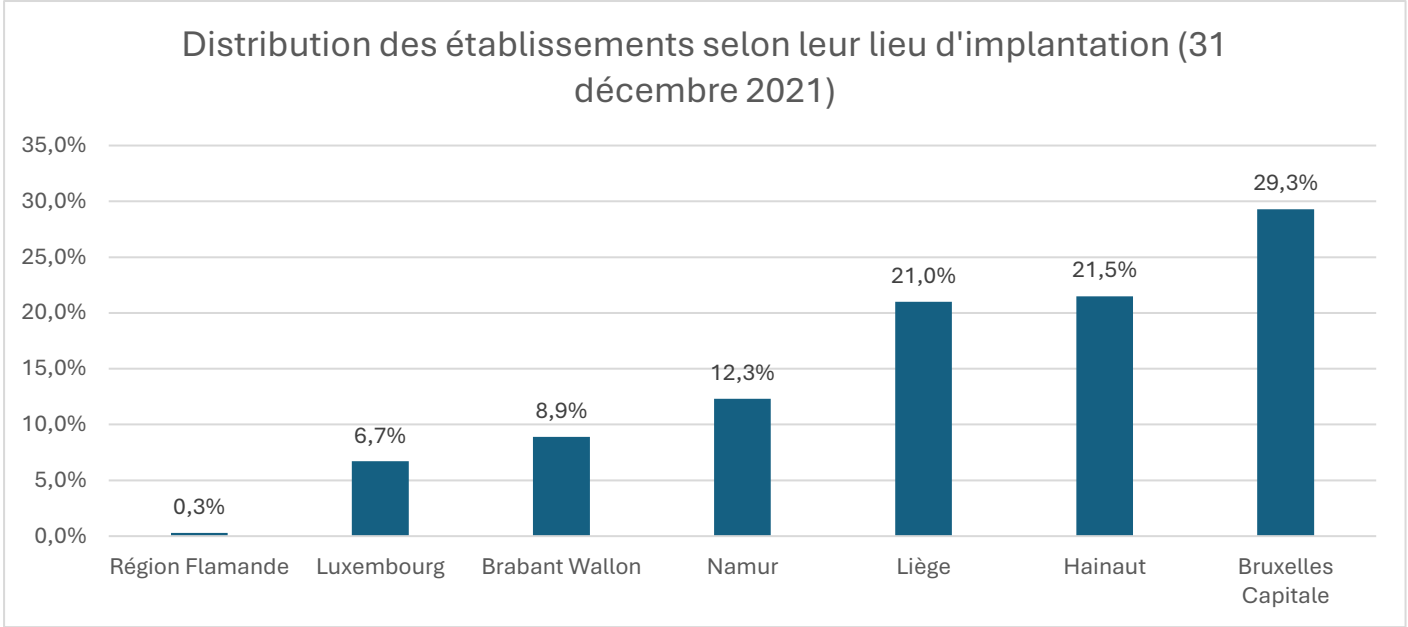
Les employeurs sont davantage implantés dans les grands centres urbains et, a fortiori, dans la capitale : 2 226 établissements y sont implantés.

Un lien avec la taille de la population*

Sur base de la taille de la population dans chaque province, il y a en moyenne entre un et deux établissements pour mille habitants. Le ratio est le plus élevé dans la province de Namur le plus faible dans la province de Hainaut. On ne peut toutefois pas en déduire une plus faible représentation des secteurs considérés dans le Hainaut.

Ces données ne concernent en effet que le secteur privé. Or, historiquement, le secteur public est plus fortement implanté dans le Hainaut et également à Liège que dans les autres provinces, ce qui peut expliquer le plus faible ratio des établissements privés.

* Source = statbel.fgov.be



Ratio entre le nombre d'établissements et la population totale par province (31 décembre 2021)

	NOMBRE D'ÉTABLISSEMENTS (2019)	POPULATION 01/01/22	RATIO (EN ‰)
LIÈGE	1601	1.109.730	1,44 ‰
HAINAUT	1633	1.349.703	1,21 ‰
LUXEMBOURG	510	290.840	1,75 ‰
BRABANT WALLON	677	409.677	1,65 ‰
NAMUR	934	499.025	1,87 ‰
BRUXELLES-CAPITALE	2226	1.217.070	1,83 ‰

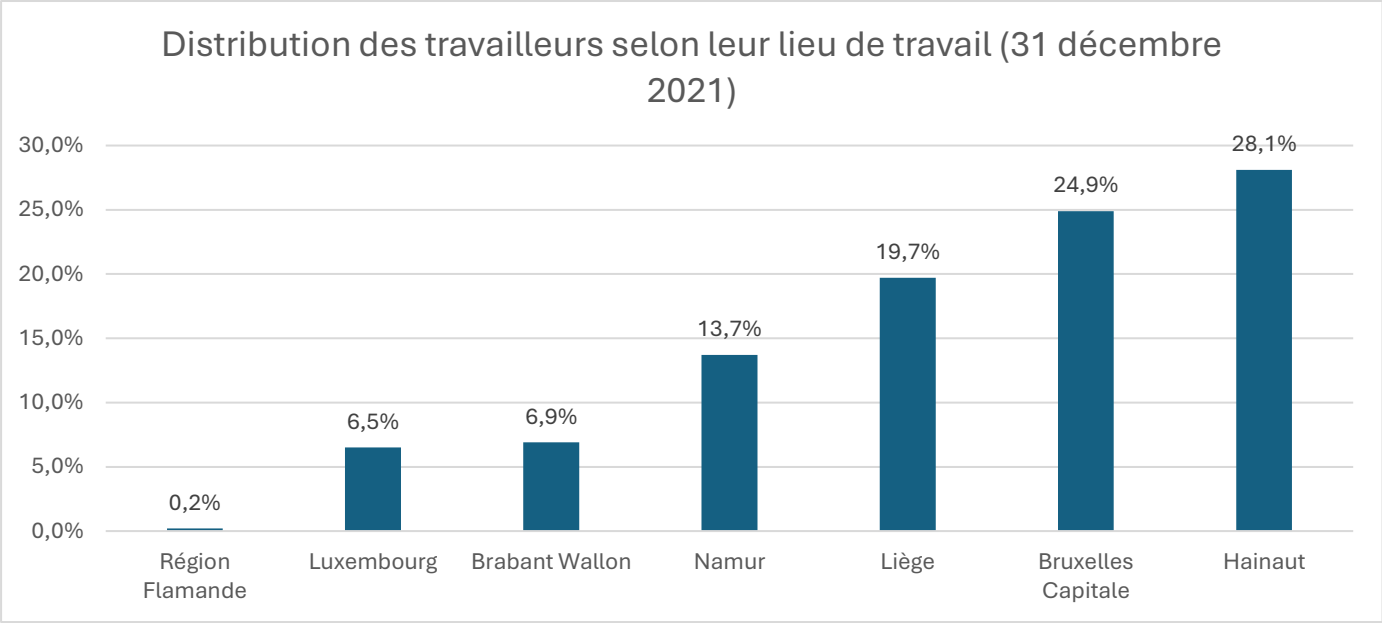
- La distribution des travailleur·se·s selon leur lieu de travail

La plus grande part des travailleur·se·s dans la province de Hainaut

La répartition des travailleur·se·s selon leur lieu de travail suit globalement la même courbe que celle des établissements. Toutefois, la Province du Hainaut prend la première place du classement, alors qu’elle était deuxième dans la distribution des établissements. Cela s’explique par la taille en moyenne plus grande des institutions dans le Hainaut.

Un lien avec la taille de la population*

Le lien entre le nombre de travailleur·se·s dans chaque province et la taille de la population totale laisse apparaître des différences importantes. Si le ratio est de 2,59 % en Province de Namur, il tombe à 1,6 % dans le Brabant wallon.



Ratio entre le nombre de travailleurs et la population totale par province (31 décembre 2021)

	NOMBRE DE TRAVAILLEURS (2019)	POPULATION 01/01/20	RATIO (EN %)
LIÈGE	18614	1.109.730	1,68%
HAINAUT	26528	1.349.703	1,97%
LUXEMBOURG	6115	290.840	2,10%
BRABANT WALLON	6539	409.677	1,60%
NAMUR	12940	499.025	2,59%
BRUXELLES-CAPITALE	23540	1.217.070	1,93%

- L'évolution du nombre d'établissements selon la province

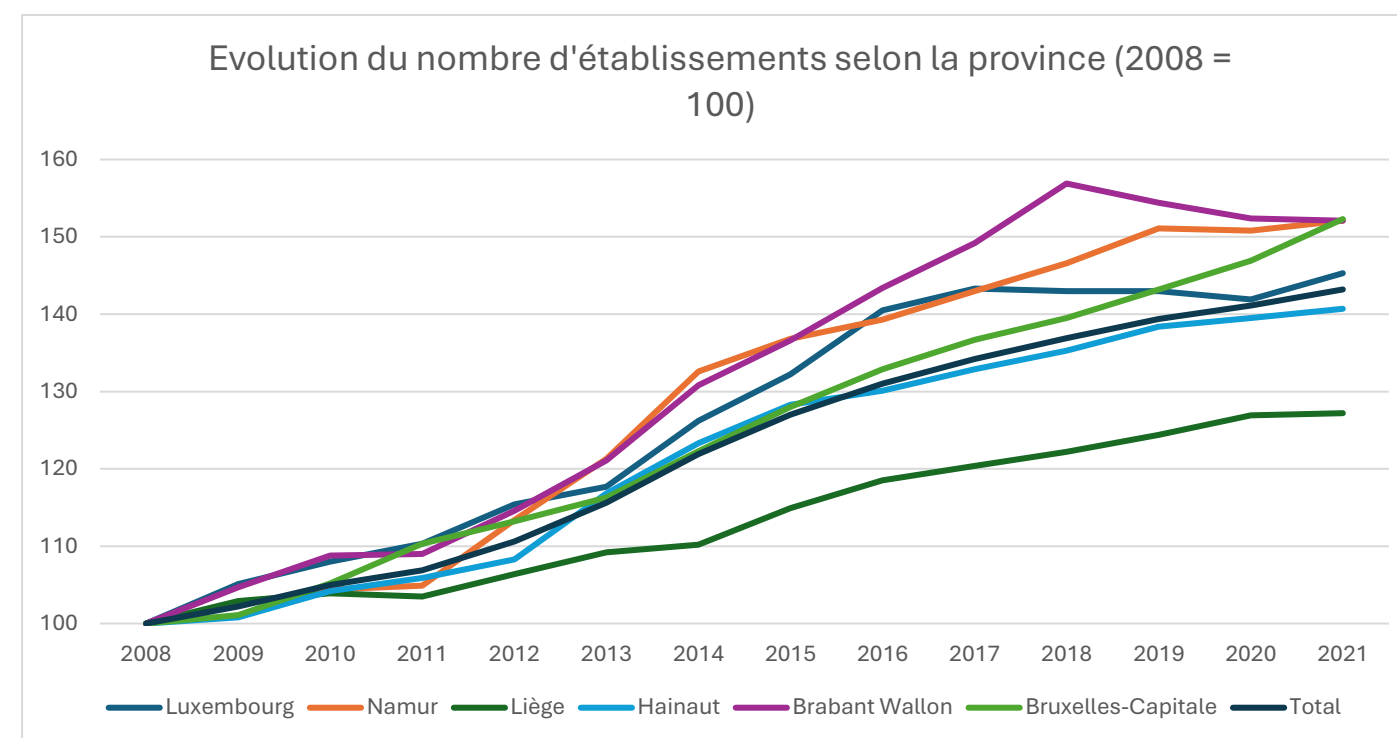
Une croissance globale de 43,20 %

Le nombre d'établissements est passé de 5 312 en 2008 à 7 606 en 2021, soit une croissance moyenne de 3,3% par an

Des différences selon les provinces

La croissance ne se fait pas au même rythme dans les différentes provinces:

- la Province de Namur, après une croissance modérée jusqu'en 2011, marque ensuite une augmentation importante pour atteindre un taux de croissance de 52,1%.
- le même type de croissance est observable dans les Provinces du Luxembourg et du Brabant Wallon.
- en Province de Liège, la croissance est plus douce pour atteindre, au bout de la période considérée, une croissance de 27,2%.



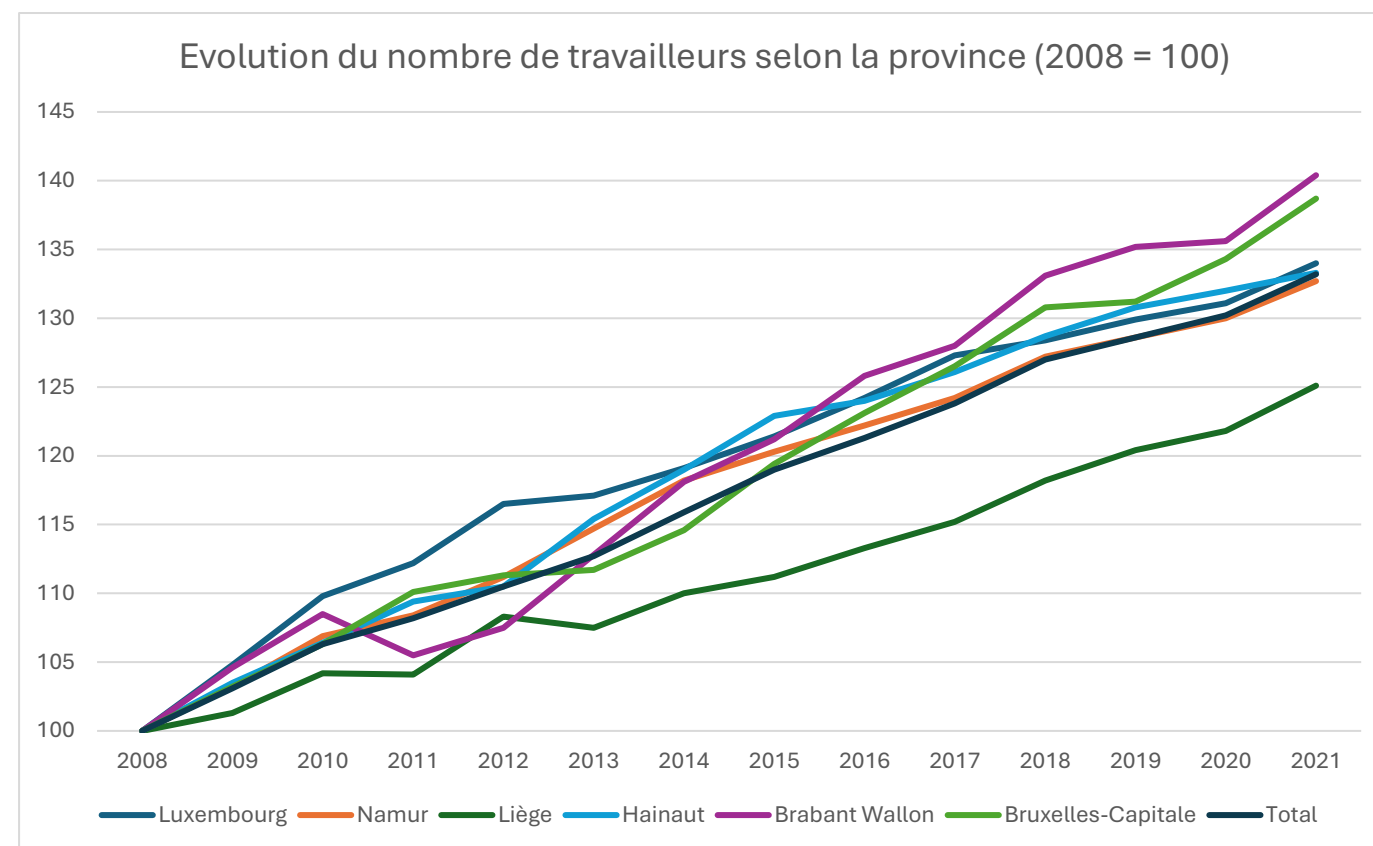
- L'évolution du nombre de travailleur-se-s selon la province

Une croissance globale de 33,20 %

En 13 ans, le nombre de travailleurs a connu une croissance de 33,2 %, ce qui est un peu moins que celle du nombre d'établissements, ce qui pourrait se traduire par une diminution modérée de la taille des établissements dans le temps (cf. chapitre sur la taille des organisations).

Des différences selon les provinces

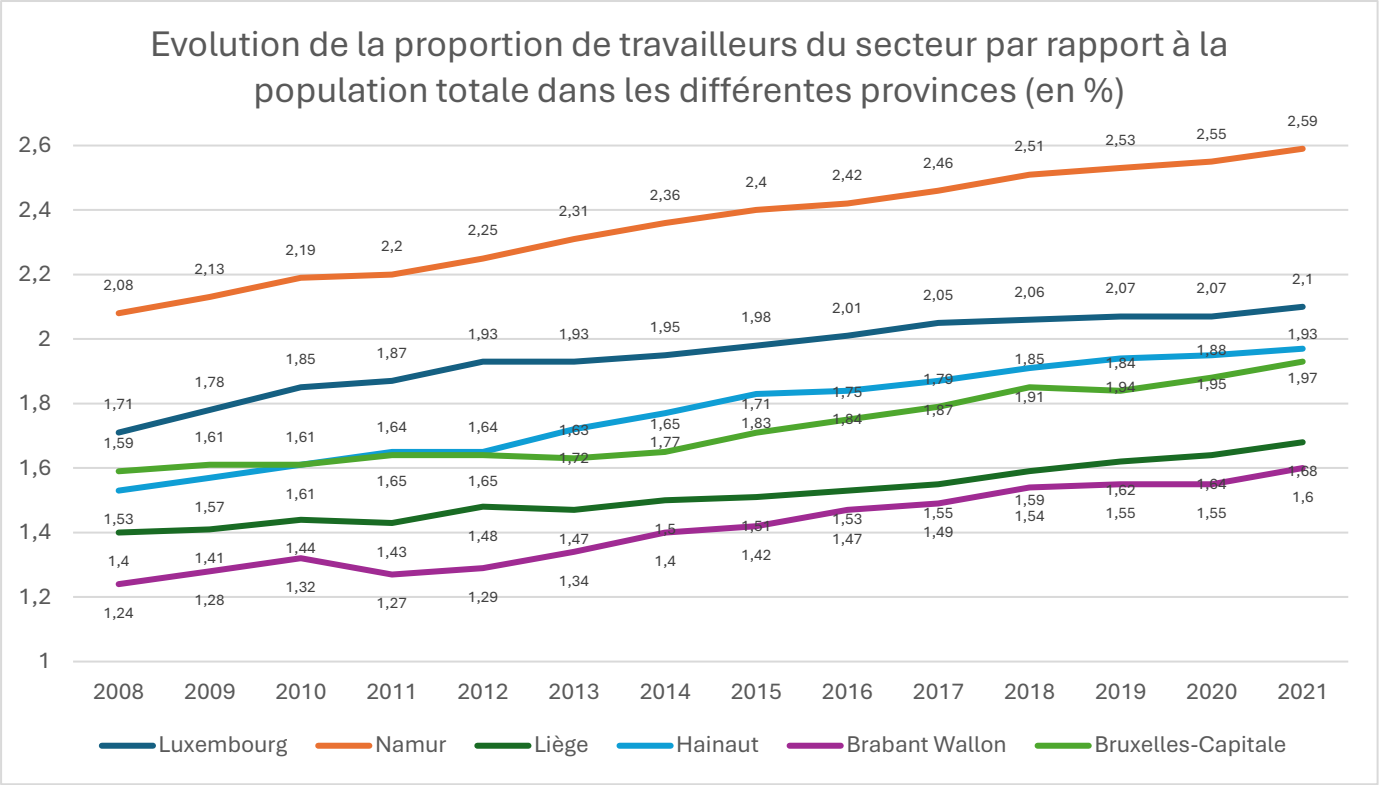
C'est ici la Province du Brabant wallon qui se distingue avec une croissance de 40,4 % entre 2008 et 2021. A nouveau, c'est la Province de Liège qui connaît la croissance la plus faible. Remarquons également que le Brabant wallon a connu une diminution du nombre de travailleurs en 2011 pour ensuite repartir à la hausse et rejoindre pour finalement dépasser les autres provinces.



- Evolution de la proportion de travailleur·se·s par rapport à la population totale selon la province

Une augmentation globale du nombre de travailleur·se·s plus importante que celle de la population

Quelle que soit la province, une augmentation plus rapide du nombre de travailleur·se·s du secteur que de la population totale est constatée, surtout dans les Provinces de Namur et de Luxembourg.



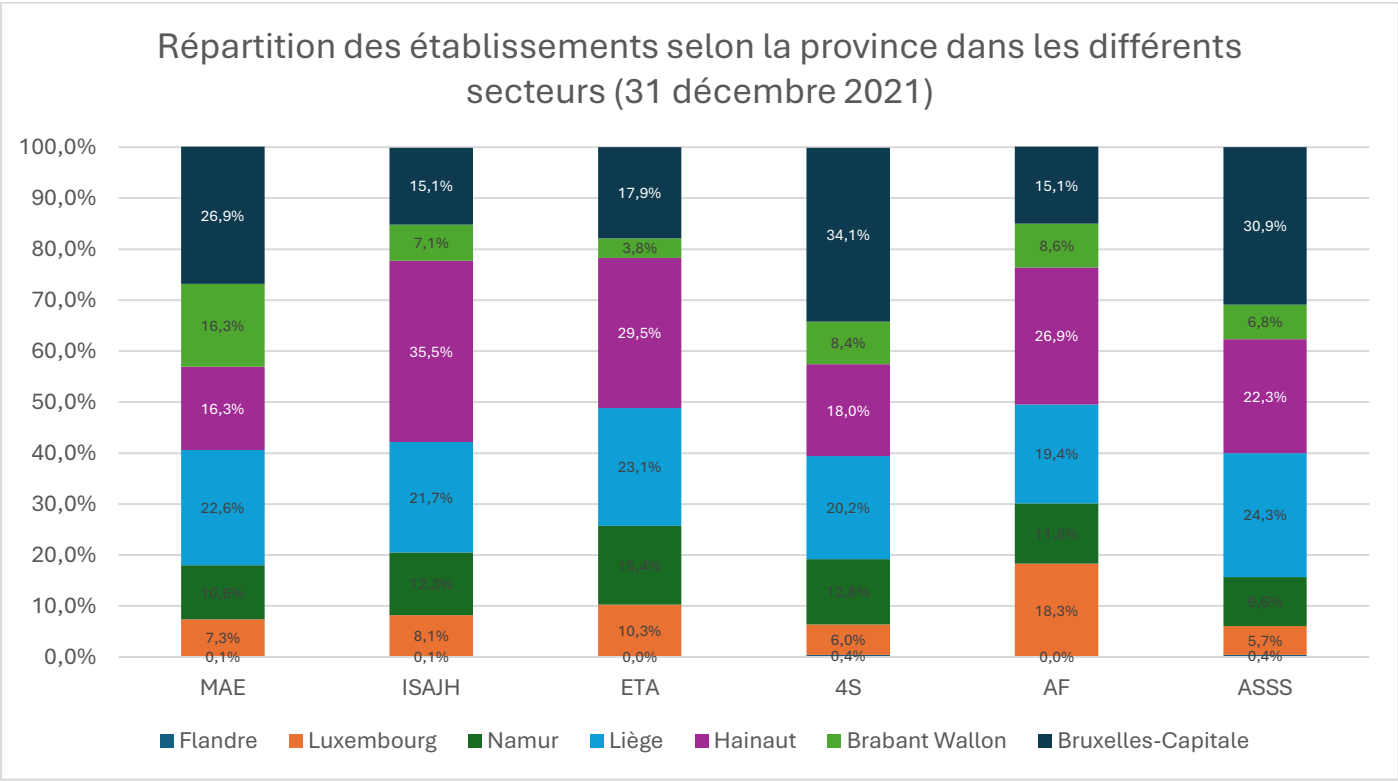
8.2 Spécificités sectorielles

- Répartition des établissements des différents secteurs selon la province

Des différences sectorielles

Une comparaison entre les secteurs nous amène à constater que :

- ISAJH, ETA et AF sont plus implantés en Hainaut que les autres ;
- AF est davantage implanté en Luxembourg que les autres;
- MAE est davantage implanté en Brabant wallon;
- ETA est davantage implanté en Province de Namur;
- 4S et ASSS, ainsi que MAE se distinguent par leur présence plus importante à Bruxelles.



8.3 Comparaison avec l'emploi salarié en Belgique

- La part du secteur dans la population totale des salariés selon l'arrondissement

8,2 % des salarié·e·s en Wallonie et à Bruxelles travaillent dans les secteurs APEF

En comparant la part des travailleur·se·s du secteur dans les différents arrondissements à la totalité des salarié·e·s, on repère les lieux à forte et à faible implantation.

Une forte présence dans les provinces de Luxembourg et de Namur

Certains résultats sont remarquables: 24,6 % des salariés du secteur privé de l'arrondissement de Philippeville travaillent dans les secteurs APEF et 17,9 % du côté de Dinant. Notons également l'arrondissement de Thuin avec une proportion de 22,4 %.

Une part plus faible présence à Bruxelles et dans le Brabant Wallon

Notons la faible représentation des travailleur·se·s du secteur à Bruxelles et dans le Brabant wallon en comparaison avec l'emploi salarié privé de ces régions.

Comparaisons avec l'emploi salarié total en Région wallonne et Bruxelles (secteur privé) (31 décembre 2021)

Nombre de salariés	APEF	Emploi total (privé)	Ratio (en %)
Arlon	1090	10.752	10,14%
Bastogne	954	7.906	12,07%
Marche-en-Famenne	1082	12.293	8,80%
Neufchâteau	2000	13.873	14,42%
Virton	989	6.811	14,52%
Total Luxembourg	6115	51.635	11,84%
Dinant	3631	20.287	17,90%
Namur	7248	64.395	11,26%
Philippeville	2061	8.390	24,56%
Total Namur	12940	93.072	13,90%
Waremme	832	12.036	6,91%
Huy	1814	20.190	8,98%
Liège	10359	141.220	7,34%
Verviers	5609	58.277	9,62%
Total Liège	18614	231.723	8,03%
Nivelles	6539	104.517	6,26%
Total Brabant Wallon	6539	104.517	6,26%
Ath	1982	22.265	8,90%
La Louvière	2042	24.737	8,25%
Mons	4845	43.196	11,22%
Charleroi	5381	79.012	6,81%
Tournai-Mouscron	7374	60.119	12,27%
Thuin	3028	13.497	22,43%
Soignies	1876	19.550	9,60%
Total Hainaut	26528	262.376	10,11%
TOTAL WALLONIE	70736	745.501	9,49%
TOTAL BRUXELLES	23540	398.648	5,90%
TOTAL	94276	1.144.149	8,24%

8.4 Mise en perspective

- La proximité géographique des structures : un enjeu des secteurs APEF ?

Une croissance du secteur plus rapide que celle de l'emploi salarié total dans la grande majorité des territoires

L'analyse de la répartition géographique des employeurs, des établissements et des travailleur·se·s des différents secteurs permet de constater qu'elle est relativement étendue et décentralisée. La répartition du nombre d'établissements et de travailleur·se·s du secteur correspond grosso modo à la taille de la population totale dans les différents territoires, avec une concentration fort logiquement plus importante dans les grands centres urbains.

Il y a cependant des différences remarquables en ce qui concerne l'implantation de certains secteurs et de la part de l'emploi APEF dans certains territoires. Mais globalement, la tendance est la même: l'emploi APEF augmente plus rapidement que l'emploi salarié total et la population totale, ce qui montre l'importance grandissante de ce secteur et une répartition géographique de plus en plus fine.

La proximité géographique et l'ancrage local comme enjeu du secteur?

Les besoins sociaux s'expriment au niveau local. La capacité d'innovation sociale du secteur non marchand se déploie également au niveau local où il peut développer de nouveaux champs d'action, ou parfois détecter et répondre à des besoins qui ne sont pas couverts par le secteur public ni par le secteur privé marchand. Pour répondre au mieux à ces besoins, la proximité géographique et l'ancrage sur le territoire local se présentent comme des conditions indispensables.

La notion de territoire a toujours eu une place importante dans l'intervention sociale. Dès le 19ème siècle, un des deux vecteurs fondamentaux de l'assistance est « la relation de proximité qui doit exister entre le bénéficiaire des secours et l'instance dispensatrice » (Castel, 1995: 63). Toutefois, avec le système de protection sociale centralisé et sectorisé mis en place à la sortie de la deuxième guerre mondiale, un mouvement de déterritorialisation a eu lieu.

Cela n'empêche que la proximité avec les bénéficiaires est restée une préoccupation majeure. Celle-ci s'est réaffirmée davantage dans le contexte de crise de l'Etat-providence et s'affirme aujourd'hui comme une modalité d'action pertinente à laquelle le secteur non marchand a d'emblée correspondu. Gardons toutefois à l'esprit que la proximité est loin d'être le seul critère qui préside au choix du lieu d'implantation. D'autres facteurs tels que le soutien politique local, l'histoire du secteur, le coût de l'immobilier... jouent un rôle tout aussi important.

8.5 Pour aller plus loin

Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique :

- CASTEL, R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Ed. Fayard, Paris.
- IWEPS (2013), *Les chiffres-clés de la Wallonie*, n°13, décembre. <http://www.iweps.be/chiffres-cles-de-la-wallonie-ndeg13>
- Province du Brabant wallon (2007), *Etude sur les besoins sociaux prioritaires en Brabant wallon*, étude réalisée par TR@me scrl et le Groupe d'Etude de Démographie Appliquée. <http://bit.ly/29jwoZ5>

9. Spécificités sectorielles et tendances communes

9.1 Les fiches sectorielles

- Les Milieux d’Accueil de l’Enfance (MAE)
- ✓ Les Milieux d’Accueil de l’Enfance (MAE) – Généralités

La part occupée dans les secteurs APEF

Au 31 décembre 2021, le secteur MAE est constitué de 548 employeurs (9,1% des secteurs APEF) qui occupent 9 137 travailleurs (9,7% des secteurs APEF).

L'évolution de l'emploi

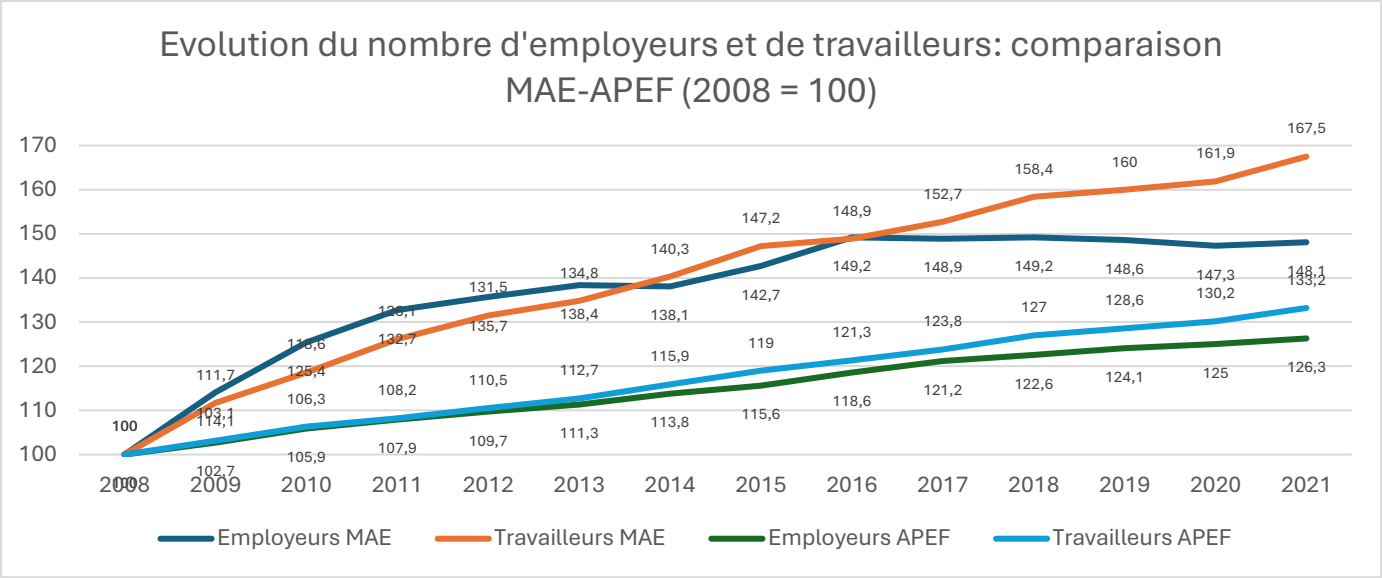
Le secteur MAE est celui qui connaît l’augmentation la plus forte de l’emploi entre 2008 et 2021: un taux de croissance annuel moyen du nombre d’employeurs de 3,7%, et un taux de croissance annuel moyen du nombre de travailleurs de 5,19%. Notons une légère diminution du nombre d’employeurs en 2019 qui se confirme les 2 années suivantes.

Les caractéristiques du secteur

Il se distingue par :

- la part très importante de femmes
- la part très importante des travailleur·se·s à temps partiel
- la plus faible proportion de travailleur·se·s ayant 45 ans ou plus,
- l’importante proportion de travailleur·se·s de moins de 26 ans
- la petite taille des employeurs
- un niveau de salaire médian plus faible que la moyenne
- une majorité d’employé·e·s (travailleur·se·s intellectuel·le·s)
- un recours plus important au statut ACS-APE..

La part des puéricultrices y est très importante. Le diplôme (enseignement professionnel) permet une entrée rapide à l’emploi. Les structures gérées de manière indépendante sont nombreuses.



Principales caractéristiques du secteur MAE, comparaison avec l'ensemble des secteurs APEF (31 décembre 2021)

	MAE	TOTAL APEF
% FEMMES	95,4%	67,70%
% TEMPS PLEIN	40,2%	50,1%
% 45+	33,50%	43,10%
-26	12,60%	7,0%
ETP/EMPLOYEUR	11,54	11,64
SALAIRE MÉDIAN	105,6	123,6

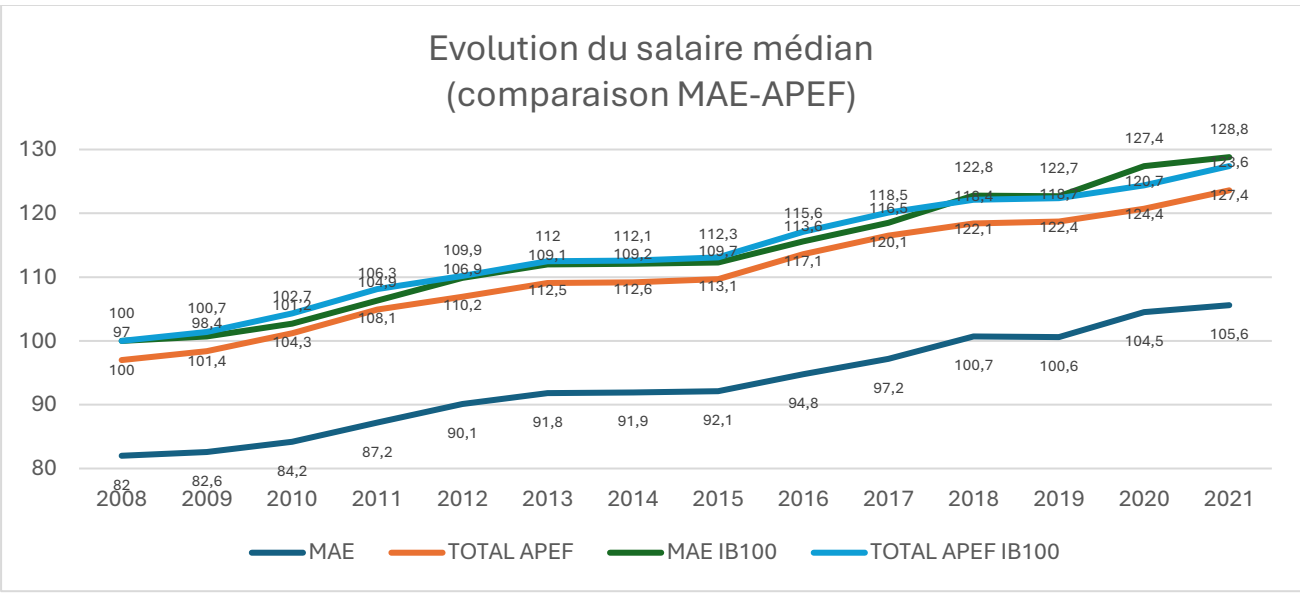
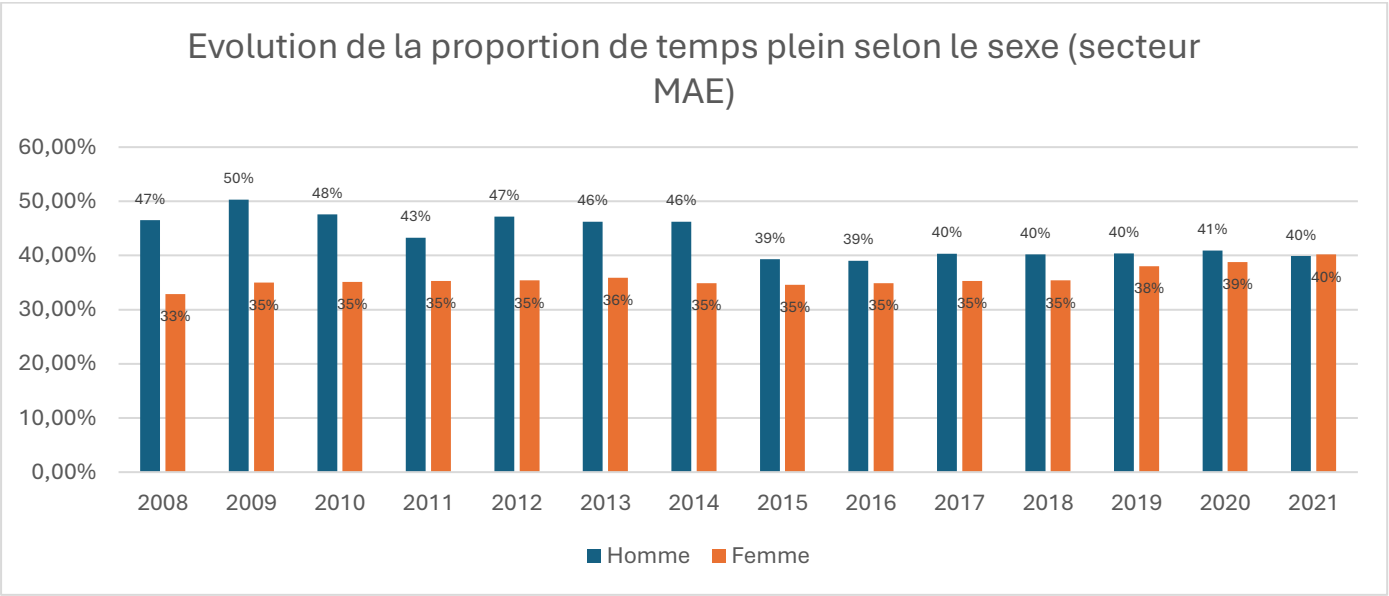
Une augmentation globale de la proportion de temps plein chez les femmes

Jusqu'en 2013, la proportion de temps plein augmente légèrement chez les femmes, pour ensuite se stabiliser autour de 35% jusqu'en 2018. On constate ensuite un sursaut en 2019 avec 38% de femmes à temps plein et une augmentation jusqu'à 40,2% en 2021. Les fortes variations chez les hommes sont dues à leur très faible présence dans le secteur (à peine 4,6% en 2021, ce qui est toutefois 2,2% de plus qu'en 2008).

Evolution du salaire dans le secteur

Avec un salaire moyen nettement plus faible, les évolutions suivent les tendances des secteurs APEF dans leur ensemble.

La croissance du salaire dans le secteur MAE marque un léger retard les premières années par rapport à l'ensemble des secteurs APEF, pour ensuite rattraper le même niveau de croissance à la fin de la période.



Evolution de la pyramide des âges dans le temps

Une diminution continue de la proportion des 45 ans et plus

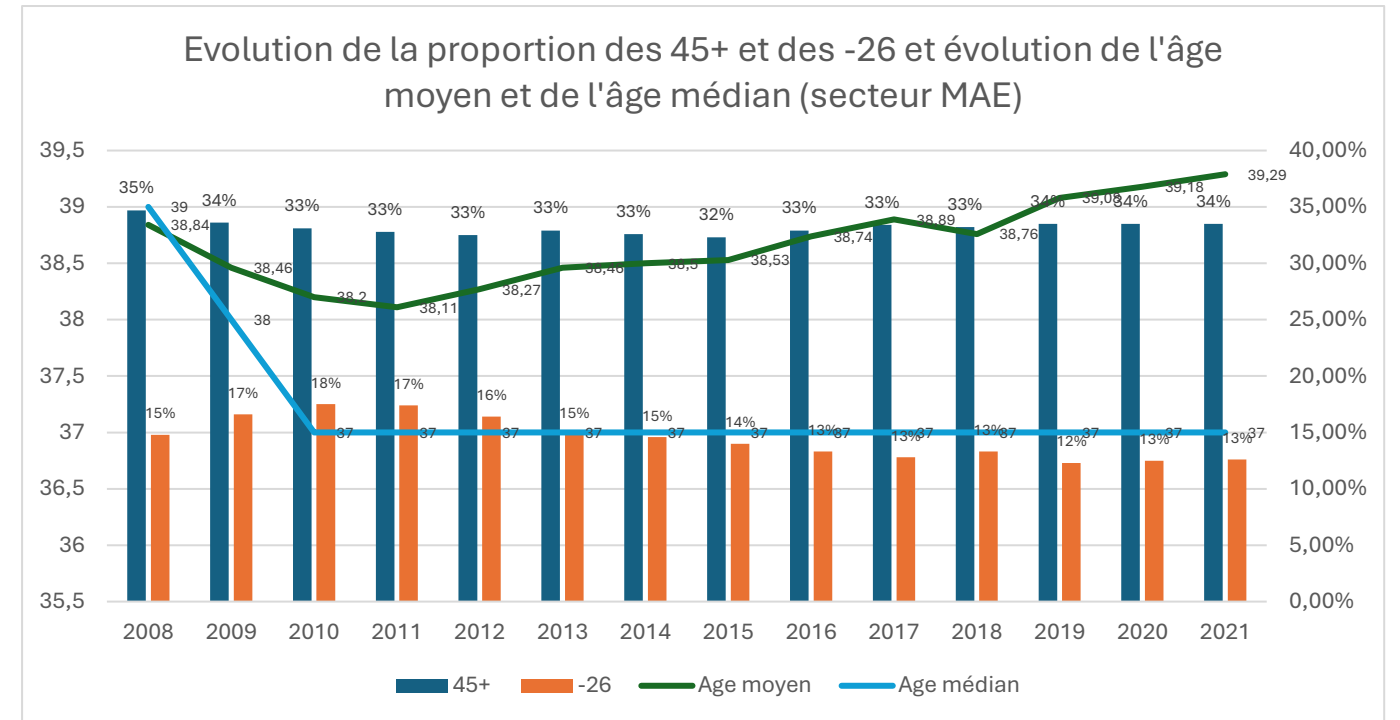
A l'inverse des tendances générales des secteurs APEF, on assiste à une diminution de la proportion des travailleurs âgés de 45 ans et plus entre 2008 et 2015. On voit toutefois apparaître une augmentation entre 2015 et 2019 et une stabilisation depuis lors

Une proportion record de moins de 26 ans en 2010, suivie par une diminution

17,5% des travailleurs du secteur ont moins de 26 ans en 2010. Depuis, la part de cette tranche d'âge a légèrement diminué.

L'âge moyen reste stable autour de 39 ans

En lien avec ce qui précède, l'âge moyen a atteint son niveau le plus bas en 2011, pour ensuite amorcer une légère augmentation.



- Etablissements et services d’éducation et d’hébergement (ISAJH)
- ✓ Etablissements et services d’éducation et d’hébergement (ISAJH) – Généralités

La part occupée dans les secteurs APEF

Au 31 décembre 2021, le secteur ISAJH est constitué de 897 employeurs (15% des secteurs APEF) qui occupent 29 997 travailleurs (31,8% des secteurs APEF).

L’évolution de l’emploi

Le secteur ISAJH connaît une croissance constante de l’emploi entre 2008 et 2021: un taux de croissance annuel moyen du nombre d’employeurs de 1,65% et du nombre de travailleurs de 3,38%. On peut y voir, notamment, l’influence du Plan Maribel et des emplois à temps partiel en remplacement des fins de carrière (Old Timer et BEC).

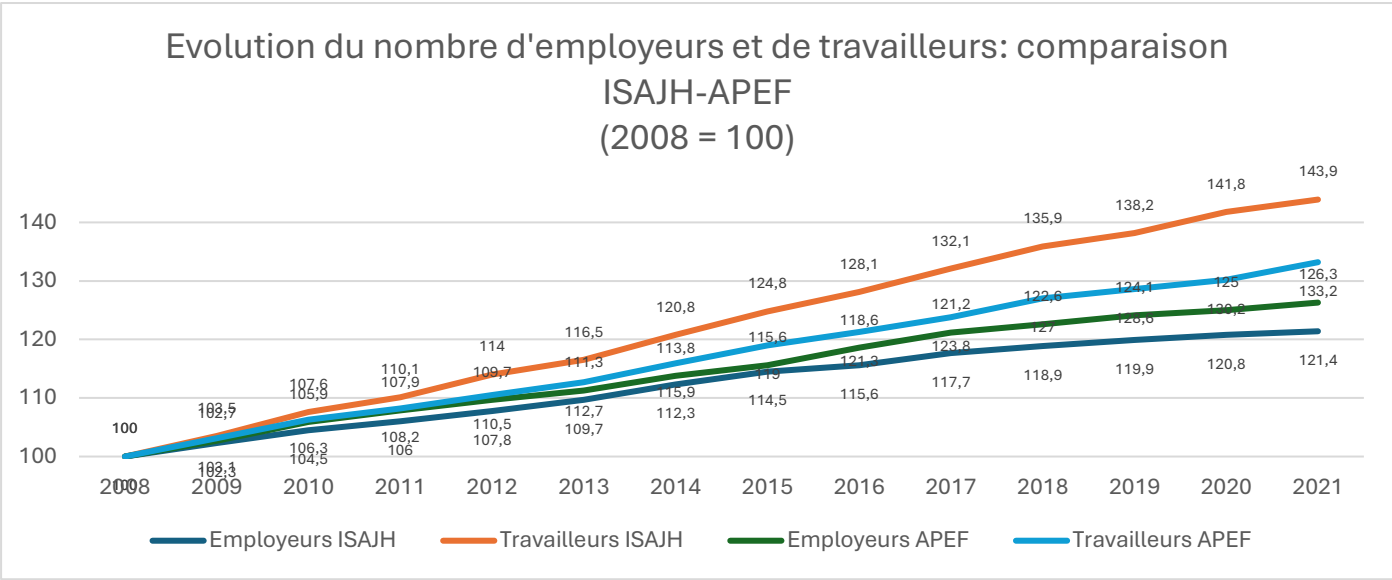
Les caractéristiques du secteur

Il se distingue par :

- une plus importante proportion de travailleur·se·s de moins de 26 ans
- la plus grande taille des employeurs
- sa plus forte implantation en Province de Hainaut
- un salaire médian plus élevé que la moyenne
- une majorité d’employé·e·s (travailleur·se·s intellectuel·le·s).

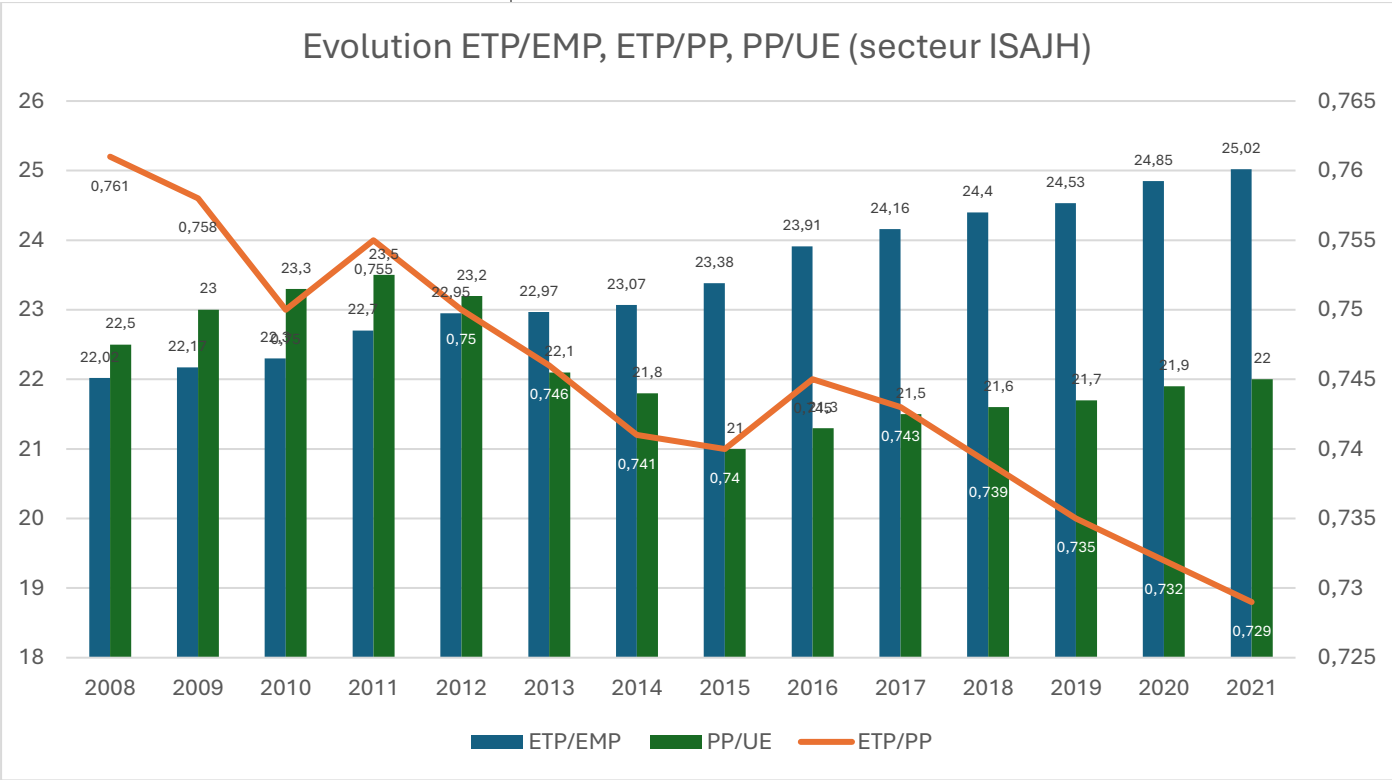
De nombreux éducateur·rice·s (niveau secondaire et bachelier) y travaillent, et trouvent un emploi après leurs études, du moins à temps partiel, mais aussi du personnel technique.

De grandes institutions pour personnes handicapées regroupent plusieurs agréments. Certaines sont installées le long de la frontière et y accueillent des bénéficiaires de nationalité française.



Principales caractéristiques du secteur ISAJH, comparaison avec l'ensemble des secteurs APEF (31 décembre 2021)

	ISAJH	TOTAL APEF
% FEMMES	69,4%	67,70%
% TPS PLEIN	45,4%	50,1%
% 45+	38,10%	43,10%
-26	9,90%	7,0%
ETP/EMP.	25,02	11,64
SALAIRE MÉDIAN	141,2	123,6



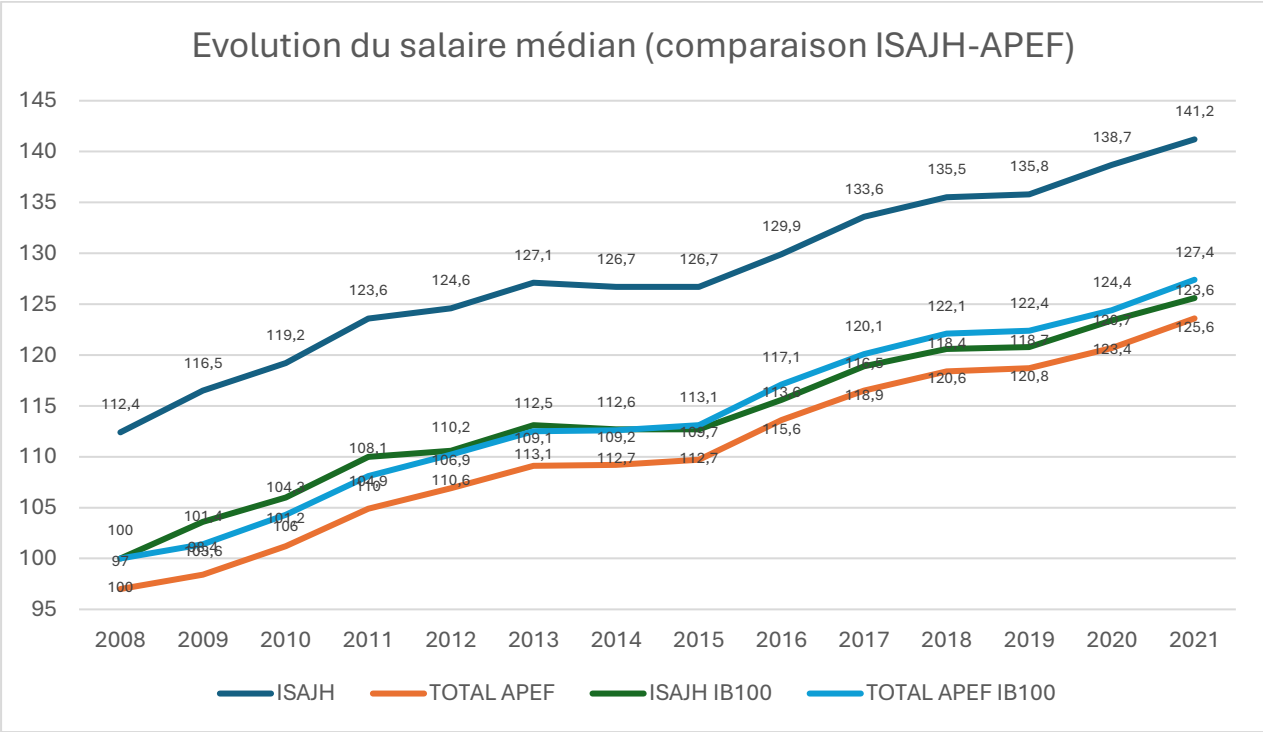
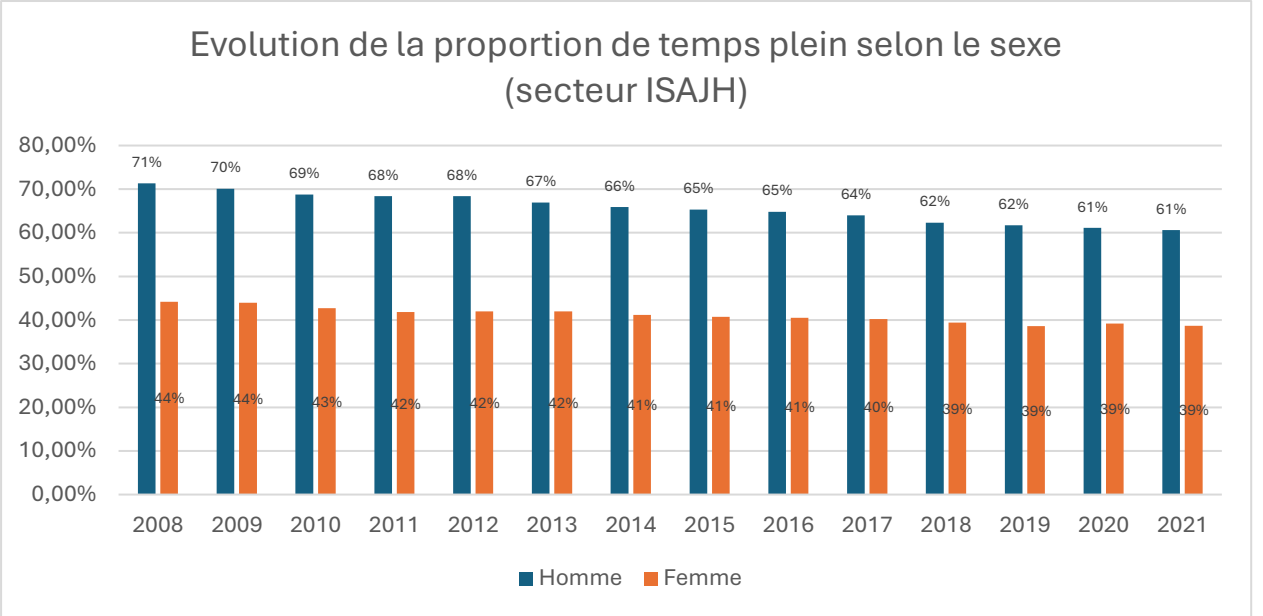
Une diminution continue de la proportion de temps plein tant chez les hommes que chez les femmes

La proportion de travailleurs à temps plein ne cesse de diminuer tant pour les hommes que pour les femmes, dans la même intensité. Notons que cette diminution s’atténue chez les femmes depuis 2019.

Evolution du salaire dans le secteur

Avec un salaire moyen nettement plus élevé, les évolutions suivent les tendances des secteurs APEF dans son ensemble.

La croissance du salaire dans le secteur ISAJH est plus importante au début de la période que dans l’ensemble des secteurs APEF. Elle a ensuite diminué d’intensité pour se retrouver un peu en dessous du niveau global à la fin de la période.



Evolution de la pyramide des âges dans le temps

Une stabilisation de la proportion des 45 ans et plus à partir de 2011

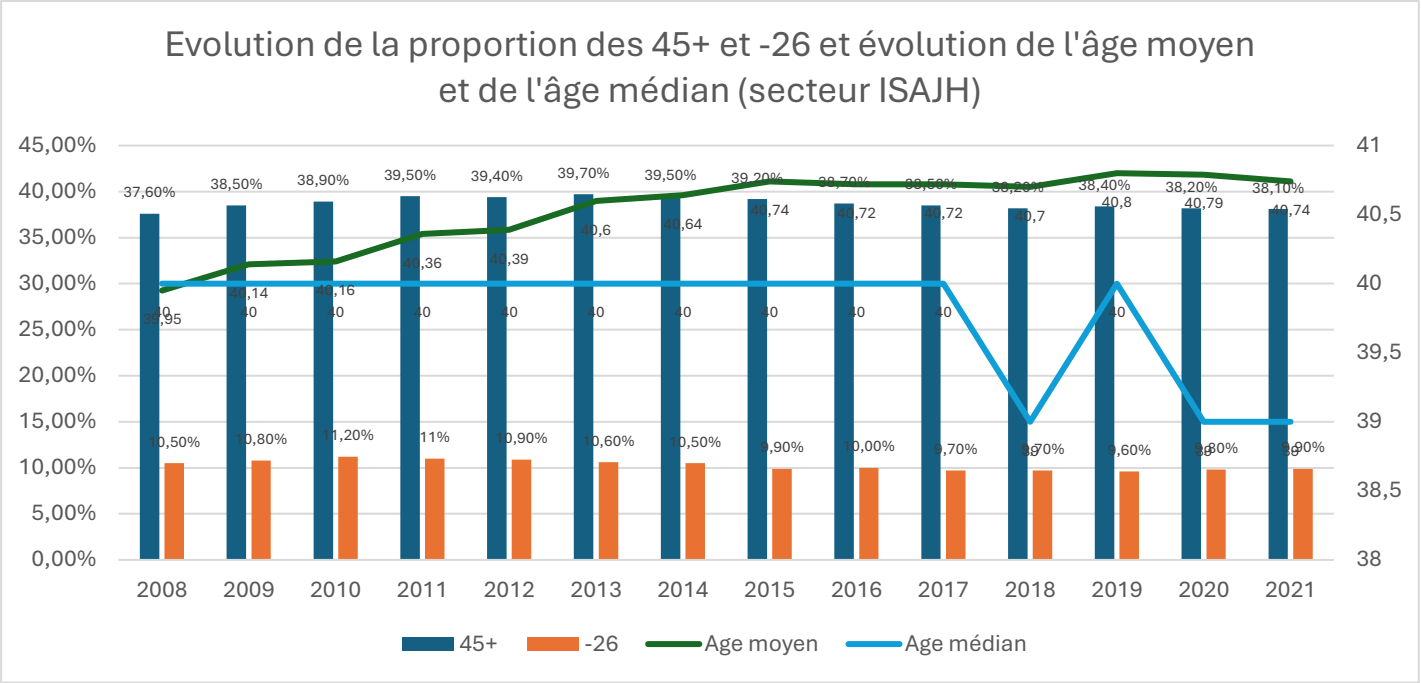
Cette proportion a augmenté entre 2008 et 2011, pour ensuite se stabiliser autour de 38%.

Une diminution de la part des moins de 26 ans à partir de 2010

Après avoir atteint une proportion de 11,2% en 2010, les moins de 26 ans diminuent leur part jusqu'à passer en dessous de la barre des 10% en 2017.

L'âge moyen et l'âge médian restent stables

L'âge moyen a passé la barre des 40 ans dès 2009 et reste stable les années suivantes. L'âge médian reste à 40 ans sauf en 2018, 2020 et 2021 où il descend à 39 ans.



- Les entreprises de Travail Adapté (ETA)
- ✓ Les Entreprises de Travail Adapté (ETA) - Généralités

La part occupée dans les secteurs APEF

Au 31 décembre 2021, le secteur ETA est constitué de 62 employeurs (1% des secteurs APEF) qui occupent 11 470 travailleurs (12,2% des secteurs APEF).

L'évolution de l'emploi

Le secteur connaît une légère diminution du nombre d'employeurs entre 2008 et 2021: on passe de 70 à 62 employeurs. En revanche, le nombre de travailleurs continue à croître mais de manière moins forte que dans le reste des secteurs APEF (taux de croissance annuel moyen de 1,29%).

Les caractéristiques du secteur

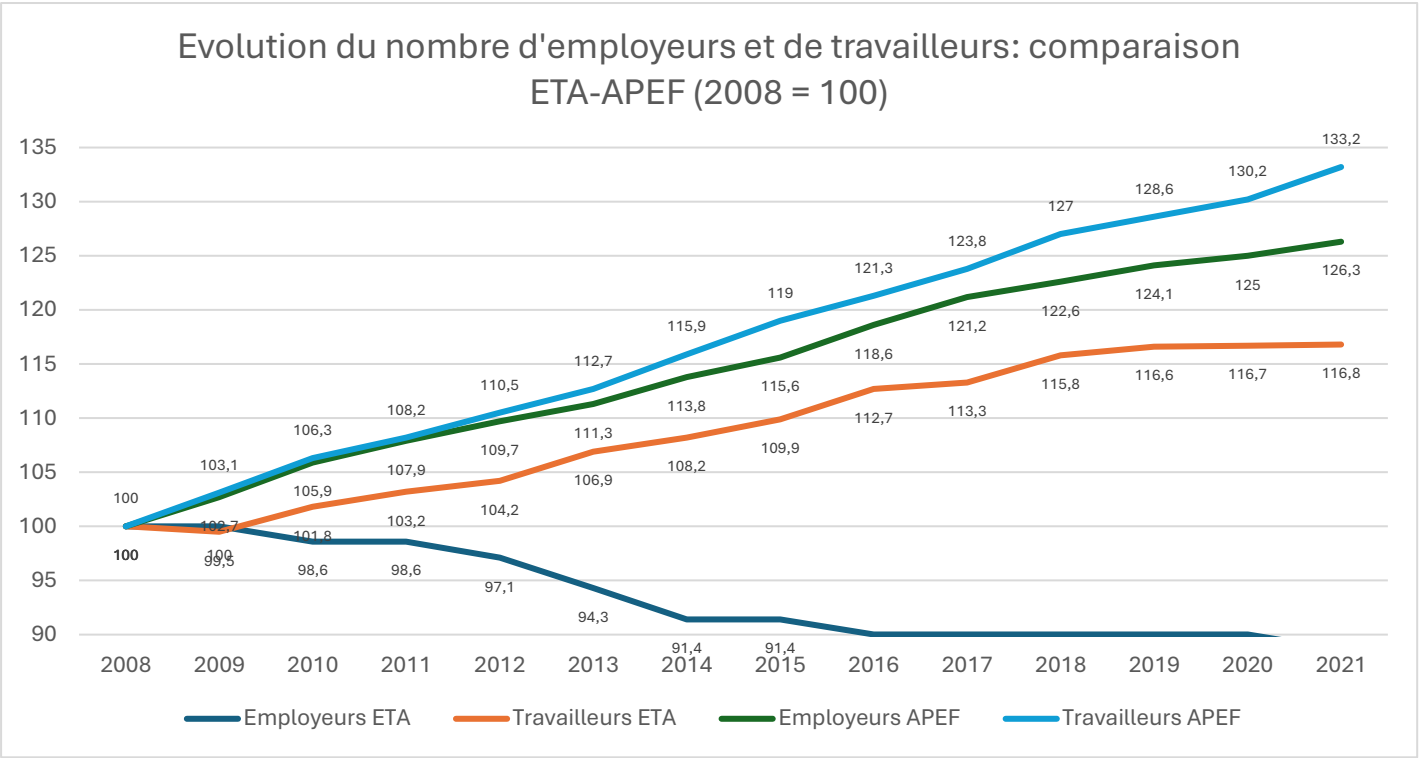
Il se distingue par :

- la plus faible proportion de femmes
- la majorité des travailleur·se·s à temps plein
- la plus grande proportion de travailleur·se·s ayant 45 ans ou plus
- la plus faible part de travailleur·se·s de moins de 26 ans
- la très grande taille des employeurs et un salaire médian beaucoup plus faible que la moyenne
- une plus grande proportion d'ouvrier·ère·s (travailleur·se·s manuel·le·s).

Les travailleurs handicapés (plus de 81%) sont engagés à temps plein. Beaucoup quittent leur emploi « à regret » lorsque l'âge le requiert (De Backer, 2010).

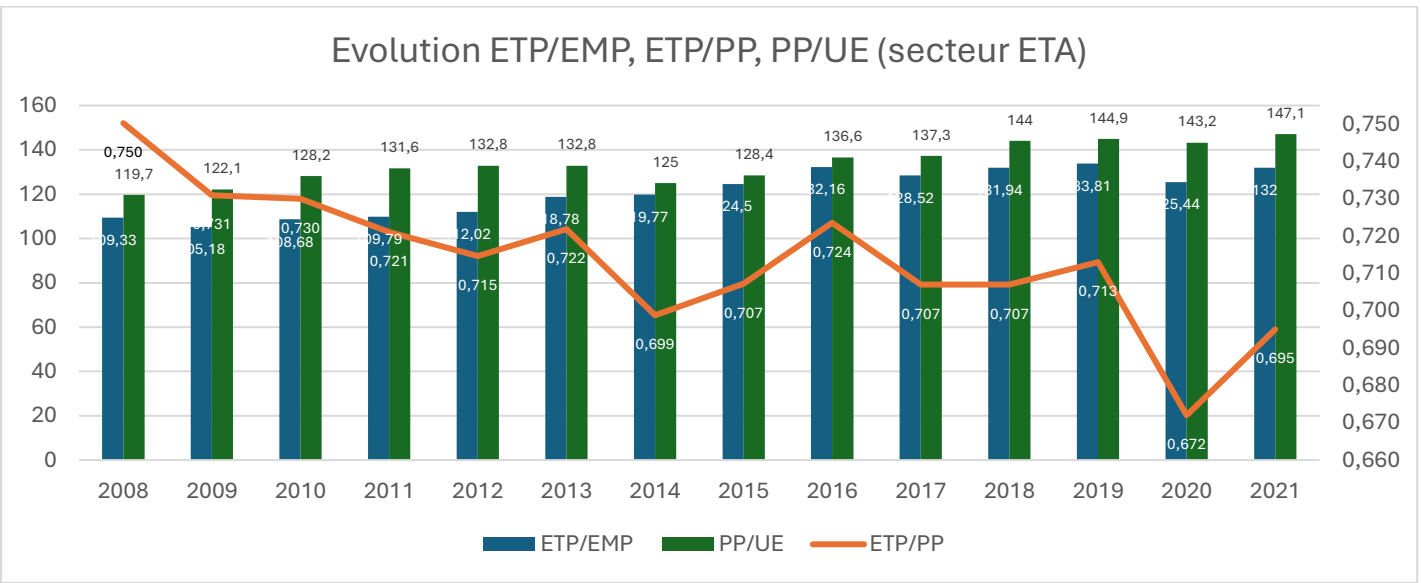
Il y a beaucoup de similitudes entre le personnel d'encadrement et les travailleur·se·s en situation de handicap du point de vue des différentes variables à disposition. Deux différences peuvent être toutefois soulignées :

- les travailleurs en situation de handicap se distinguent par une plus grande proportion de travailleurs âgés de 45 ans et plus (58,9%) en comparaison avec le personnel encadrant (50,5%).
- les travailleurs en situation de handicap ont un salaire beaucoup plus faible que les autres catégories de travailleurs.



Principales caractéristiques du secteur ETA, comparaison avec l'ensemble des secteurs APEF (31 décembre 2021)

	ETA	TOTAL APEF
% FEMMES	30,50%	67,70%
% TPS PLEIN	83,40%	50,1%
% 45+	57,30%	43,10%
-26	4,30%	7,0%
ETP/EMP.	132	11,64
SALAIRE MÉDIAN	89,4	123,6

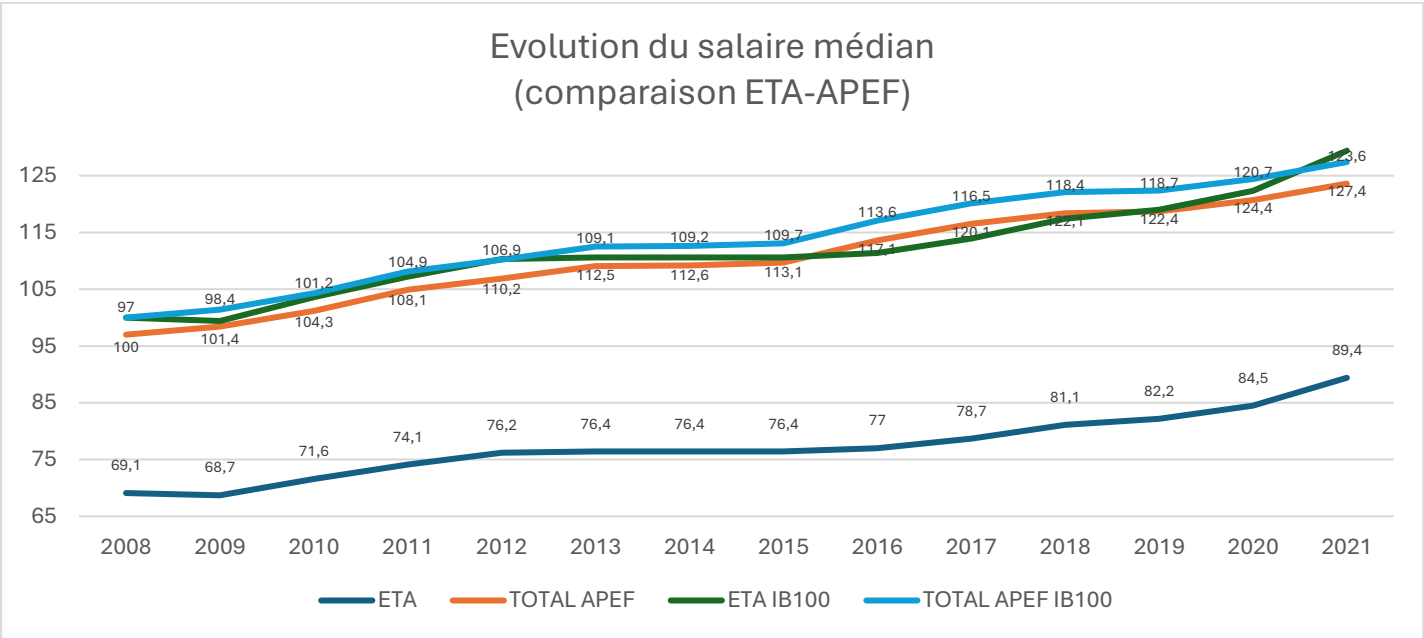
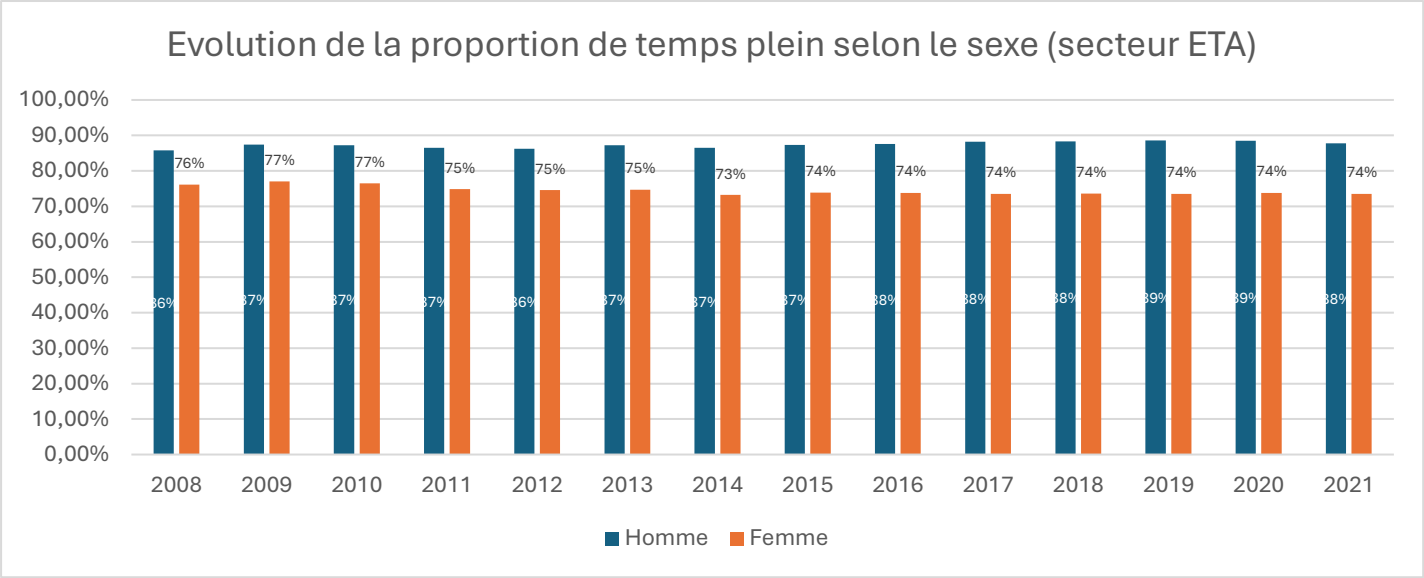


Une diminution du temps plein chez les femmes

La proportion de travailleuses à temps plein diminue au cours de la période, passant de 77% en 2009 à 73,5% en 2021. Elle reste élevée et stable chez les hommes. N’oublions pas qu’il s’agit d’un secteur dans lequel la proportion d’hommes est élevée (près de 70%).

Evolution du salaire dans le secteur

Avec un salaire médian nettement plus faible que la moyenne des secteurs APEF, les évolutions suivent les tendances générales.



✓ Les Entreprises de Travail Adapté (ETA) – Âges

Evolution de la pyramide des âges dans le temps

Une augmentation très rapide la proportion de 45 ans et plus

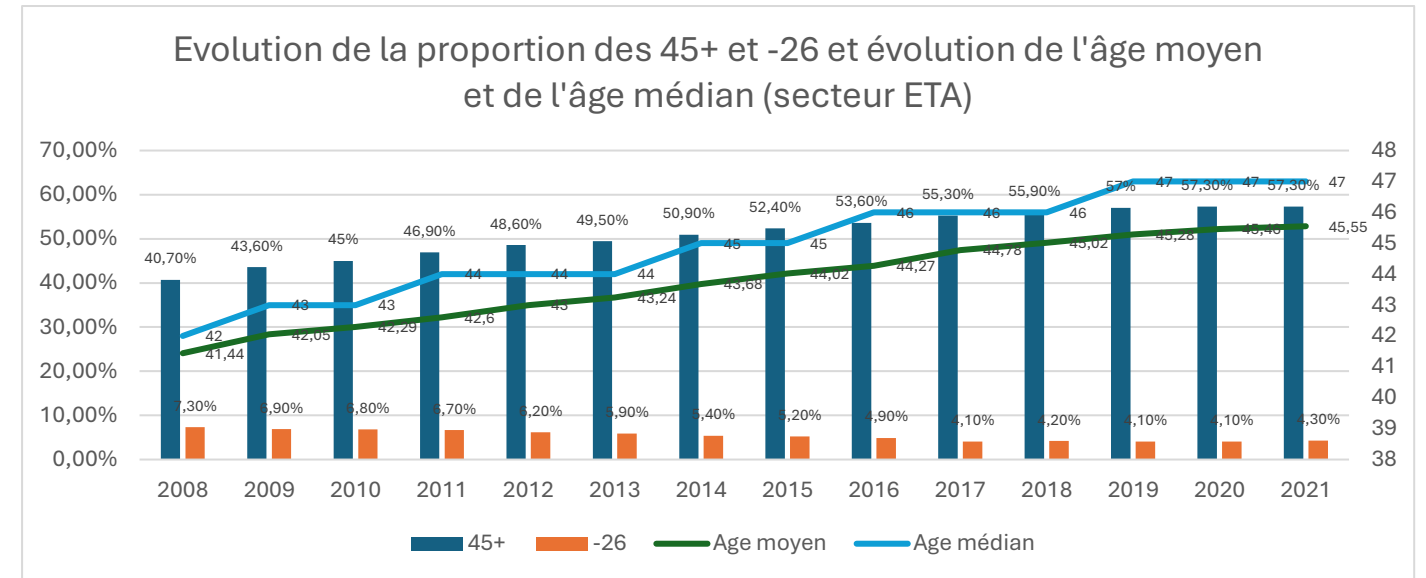
En 13 ans, la proportion de travailleurs âgés de 45 ans et plus est passée de 40,7% à 57,3%. On observe un ralentissement de la croissance de cette proportion depuis 2019.

Une diminution continue de la part des moins de 26 ans

Avec une part déjà faible au départ, les moins de 26 ans continuent leur chute pour arriver à une proportion d'à peine 4,3% en 2021.

L'âge moyen et l'âge médian augmentent à une vitesse importante

En passant de 41,44 ans à 45,55 ans en 13 ans, l'évolution de la moyenne d'âge traduit bien le vieillissement des travailleurs de ce secteur.



- Le secteur de l'Aide Sociale et des Soins de Santé (ASSS)
- ✓ Le secteur de l'Aide Sociale et des Soins de Santé (ASSS) – Généralités

La part occupée dans les secteurs APEF

Au 31 décembre 2021, le secteur ASSS est constitué de 395 employeurs (6,6% des secteurs APEF) qui occupent 4 218 travailleurs (4,5% des secteurs APEF).

L'évolution de l'emploi

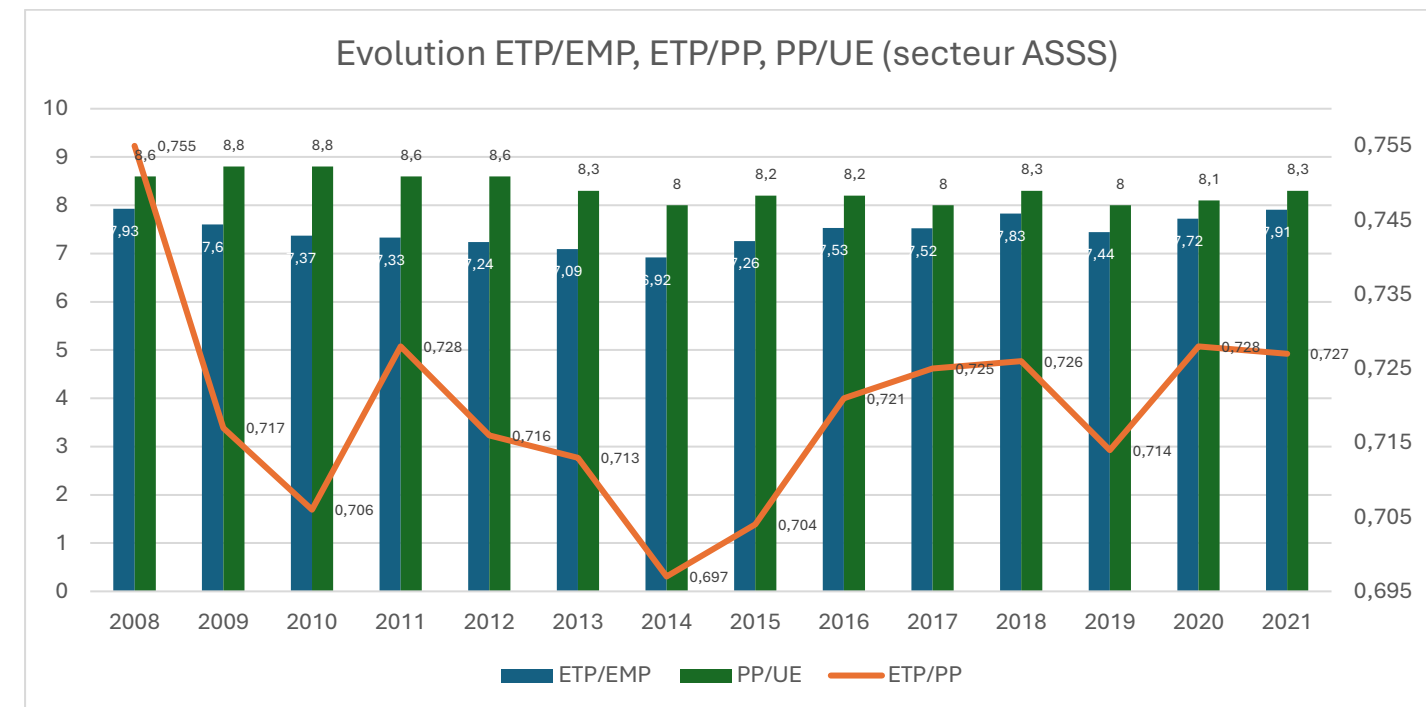
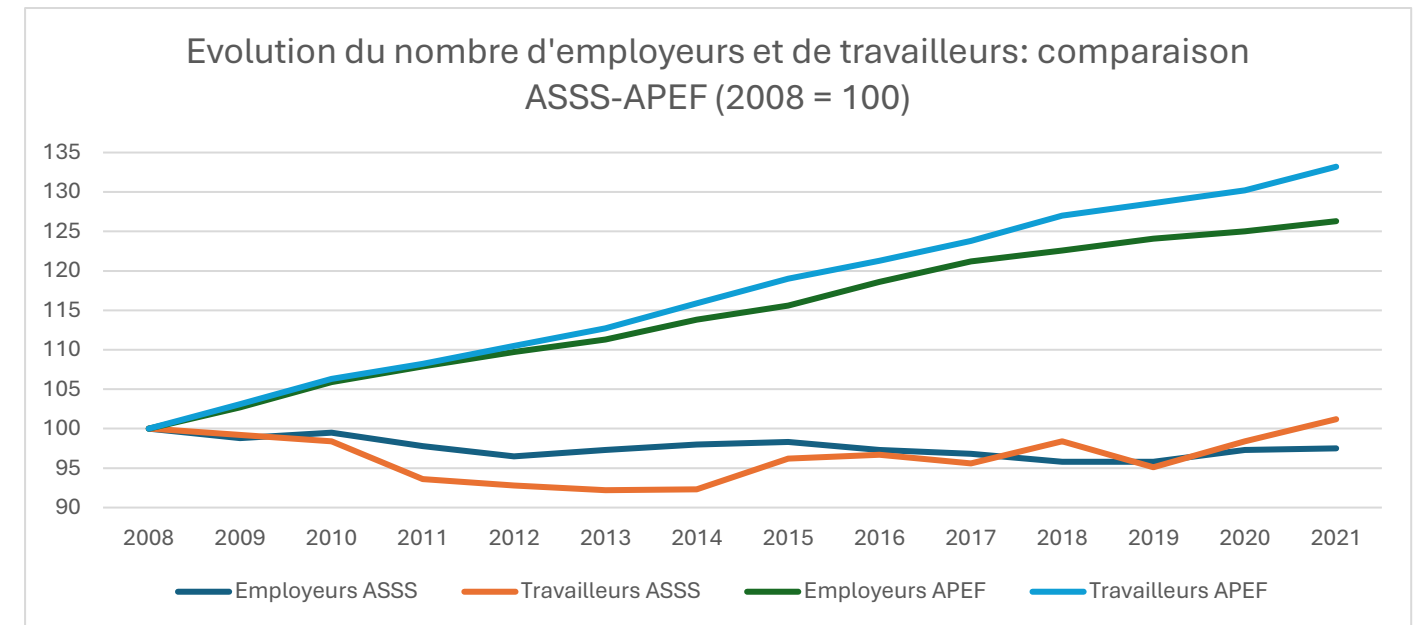
Le secteur ASSS connaît une diminution du nombre d'employeurs et de travailleurs entre 2008 et 2021 qui tranche avec la croissance importante de l'emploi dans le reste des secteurs APEF. Notons une légère remontée du nombre de travailleurs en 2021.

Les caractéristiques du secteur

Il se distingue par :

- une part plus importante de femmes
- une proportion très importante de travailleur·se·s à temps partiel
- une très faible présence des travailleur·se·s de moins de 26 ans
- la très petite taille des employeurs
- un salaire médian bien au-dessus de la moyenne
- une plus grande proportion d'employé·e·s (travailleur·se·s intellectuel·le·s).

Les qualifications des travailleur·se·s sont en majorité bachelier·ère et universitaire. Ces très petites structures ne peuvent souvent pas engager de temps plein et nombre de travailleur·se·s ont également des activités professionnelles par ailleurs (ex : psychologues, médecins, paramédicaux...).



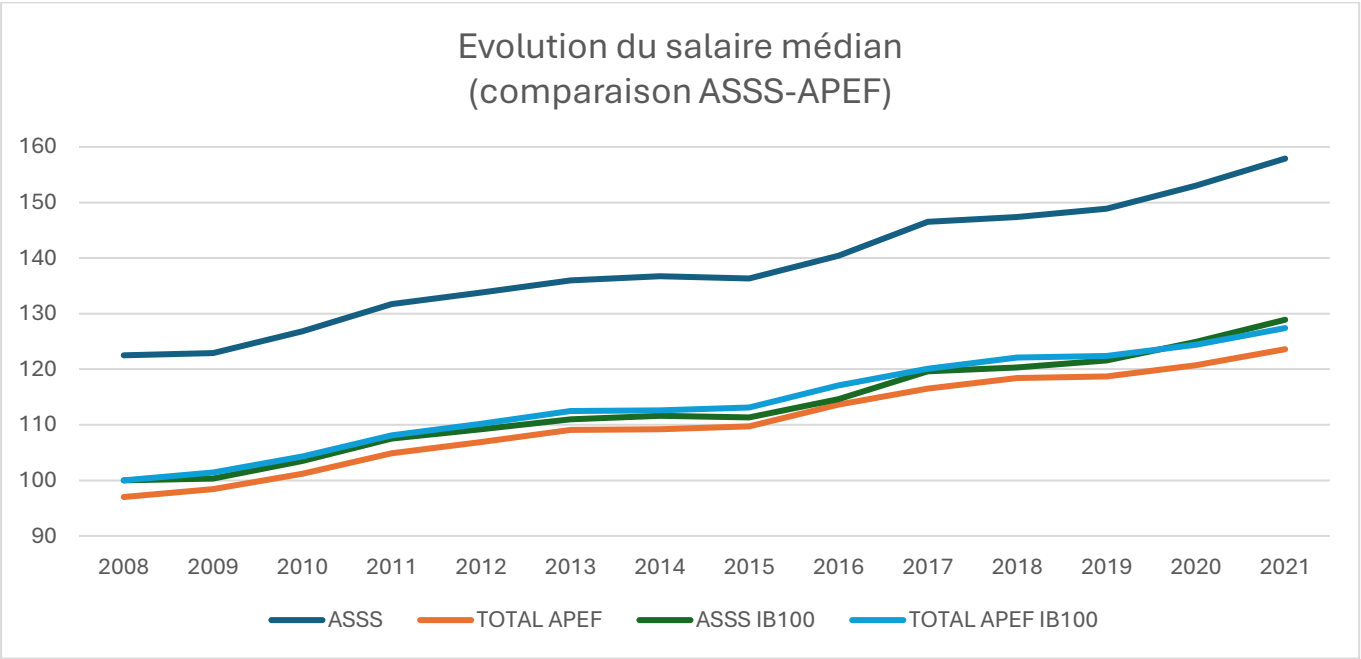
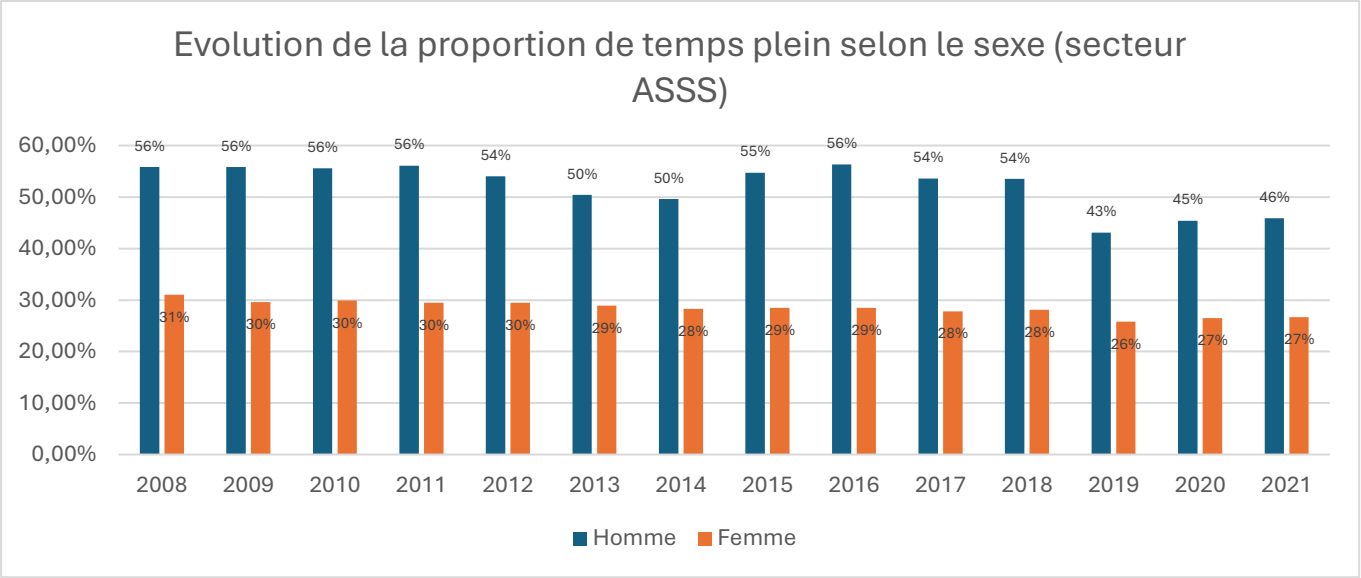
✓ Le secteur de l’Aide Sociale et des Soins de Santé (ASSS) - Temps de travail et salaires

Une reprise du temps plein chez les hommes depuis 2015, une diminution continue chez les femmes

Après avoir diminué de façon importante entre 2011 et 2014, la proportion d’hommes à temps plein a augmenté soudainement en 2015. On constate une chute très marquée en 2019 et ce niveau faible se maintient ensuite. La part des femmes à temps plein, déjà basse au départ, poursuit sa diminution pour ne plus atteindre la barre des 30% depuis 2009.

Evolution du salaire dans le secteur

Si le salaire médian est beaucoup plus élevé dans le secteur ASSS que la moyenne des secteurs APEF, l’intensité de sa croissance suit les mêmes tendances,.



Evolution de la pyramide des âges dans le temps

Une légère diminution de la proportion de 45 ans et plus depuis 2014

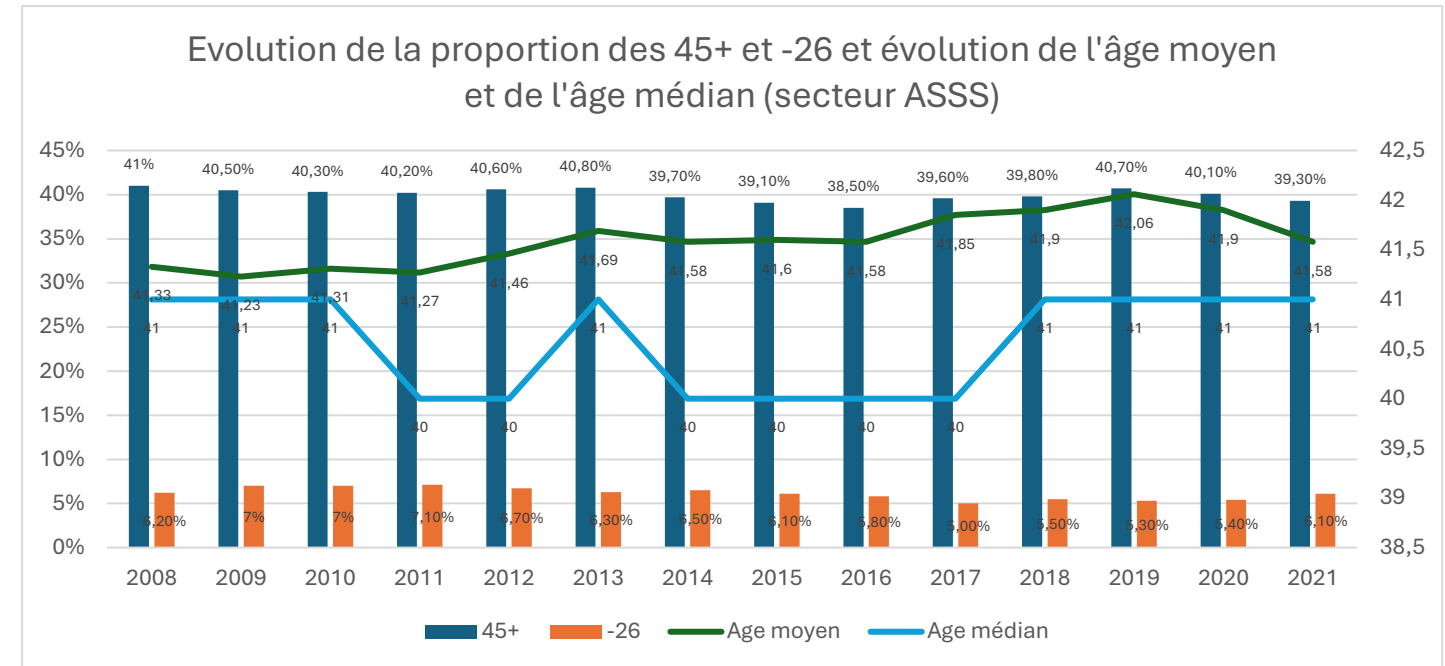
Après être restée stable au-dessus de la barre des 40% de 2008 à 2013, la part des 45 ans et plus est repassée en dessous des 40% entre 2014 et 2017. Elle repart à la hausse en 2019 et rechute en 2021.

Une part faible et en diminution des moins de 26 ans

La part des moins de 26 ans est tombée à 5 % en 2017. On observe une remontée en 2021.

L'âge moyen reste stable sur la période

Sous l'effet de la diminution de la proportion des 45 ans et plus, l'âge moyen se stabilise autour des 41,5 ans, alors que l'âge médian oscille entre 40 et 41 ans.



- Le secteur socioculturel et sportif (4S)
- ✓ Le secteur socioculturel et sportif (4S) – Généralités

La part occupée dans les secteurs APEF

Au 31 décembre 2021, le secteur 4S est constitué de 4 043 employeurs (67,4% des secteurs APEF) qui occupent 28 711 travailleurs (30,4% des secteurs APEF).

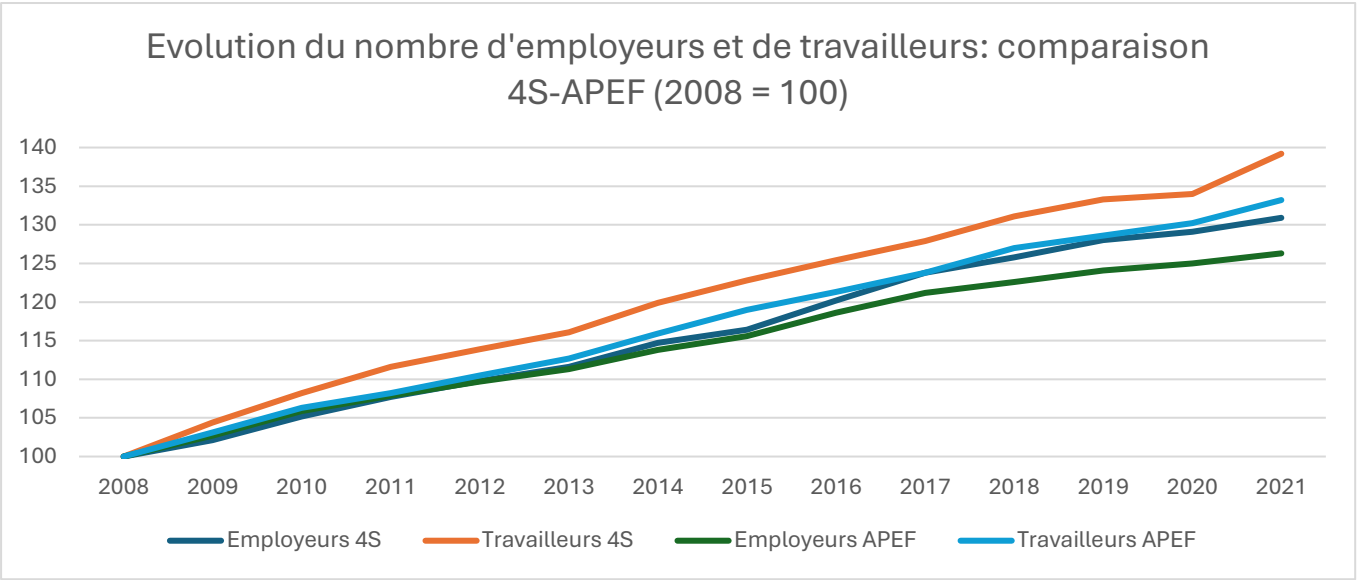
L'évolution de l'emploi

Le secteur 4S connaît une croissance constante de ses employeurs dont l'intensité est proche de celle de l'ensemble des secteurs APEF. Il connaît une croissance plus importante du nombre de ses travailleurs de l'ordre de 3,02% en moyenne par an depuis 2008.

Les caractéristiques du secteur

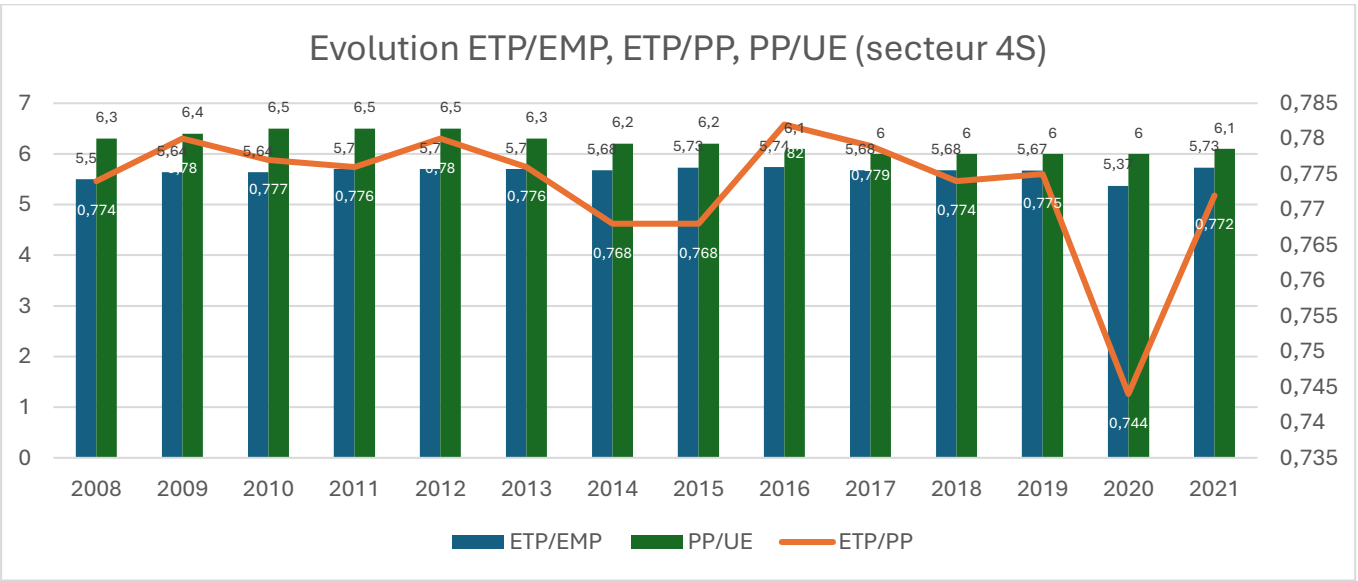
Il se distingue par:

- la présence plus importante d'hommes que dans la moyenne des secteurs APEF
- la part un peu plus importante de travailleurs à temps plein
- la très petite taille des employeurs : le secteur représente 67,4% des employeurs APEF, mais seulement 30,4% des travailleurs APEF
- une plus grande proportion d'employés (travailleurs intellectuels)
- une part plus importante de travailleurs ayant le statut ACS-APE..



Principales caractéristiques du secteur 4S, comparaison avec l'ensemble des secteurs APEF (31 décembre 2021)

	4S	TOTAL APEF
% FEMMES	59,70%	67,70%
% TPS PLEIN	57,1%	50,1%
% 45+	42,10%	43,10%
-26	4,9%	7,0%
ETP/EMP.	5,73	11,64
SALAIRE MÉDIAN	137	123,6



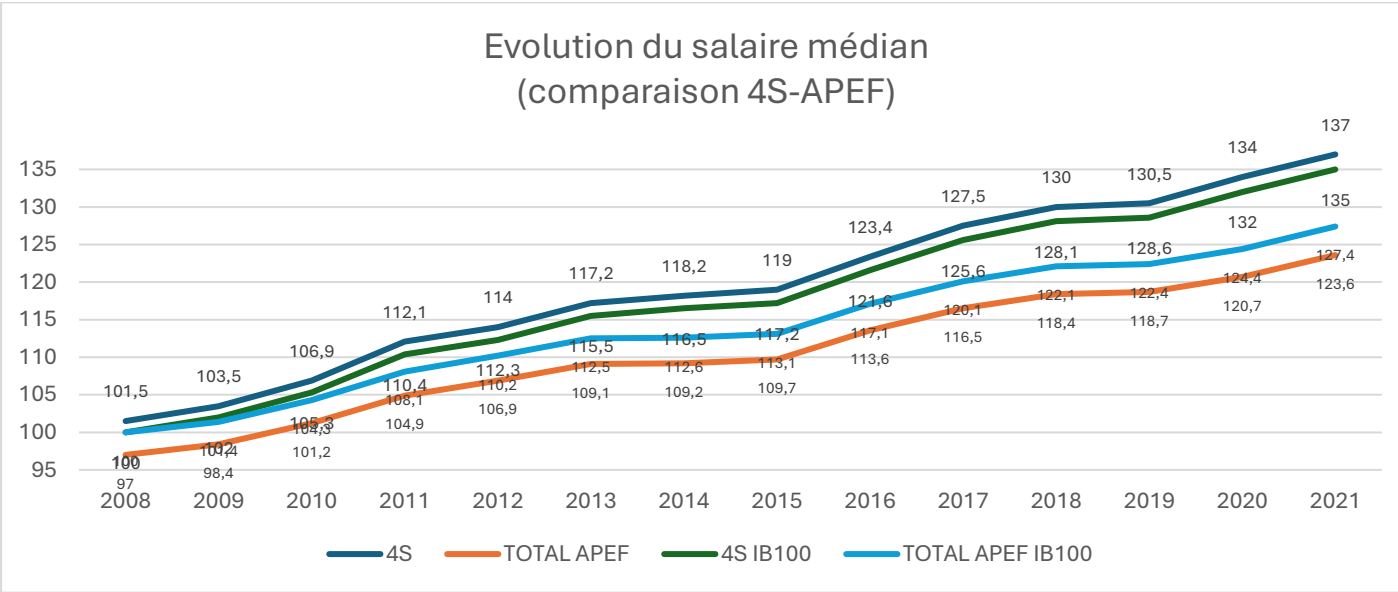
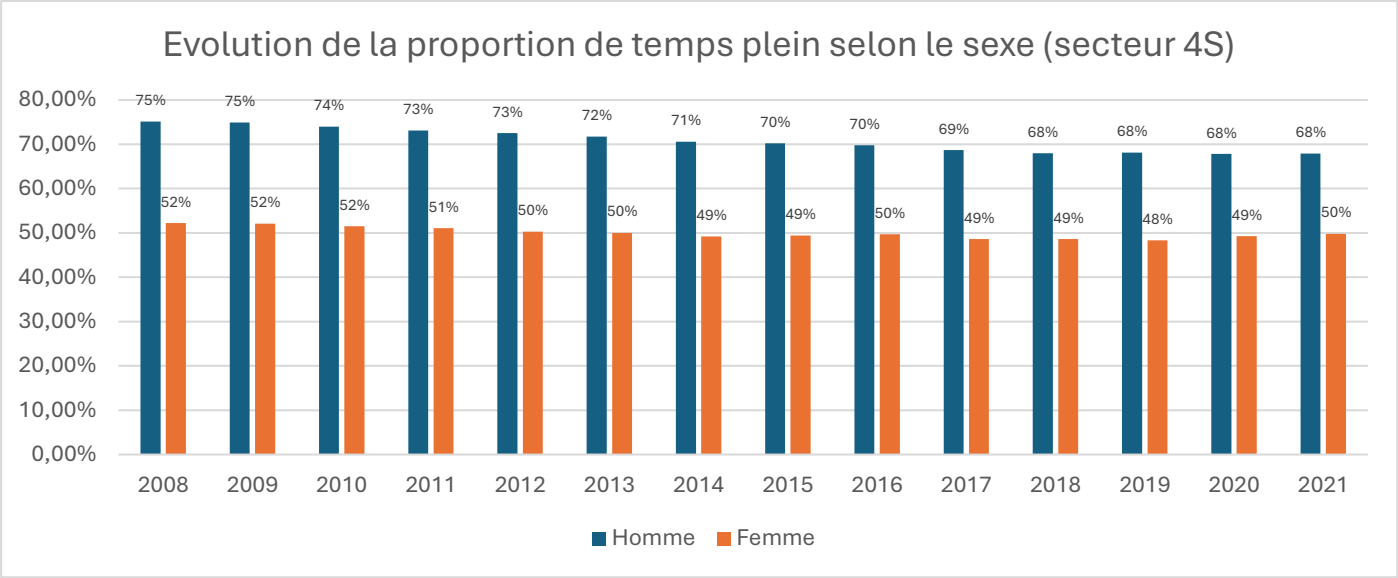
✓ Le secteur socioculturel et sportif (4S) - Temps de travail et salaires

Une diminution continue du temps plein, tant chez les hommes que chez les femmes

La proportion de travailleurs à temps plein diminue au cours de la période étudiée, passant de 75% à 68% chez les hommes, et de 52% à 48% chez les femmes en 2019, pour marquer ensuite une augmentation les deux années suivantes. La proportion d’hommes reste stable autour de 40%.

Evolution du salaire dans le secteur

La moyenne salariale est plus élevée que dans l’ensemble des secteurs APEF. De plus, l’écart se renforce au cours de la période car la croissance du salaire y est beaucoup plus importante : 35% dans le secteur 4S contre 27,4% dans l’ensemble des secteurs APEF.



Evolution de la pyramide des âges dans le temps

Une augmentation continue de la proportion de 45 ans et plus

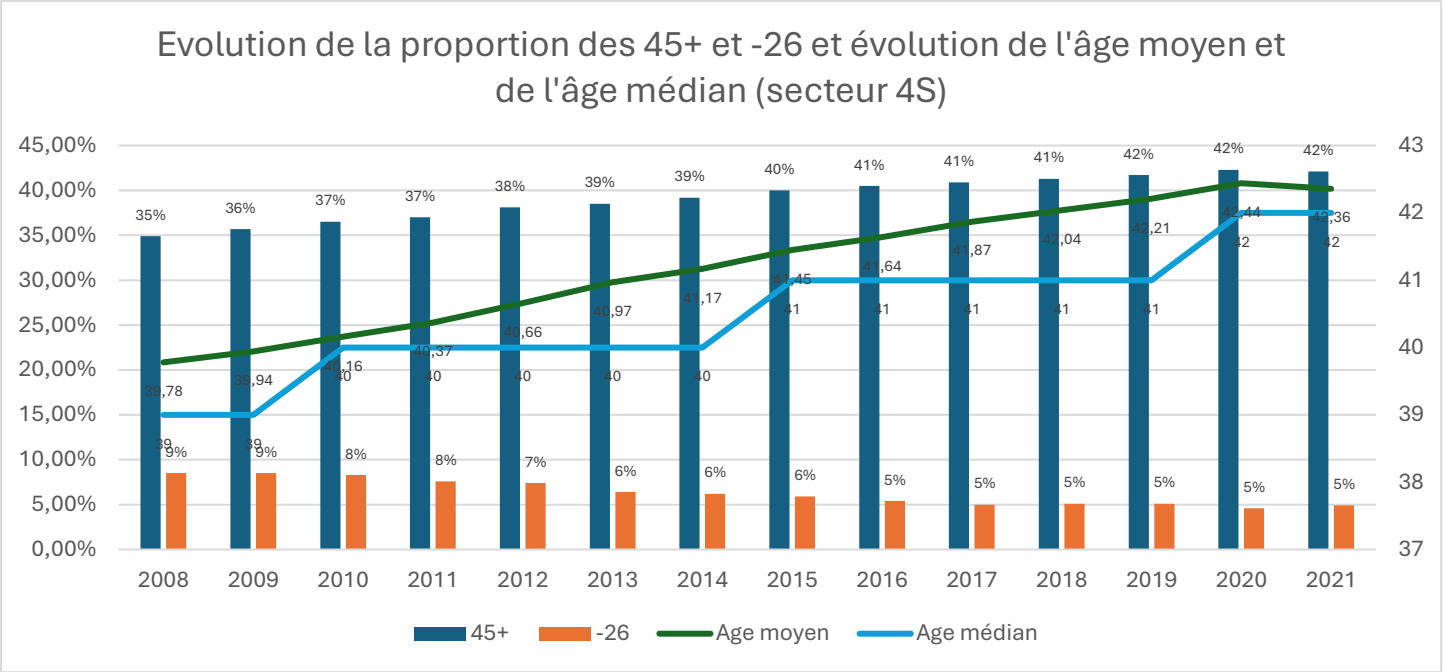
De 35% en 2008, la proportion des travailleur·se·s de 45 ans et plus a atteint la barre des 40% en 2015 et poursuit son augmentation par la suite.

Une diminution continue des moins de 26 ans

La part des moins de 26 ans passe de 8,5% à 5%.

L'âge moyen ne cesse d'augmenter

Après être passé au-delà de la barre des 40 ans en 2010, l'âge moyen poursuit son augmentation pour atteindre 42,4 ans en 2021. L'âge médian suit le mouvement.



- Le secteur des Services d’aide à domicile (AF)
- ✓ Le secteur des Services d’aide à domicile (AF) – Généralités

La part occupée dans les secteurs APEF

Au 31 décembre 2021, le secteur AF est constitué de 51 employeurs (0,9% des secteurs APEF) qui occupent 10 854 travailleurs (11,5% des secteurs APEF).

L'évolution de l'emploi

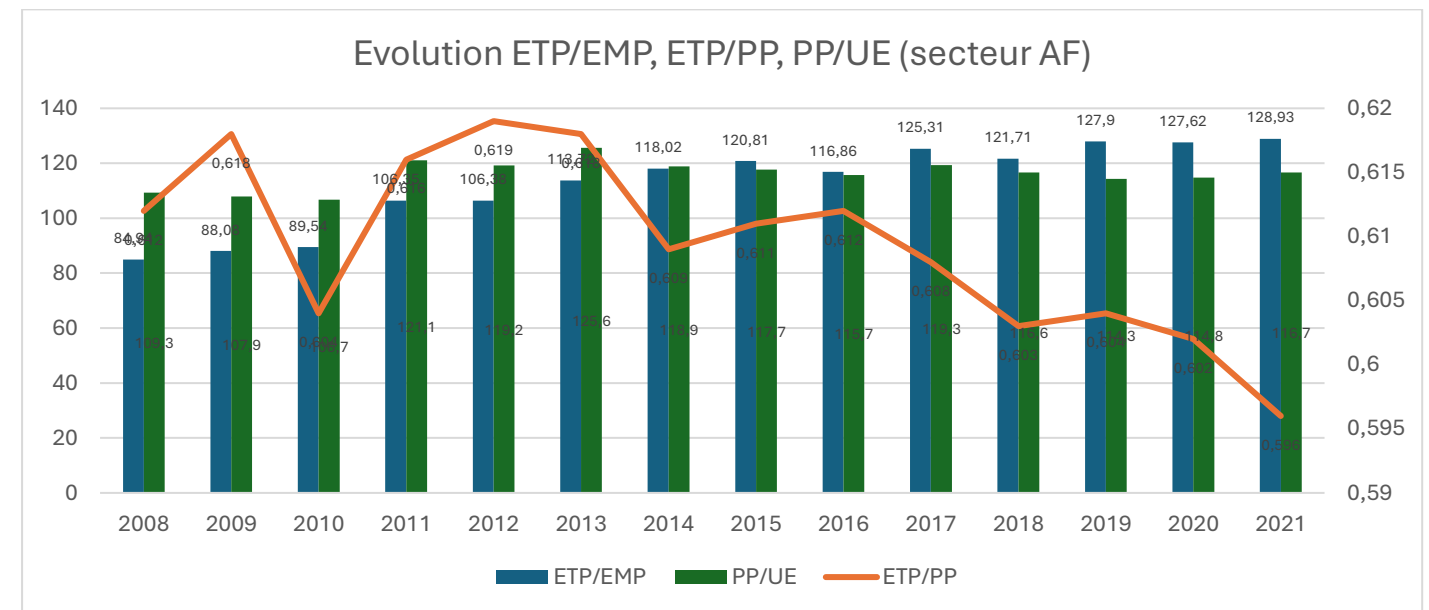
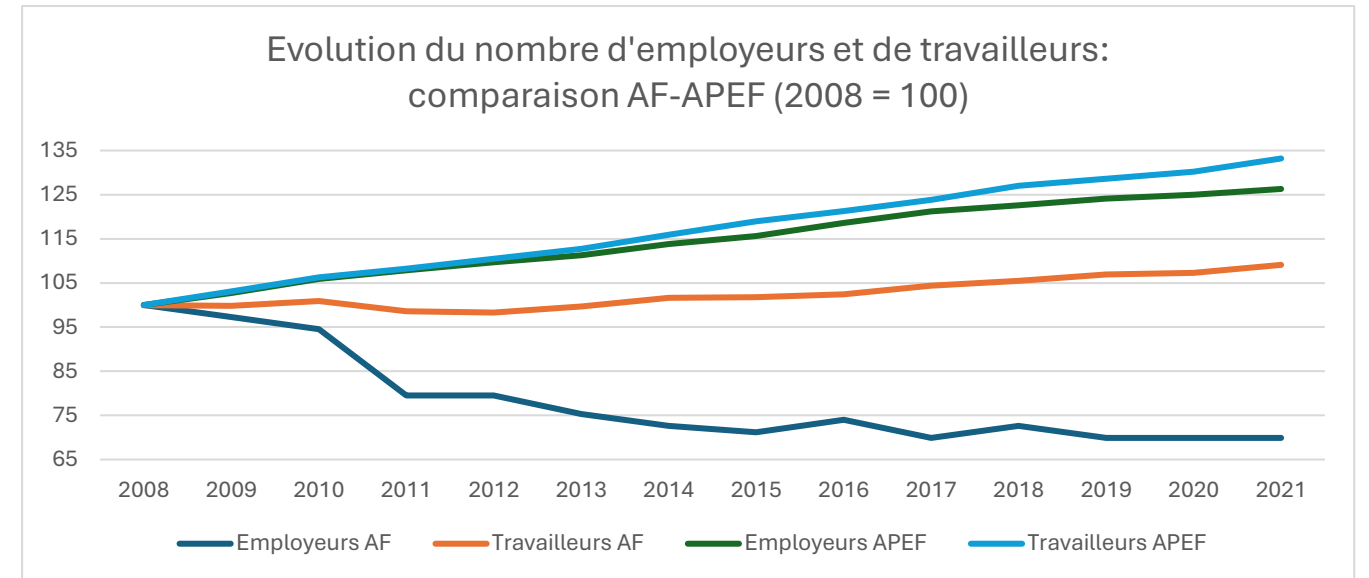
Le secteur AF est celui qui connaît la perte la plus importante d’employeurs, passant de 73 employeurs en 2008 à 51 en 2021. Toutefois, le nombre de travailleurs se maintient au cours de cette période et tend même à augmenter ces dernières années. Il y aurait eu un certain nombre de fusions, des fermetures avec intégration du personnel dans d’autres structures, et également des changements de CP.

Les caractéristiques du secteur

Le secteur AF se distingue par :

- la part très importante de femmes
- la part très importante de travailleur·se·s à temps partiel
- la proportion plus importante de travailleur·se·s ayant 45 ans ou plus
- la faible présence des travailleur·se·s de moins de 26 ans
- la très grande taille des employeurs
- la part plus importante d’ouvrier·ère·s (travailleur·se·s manuel·le·s)
- un recours plus fréquent au statut d’ACS-APE, particulièrement chez les travailleur·se·s manuel·le·s.

Les aides familiales et aide-ménagères travaillent seules au domicile du bénéficiaire. En général, les jeunes ne sont pas attirées par le métier. Nombre de travailleuses sont également entrées plus tard, après un autre parcours et une formation en Enseignement de promotion sociale.



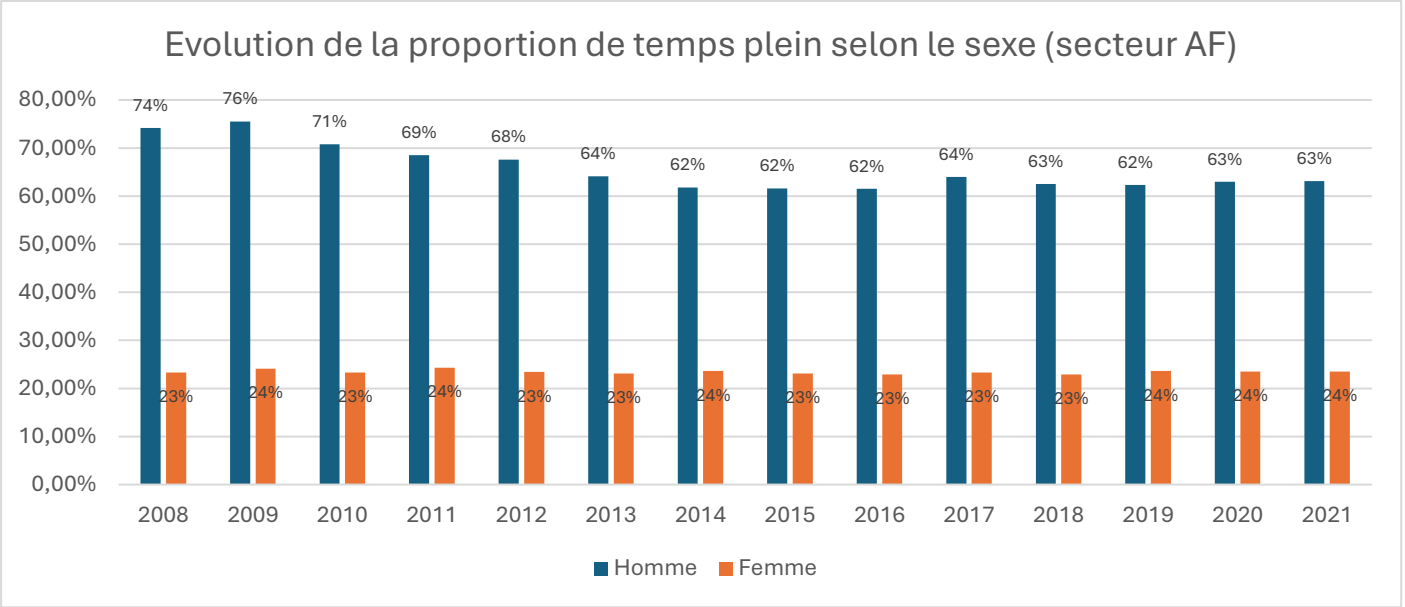
✓ Le secteur des Services d’aide à domicile (AF) - Temps de travail et salaires

Une diminution importante du temps plein chez les hommes

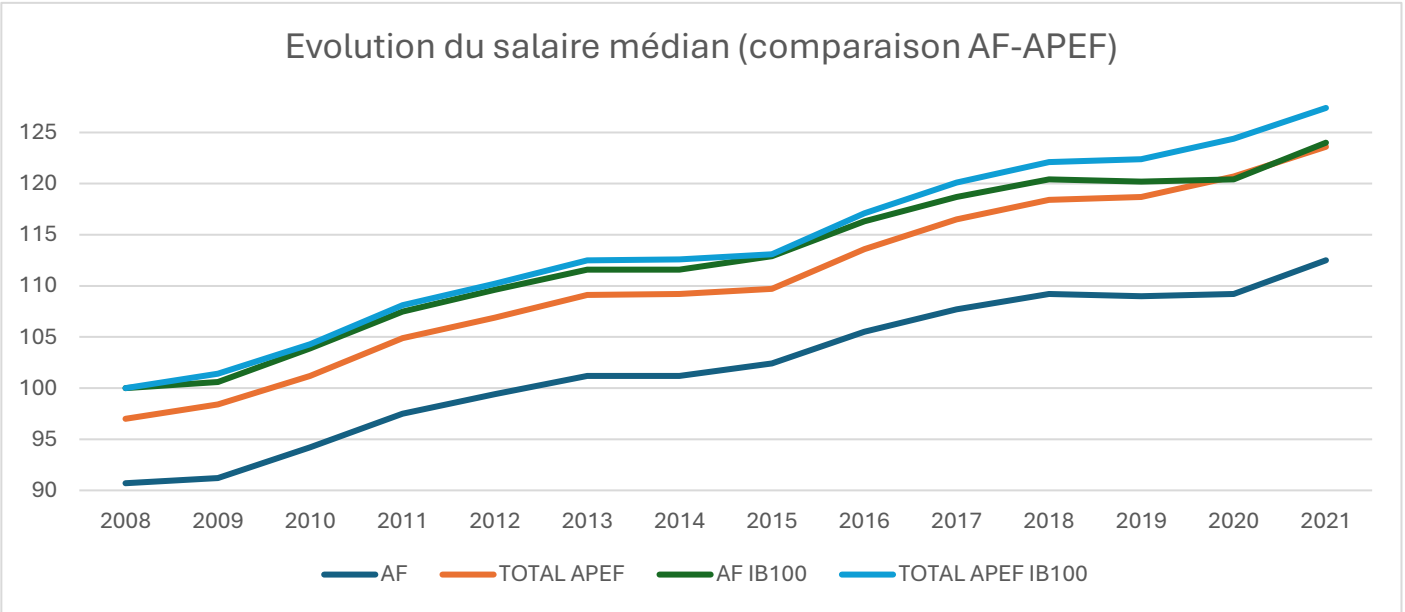
La proportion de temps plein chez les hommes est beaucoup plus élevée que chez les femmes, mais diminue également à grande vitesse. Cette chute rapide doit toutefois être relativisée étant donné le très faible effectif d’hommes dans ce secteur. Notons toutefois que la part d’hommes dans le secteur est passée de 2,8% en 2008 à 5,5% en 2021.

Evolution du salaire dans le secteur

La moyenne salariale dans le secteur AF est plus faible que la moyenne dans l’ensemble des secteurs APEF. Toutefois, l’augmentation du salaire suit la même tendance. Le taux de croissance rattrape d’ailleurs son retard en 2015.



✓



✓ Le secteur des Services d’aide à domicile (AF) – Âges

Evolution de la pyramide des âges dans le temps

Une augmentation importante de la proportion de 45 ans et plus

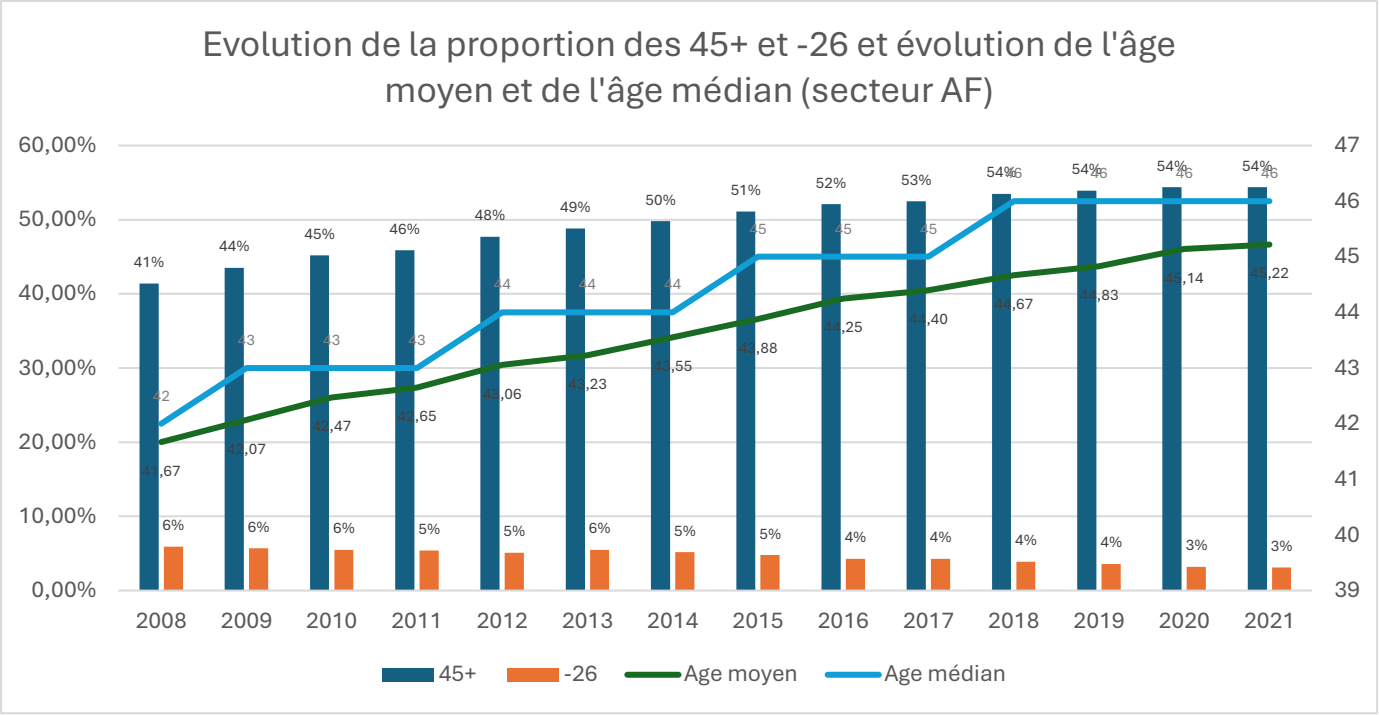
En 13 ans, la part des 45 ans et plus a gonflé de 13%, la faisant passer au-dessus de la barre de 50% en 2015.

Une diminution des moins de 26 ans

La part des moins de 26 ans, déjà très faible dans ce secteur, passe en dessous de 5% en 2015.

L’âge moyen ne cesse d’augmenter

En conséquence, l’âge moyen a pris plus de 3 unités sur la période, passant de 41,7 à 45,2 ans. L’âge médian suit le mouvement.



9.2 Des enjeux transversaux ?

L'hétérogénéité des secteurs APEF

Le secteur non marchand, et plus particulièrement les secteurs APEF, réunissent des institutions qui ont certains principes communs et qui développent des activités dont la plus-value sociale doit être sans cesse défendue.

Toutefois, c'est le plus souvent le caractère hétérogène et éclaté du secteur qui est mis en avant et qui réduit la possibilité d'une identité commune. On insiste par exemple sur la forte diversité des activités, des qualifications et métiers en activité, du public pris en charge...

Les caractéristiques des organisations sont également très diverses : taille des structures, modalités de subvention des pouvoirs publics, nombre de commissions paritaires, etc. Il semble toutefois important, en guise de conclusion, de rappeler quelques enjeux communs des secteurs.

Les projections démographiques et leurs impacts sur le développement des secteurs

On peut souligner trois types d'évolution démographique qui seront rencontrés dans les prochaines années et auront un impact sur les secteurs APEF.

Premièrement, alors qu'au 1er janvier 2007, 16,53% de la population wallonne avait 65 ans et plus, les projections démographiques estiment que ce pourcentage passera à 25,91% d'ici 2060. Selon l'Unipso, les services d'aide familiale seront touchés par cette évolution (Unipso, 2009).

Deuxièmement, même si la part des jeunes aura tendance à diminuer dans les années qui viennent, l'augmentation de cette population en chiffre absolu se poursuivra, ce qui nécessitera de poursuivre le développement des milieux d'accueil à l'enfance et des services dédiés à la jeunesse.

Troisièmement si le taux de risque de pauvreté ne diminue pas, la quantité de personnes en risque de pauvreté continuera à augmenter proportionnellement à l'augmentation de la population, ce qui impactera sur l'ensemble des services dans les secteurs qui nous intéressent.

Le soutien par les politiques publiques

Toutefois, les évolutions démographiques et sociales ne constituent pas un prédicteur suffisant du développement futur des secteurs par le biais du soutien public. Selon le CRISP, le secteur non marchand est largement tributaire des politiques publiques et son champ sera donc amené à se développer ou à se résorber selon la décision politique (Dryon & Krzeslo, 2003).

En conséquence, l'évolution du secteur doit être comprise non seulement en regard de l'évolution des besoins des populations, mais aussi en regard des moyens mis en œuvre par les pouvoirs publics pour y répondre : « Ainsi, vieillissement de la population, évolution sociétale et technique, contraintes budgétaires et choix politiques sont autant de facteurs qui conditionnent l'avenir du secteur » (Forem, 2014: 1).

La qualité des emplois et les conditions de travail

Enfin, si l'emploi et l'importance des secteurs APEF augmentent rapidement, il est également important de questionner la nature des emplois proposés, notamment concernant le régime de temps de travail, la rémunération... L'amélioration des conditions de travail ainsi que la professionnalisation continue des secteurs sont des préoccupations centrales des Fonds et de l'APEF.

9.3 Pour aller plus loin

Voici une sélection de ressources pour vous permettre d'approfondir la thématique :

- Dryon, P. & Krzeslo, E. (2003), *Les relations collectives dans le secteur non marchand*, dans *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 1795.
- FOREM-AMEF (2014), *Le secteur de la santé et de l'action sociale en Wallonie : aperçu chiffré en matière d'emploi – Rapport 2012-2013*. <http://bit.ly/29gBXFQ>
- Unipso (2009), *10 années d'évolution du secteur à profit social*, Etude économique 2009. http://www.ufenm.be/IMG/pdf/10_annees_d_evolution_du_secteur_a_profit_social.pdf