

RAPPORT

L'emploi dans le secteur de la distribution



Table des matières

1	L'emploi dans le secteur de la distribution.....	9
1.1	La place du secteur de la distribution dans l'économie belge	9
1.2	Comparaison avec les pays voisins.....	19
1.3	Localisation géographique de l'emploi et répartition par sous-secteur.....	19
1.4	Taille des unités d'établissement.....	25
2	Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution belge....	30
2.1	Statut et sexe.....	30
2.2	Niveau de qualification	33
2.3	Structure d'âge de l'emploi	36
2.4	Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise	41
3	Organisation du travail dans le secteur de la distribution.....	43
3.1	Travail à temps partiel	43
3.2	Nombre d'heures prestées par semaine.....	48
3.3	Emplois permanents et temporaires	52
3.4	Travail intérimaire.....	55
3.5	Travail atypique	58
3.6	Horaire de travail	68
3.6.1	Horaires de travail choisis et imposés	68
3.6.2	Travail posté en équipes	69
3.7	Chômage temporaire	71
3.8	Régime de chômage avec complément d'entreprise	74
3.9	Interruptions de carrière et crédit-temps.....	80
4	Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution	86
4.1	Travailleurs frontaliers	86
4.2	Nationalité des travailleurs.....	88
5	Fonctions critiques dans le secteur de la distribution	89

6 Conclusion	91
6.1 L'emploi dans le secteur de la distribution en Belgique	91
6.2 Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution belge	92
6.3 Organisation du travail dans le secteur de la distribution.....	93
6.4 Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution.....	95
6.5 Fonctions critiques.....	95
En résumé.....	96
7 Annexe	98

Liste des graphiques

Graphique 1-1: Évolution du nombre de salariés et de travailleurs indépendants au cours de la période 1997-2022.....	13
Graphique 1-2 : Évolution du nombre d'administrateurs et du nombre d'indépendants (NACE 47).....	18
Graphique 1-3 : Taille moyenne des unités d'établissement du secteur de la distribution selon le nombre de travailleurs (au 30 juin)	28
Graphique 1-4 : Part des unités d'établissement de plus de 100 travailleurs dans l'emploi total	29
Graphique 2-1 : Niveau de qualification dans le secteur de la distribution (NACE 45,46, 46, 47) en 2000 et 2023	34
Graphique 2-2 : Niveau de qualification dans le secteur de la distribution et l'économie belge en 2023	35
Graphique 2-3 : Niveau de qualification dans les secteurs de la distribution européens en 2023.....	36
Graphique 2-4 : Structure d'âge selon le statut professionnel des travailleurs dans le secteur de la distribution en 2023	37
Graphique 2-5 : Structure d'âge selon le sexe des travailleurs du secteur de la distribution en 2023..	38
Graphique 2-6 : Évolution de la structure d'âge dans le secteur de la distribution.....	39
Graphique 2-7 : Comparaison de la structure d'âge en 2023.....	39
Graphique 2-8 : Structure d'âge des travailleurs des secteurs de la distribution européens en 2023 ..	40
Graphique 2-9 : Pourcentage de salariés qui ont x années d'ancienneté dans l'entreprise en 2023	41
Graphique 2-10 : Évolution de l'ancienneté moyenne dans une même entreprise du secteur de la distribution (en nombre d'années)	42
Graphique 3-1 : Évolution de la part du travail à temps partiel (NACE 45, 46, 47).....	44
Graphique 3-2 : Part du travail à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2023 (NACE 45, 46, 47)	47
Graphique 3-3 : Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) durant la période 1997-2023	50
Graphique 3-4 : Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps plein dans les secteurs de la distribution européens en 2022 (NACE 45, 46, 47).....	51
Graphique 3-5 : Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2022 (NACE 45, 46, 47)	51
Graphique 3-6 : Part des salariés qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée dans les secteurs de la distribution européens en 2023 (NACE 45, 46, 47)	54
Graphique 3-7 : Travail intérimaire dans le secteur de la distribution 1999-2016 (NACE 45, 46, 47)....	55
Graphique 3-8 : Travail intérimaire dans le secteur de la distribution 2017-2023 (NACE 45, 46, 47)....	56
Graphique 3-9 : Travail intérimaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur	57
Graphique 3-10 : Part du travail intérimaire dans l'emploi de chaque sous-secteur du secteur de la distribution.....	58
Graphique 3-11 : Le travail atypique dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	59
Graphique 3-12 : Part du travail le soir dans les secteurs de la distribution européens en 2023 (NACE 45, 46, 47)	61
Graphique 3-13 : Le travail de nuit dans les secteurs de la distribution européens en 2023 (NACE 45, 46, 47)	62

Graphique 3-14 : Part du travail le samedi dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)	65
Graphique 3-15 : Part du travail le dimanche dans les secteurs de la distribution européens en 2021 (NACE 45, 46, 47)	66
Graphique 3-16 : Part des salariés qui travaillent habituellement le soir, la nuit, le week-end ou à domicile dans le secteur de la distribution et dans les sous-secteurs 45, 46 et 47 en 2023	67
Graphique 3-17 : Part du travail en équipes dans les secteurs de la distribution européens en 2023 (NACE 45, 46, 47)	70
Graphique 3-18 : Évolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution et l'économie belge	72
Graphique 3-19 : Évolution du nombre de personnes en chômage temporaire dans le secteur de la distribution, ventilé par sous-secteur	73
Graphique 3-20 : Évolution du nombre de chômeurs temporaires et du nombre de travailleurs dans le secteur de la distribution	73
Graphique 3-21 : Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2002-2016)	77
Graphique 3-22 : Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2017-avril 2024)	77
Graphique 3-23 : Répartition du nombre de chômeurs en RCC par âge (mois de référence : juin)	79
Graphique 3-24 : Ventilation du nombre de chômeurs en RCC par groupe d'âge	79
Graphique 3-25 : Comparaison entre l'évolution des interruptions de travail dans le secteur de la distribution et l'économie belge	85
Graphique 4-1 : Part des travailleurs ressortissants de l'UE et de nationalité extra-UE dans le secteur de la distribution et l'économie belge au cours de ces dernières années	88

Liste des tableaux

Tableau 1-1: L'emploi dans le secteur de la distribution (par millier de personnes) et dans le reste de l'économie.....	10
Tableau 1-2 : Nomenclature NACE 2008 et part dans l'emploi (2022)	11
Tableau 1-3 : L'emploi dans les sous-secteurs du secteur de la distribution (par millier de personnes)	12
Tableau 1-4 : Salariés et indépendants dans le secteur de la distribution en pourcentage de l'emploi total	14
Tableau 1-5 : Répartition de l'emploi par branche d'activité des secteurs de services (en milliers de personnes)	15
Tableau 1-6 : Répartition des indépendants par Région et par sous-secteur	16
Tableau 1-7 : Évolution de l'emploi dans le secteur de la distribution en Belgique et dans les pays voisins	19
Tableau 1-8 : Nombre et évolution des salariés par Région durant la période 2011-2021 au 30 juin 2022	21
Tableau 1-9 : Part dans l'emploi de salariés par secteur et par Région au 30 juin 2022.....	23
Tableau 1-10 : Répartition des salariés par sous-secteur dans le secteur de la distribution et du commerce de détail du NACE 47.7 au 30 juin 2022.....	24
Tableau 1-11 : Secteur de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2022...	26
Tableau 1-12 : Sous-secteurs de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2022	27
Tableau 1-13 : Secteur de la distribution selon la taille des entités juridiques au 30 juin 2023	29
Tableau 2-1 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon le statut et le sexe en 2022	31
Tableau 2-2 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon leur commission paritaire en 2022.	32
Tableau 2-3 : Commissions paritaires auxquelles ressortent les travailleurs du secteur	33
Tableau 2-4 : Ancienneté moyenne dans le secteur de la distribution en 2023	42
Tableau 3-1 : Part des travailleurs occupés à temps plein et à temps partiel dans l'emploi salarié total du secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	44
Tableau 3-2 : Part des travailleurs occupés à temps partiel dans l'emploi salarié total des sous-secteurs du secteur de la distribution en 2023.....	47
Tableau 3-3 : Durée de travail hebdomadaire moyenne habituelle selon le sexe, le statut et le régime de travail dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47).....	49
Tableau 3-4 : Emplois permanents et temporaires dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	53
Tableau 3-5 : Le travail le soir dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	60
Tableau 3-6 : Le travail de nuit dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	62
Tableau 3-7 : Le travail le samedi dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	64
Tableau 3-8 : Le travail le dimanche dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	65
Tableau 3-9 : Le travail à domicile dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)	67
Tableau 3-10 : Horaire de travail en 2023 (NACE 45, 46 et 47)	69
Tableau 3-11 : Évolution du travail en équipes dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) ...	70

Tableau 3-12 : Évolution du nombre annuel moyen de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution.....	78
Tableau 3-13 : Aménagement du temps de travail dans les sous-secteurs (45, 46 et 47) du secteur de la distribution.....	82
Tableau 3-14 : Aménagement du temps de travail dans les sous-secteurs (45, 46 et 47) du secteur de la distribution.....	84
Tableau 4-1 : Évolution du nombre de frontaliers (exprimé en ETP) au cours de ces dernières années dans le secteur de la distribution	86
Tableau 4-2 : Sous-secteurs occupant des travailleurs frontaliers (exprimés en ETP) en 2023.....	87
Tableau 4-3 : Pays d'origine des travailleurs frontaliers (en ETP) en 2023.....	88
Tableau 7-1 : Nombre d'unités d'établissement par taille d'entreprise et par arrondissement au 30 juin 2022	98

Rapport sur l'emploi dans le secteur de la distribution

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

La première partie décrit l'emploi dans le secteur de la distribution durant la période 1997-2022. Elle examine aussi plus en détail la localisation géographique de l'emploi et des principaux sous-secteurs. Enfin, elle comporte une analyse du nombre d'unités d'établissement et de la taille des établissements actifs dans le secteur de la distribution. Dans la mesure du possible, toutes ces données sont mises en perspective avec les évolutions observées dans le reste de l'économie belge.

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

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

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

La dernière partie décrit les fonctions critiques.

Sources

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

1 L'emploi dans le secteur de la distribution

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

Entre 1997 et 2022, l'emploi dans le secteur de la distribution (codes NACE 45, 46 et 47) s'est accru de 8,7 %. En 1997, le secteur de la distribution occupait 553 900 travailleurs, dont 154 600 indépendants. L'emploi dans le secteur de la distribution a augmenté de 48 200 unités entre 1997 et 2022. Avec 602 100 emplois, soit une part de 11,8 % dans l'emploi total en Belgique en 2022, le secteur de la distribution est un contributeur majeur de l'économie belge et se situe au niveau qui était le sien avant la pandémie de COVID. La croissance de l'emploi est entièrement attribuable à l'augmentation du nombre de salariés (120 100 unités). Le nombre d'indépendants s'est réduit considérablement, les pertes totales se chiffrant à 71 900 emplois d'indépendants entre 1997 et 2022. Depuis 2019, le nombre d'indépendants a de nouveau légèrement augmenté.

Dans les « services aux consommateurs », l'évolution a été la même que dans la distribution : durant la période 1997-2022, le nombre de salariés a augmenté (de 85 400 personnes ou 15,4 %) et l'emploi a fortement reculé chez les indépendants (52 600 emplois ou -23,6 %). Comme dans le secteur de la distribution, le nombre d'indépendants est à nouveau en hausse depuis 2019. Mais contrairement au secteur de la distribution, le nombre de salariés a diminué dans le même temps. En 2022, cette tendance semble s'inverser et le nombre de salariés repart à la hausse.

Dans les « services aux entreprises », l'emploi a nettement progressé tant chez les salariés (+99,9 %) que chez les indépendants (+80,8 %).

Bien que le secteur de la distribution ait connu une hausse de l'emploi (8,7 %) nettement inférieure à celle du secteur des « services aux entreprises » (+93,5 %), il a fait mieux que tous les « services aux consommateurs » (+4,2 %). Il est à noter que ces services englobent également la distribution de véhicules motorisés et le commerce de détail (NACE 45 et 47).

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

Secteur (Nace)		1997	2002	2008	2014	2019	2021	2022	Δ 2022-21	Δ 2022-97	% 2022-97
Distribution (Nace 45-47)	Salariés	399,3	458,0	503,6	497,4	512,7	514,3	519,4	5,1	120,1	30,1%
	Indépendants	154,6	125,7	101,1	85,9	78,8	82,5	82,7	0,2	-71,9	-46,5%
	Total	553,9	583,7	604,6	583,2	591,5	596,7	602,1	5,4	48,2	8,7%
Services aux consommateurs (45; 47; 55-56; 59-60; 64-65; 68; 79; 95; 96-98)	Salariés	556,1	612,0	634,0	625,9	641,3	622,7	641,5	18,8	85,4	15,4%
	Indépendants	223,1	193,5	164,1	154,8	157,0	166,6	170,5	3,9	-52,6	-23,6%
	Total	779,2	805,3	798,0	780,6	798,2	789,2	812,0	22,8	32,8	4,2%
Services aux entreprises (46; 62-63; 66; 69-75; 77-78; 80-82)	Salariés	475,8	588,9	715,0	763,9	890,2	919,8	950,9	31,1	475,1	99,9%
	Indépendants	237,8	263,2	322,1	370,9	407,6	422,2	429,9	7,7	192,1	80,8%
	Total	713,6	852,0	1.037,3	1.134,6	1.297,8	1.342,1	1.380,7	38,6	667,1	93,5%
Industrie (10-33; 58)	Salariés	636,3	622,8	578,0	498,0	493,8	488,9	494,5	5,6	-141,8	-22,3%
	Indépendants	31,7	28,6	26,6	24,6	25,9	28,0	28,4	0,4	-3,3	-10,4%
	Total	668,1	651,2	604,4	522,5	520,1	516,6	522,8	6,2	-145,3	-21,7%
Secteurs de réseau (35-39; 49-53; 61)	Salariés	299,6	312,5	316,6	310,4	326,2	332,0	337,4	5,4	37,8	12,6%
	Indépendants	12,9	12,1	12,3	12,1	12,4	12,8	13,3	0,5	0,4	3,1%
	Total	312,4	324,6	329,2	322,4	338,5	344,9	350,7	5,8	38,3	12,3%
Construction (41-43)	Salariés	181,4	194,9	217,0	209,5	212,4	216,1	220,0	3,9	38,6	21,3%
	Indépendants	55,4	52,2	55,8	63,5	74,2	83,0	86,6	3,6	31,2	56,3%
	Total	236,8	247,1	272,8	273,0	286,6	299,1	306,6	7,5	69,8	29,5%
Quaternaire (84-88; 90-94)	Salariés	1.031,7	1.135,2	1.274,3	1.388,9	1.484,4	1.520,1	1.542,4	22,3	510,7	49,5%
	Indépendants	74,7	80,0	83,2	92,4	107,6	114,1	117,7	3,6	43,0	57,6%
	Total	1.106,4	1.215,4	1.357,6	1.481,5	1.592,0	1.634,2	1.660,2	26,0	553,8	50,1%
Belgique	Salariés	3.199,7	3.486,5	3.756,0	3.821,0	4.076,5	4.130,0	4.217,9	87,9	1.018,2	31,8%
	Indépendants	705,7	689,1	715,7	756,2	818,7	859,2	878,1	18,9	172,4	24,4%
	Total	3.905,4	4.175,5	4.471,7	4.577,2	4.895,3	4.989,2	5.096,1	106,9	1.190,7	30,5%

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

L'emploi total en Belgique a enregistré une hausse de 1 190 700 personnes entre 1997 et 2022 (cf. Tableau 1-1). Cette augmentation s'explique essentiellement par la nette progression dans les « services aux entreprises » et les secteurs quaternaires. Comme indiqué plus haut, l'emploi a augmenté de pas moins de 93,5 % entre 1997 et 2022 dans les secteurs qui fournissent des services aux entreprises et de 50,1 % dans les secteurs quaternaires. C'est une indication, notamment, que l'externalisation de services est de plus en plus fréquente dans les secteurs industriels et les services publics. Une part importante de la progression de l'emploi total est également à mettre à l'actif du secteur de la construction, dans lequel l'emploi a augmenté de 29,5 %. L'emploi a enregistré une hausse moins élevée dans les secteurs de réseaux (12,3 %) et une baisse considérable dans l'industrie (-21,7 %).

Le Tableau 1-2 présente les différents sous-secteurs de chaque secteur suivant la nomenclature NACE 2008 ainsi que leur part dans l'emploi. Les secteurs quaternaires occupent avec 32,6 % la part la plus importante de l'emploi en Belgique, suivis des secteurs fournissant des services aux entreprises (qui incluent notamment NACE 46) avec une part de 27,1 %. Ensemble, ils représentent plus de la moitié (59,7 %) de l'emploi total.

Tableau 1-2 : Nomenclature NACE 2008 et part dans l'emploi (2022)

	Part dans l'emploi
Industrie	10,3%
Industrie alimentaire (10-12)	2,06%
Textile (13-15)	0,40%
Bois (16)	0,31%
Papier(17)	0,23%
Imprimerie (18)	0,24%
Cokéfaction et raffinage (19)	0,08%
Industrie chimique (20)	0,88%
Industrie pharmaceutique (21)	0,60%
Caoutchouc et plastique(22)	0,49%
Produits minéraux (23)	0,56%
Métallurgie (24)	0,50%
Produits métalliques (25)	1,03%
Produits informatiques, électroniques et optiques (26)	0,20%
Equipements électriques (27)	0,28%
Machines (28)	0,62%
Assemblages automobiles (29)	0,56%
Autres matériels de transport (30)	0,13%
Meubles autres industries manufacturières (31-32)	0,43%
Réparation et installation de machines (33)	0,46%
Edition (58)	0,19%
Secteurs de réseau	6,9%
Electricité et gaz (35)	0,36%
Eaux (36)	0,15%
Déchets (37-39)	0,54%
Transports terrestres et transport par conduites (49)	2,49%
Transports par eau (50)	0,07%
Transports aériens (51)	0,14%
Entreposage et services auxiliaires des transports (52)	1,97%
Activités de poste et de courrier (53)	0,76%
Télécommunications (61)	0,40%
Construction	6,0%
Industrie de construction (41-43)	6,02%
Services aux consommateurs	15,9%
Commerce de gros et de détail des véhicules (45)	1,49%
Commerce de détail, à l'exception des véhicules (47)	6,27%
Hébergement et restauration (55-56)	3,18%
Média son et bruit (59-60)	0,29%
Activités des services financiers (64)	1,02%
Assurance, réassurance et caisses de retraite (65)	0,47%
Activités immobilières (68)	0,61%
Agences de voyage (79)	0,14%
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques (95)	0,13%
Autres services personnels (96)	1,50%
Ménages en tant qu'employeurs de personnel (97-98)	0,84%
Services aux entreprises	27,1%
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles (46)	4,05%
Programmation (62-63)	1,93%
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (66)	0,69%
Activités juridiques et comptables; activités des sièges sociaux; conseil de gestion (69-70)	8,40%
Architecture et d'ingénierie, ... (71)	1,38%
Recherche-développement scientifique (72)	0,28%
Publicité et études de marché (73)	0,38%
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (74-75)	0,62%
Location et location-bail (77)	0,33%
Activités liées à l'emploi (78)	4,20%
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (80-82)	4,84%
Quaternaire	32,6%
Administration publique et défense; sécurité sociale obligatoire (84)	8,91%
Enseignement (85)	8,52%
Santé humaine (86)	6,95%
Action sociale avec et sans hébergement (87-88)	6,28%
Arts et amusement; bibliothèques, musées et autres activités culturelles; organisation de jeux de hasard et d'argent (90-92)	0,58%
Sports, récréation et loisirs (93)	0,45%
Organisations associatives (94)	0,89%

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

Au sein du secteur de la distribution, le sous-secteur « Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 47, ci-après « commerce de détail ») est le plus important sur le plan de l'emploi en Belgique. En 2022, il occupait 319 700 travailleurs. Le segment « Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 46, ci-après « commerce de gros ») est significativement plus restreint (206 500 travailleurs). Le « Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles » (NACE 45, ci-après « distribution de véhicules automobiles ») est le plus petit secteur avec 75 900 travailleurs. Entre 1997 et 2022, l'emploi a connu la plus forte progression dans la distribution de véhicules automobiles et le commerce de détail (resp. 10,2 % et 11,2 %) et la hausse a été la plus faible dans le commerce de gros (4,5 %). En ce qui concerne le nombre d'emplois indépendants, les trois sous-secteurs présentent la même tendance sur le long terme, à savoir une forte diminution. C'est le signe, entre autres, de la disparition structurelle de petits commerçants indépendants. À partir de 2019, on observe un renversement, le nombre de travailleurs indépendants augmentant de 8,8 % dans NACE 45 et de 6,2 % dans NACE 47 au cours de la période 2019-2022.

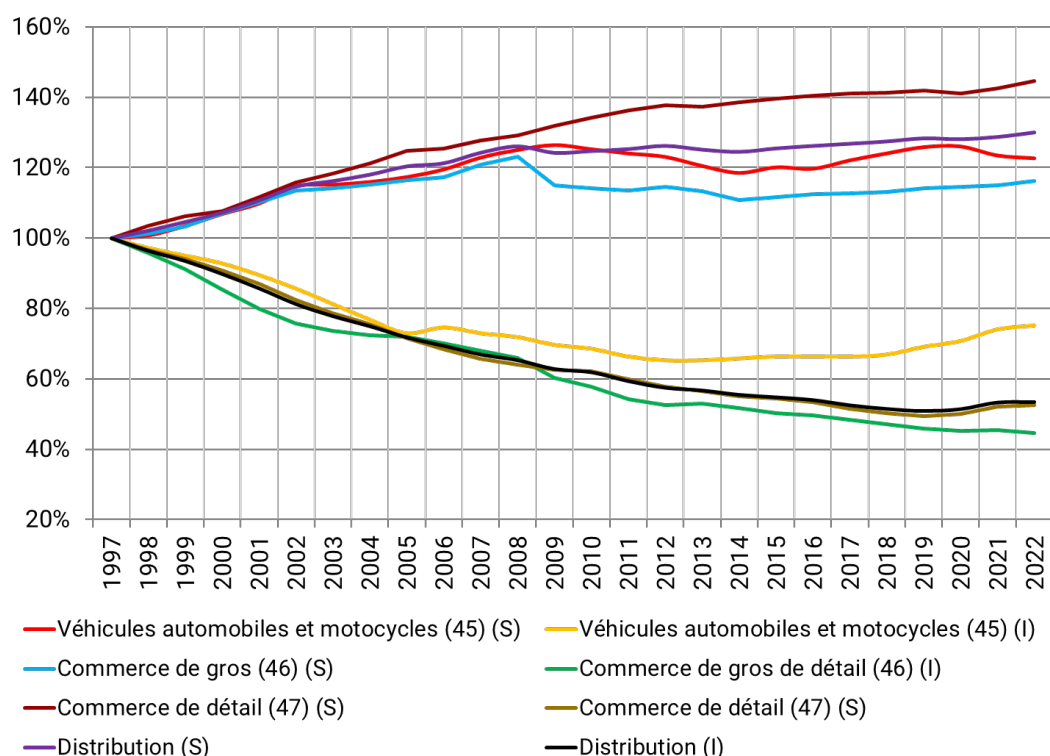
En comparaison avec 2019, année antérieure à la crise, le nombre de travailleurs en 2022 reste uniquement inférieur dans la distribution de véhicules automobiles.

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

Secteur (NACE)		1997	2002	2008	2014	2019	2021	2022	Δ 2022-19	Δ 2022-97	% 2022-19	% 2022-97
NACE 45	Salariés	50,8	58,3	63,5	60,2	63,9	62,7	62,3	-1,6	11,5	-2,5%	22,6%
	Indépendants	18,1	15,5	13,0	11,9	12,5	13,4	13,6	1,1	-4,5	8,8%	-24,9%
	Total	68,9	73,8	76,4	72,1	76,4	76,1	75,9	-0,5	7,0	-0,7%	10,2%
NACE 46	Salariés	165,1	187,4	203,2	183,1	188,6	190,0	192,0	3,4	26,9	1,8%	16,3%
	Indépendants	32,5	24,6	21,4	16,8	14,9	14,8	14,5	-0,4	-18,0	-2,7%	-55,4%
	Total	197,6	212,0	224,6	199,8	203,5	204,8	206,5	3,0	8,9	1,5%	4,5%
NACE 47	Salariés	183,4	212,3	236,9	254,1	260,2	261,6	265,1	4,9	81,7	1,9%	44,5%
	Indépendants	104,0	85,6	66,7	57,2	51,4	54,3	54,6	3,2	-49,4	6,2%	-47,5%
	Total	287,4	297,9	303,6	311,3	311,6	315,8	319,7	8,1	32,3	2,6%	11,2%

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

Le graphique ci-dessous apporte des précisions sur l'évolution distincte du nombre de salariés et d'indépendants. Il en ressort que, durant la période 1997-2022, l'emploi des salariés a augmenté dans le secteur de la distribution, tandis que l'emploi des indépendants s'est nettement replié. À compter de la crise financière de 2008, la croissance des salariés s'est cependant progressivement interrompue, si ce n'est dans le commerce de détail. À partir de 2017, ces deux derniers brisent toutefois la tendance et recommencent à augmenter légèrement. Le commerce de véhicules automobiles et de motocycles (NACE 45) ne parvient cependant pas à maintenir cette tendance positive en 2021-2022. Néanmoins, le nombre d'indépendants s'accroît à partir de 2019 dans la distribution de véhicules automobiles, comme dans le commerce de détail. Ce n'est que dans le commerce de gros que la tendance à la baisse se poursuit.

Graphique 1-1: Évolution du nombre de salariés et de travailleurs indépendants au cours de la période 1997-2022

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

Le secteur de la distribution, qui représente 11,8 % (cf. Tableau 1-4) des actifs occupés (salariés et indépendants) en Belgique, est un secteur important en matière d'emploi dans notre pays. Cette importance s'est toutefois légèrement réduite depuis 1997 (14,2 %). Le nombre d'indépendants dans le secteur s'est replié de manière flagrante, de 21,9 % en 1997 à 9,4 % en 2022.

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

	1997	2002	2008	2014	2019	2021	2022
Salariés distribution en % des salariés en BE	12,5%	13,1%	13,4%	13,0%	12,6%	12,5%	12,3%
Indépendants distribution en % des indépendants BE	21,9%	18,2%	14,1%	11,4%	9,6%	9,6%	9,4%
Actifs occupés (S&J) en % des actifs occupés BE	14,2%	14,0%	13,5%	12,7%	12,1%	12,0%	11,8%

	1997	2002	2008	2014	2019	2021	2022
Salariés NACE 45 en % des salariés services aux consommateurs	9,1%	9,5%	10,0%	9,6%	10,0%	10,1%	9,7%
Indépendants NACE 45 en % des indépendants services aux consommateurs	8,1%	8,0%	7,9%	7,7%	8,0%	8,0%	8,0%
Actifs occupés (S&I) NACE 45 en % des actifs occupés services aux consommateurs	8,8%	9,2%	9,6%	9,2%	9,6%	9,6%	9,3%
Salariés NACE 46 en % des salariés services aux entreprises	34,7%	31,8%	28,4%	24,0%	21,2%	20,7%	20,2%
Indépendants NACE 46 en % des indépendants services aux entreprises	13,7%	9,3%	6,6%	4,5%	3,7%	3,5%	3,4%
Actifs occupés (S&I) NACE 46 en % des actifs occupés services aux entreprises	27,7%	24,9%	21,7%	17,6%	15,7%	15,3%	15,0%
Salariés NACE 47 en % des salariés services aux consommateurs	33,0%	34,7%	37,4%	40,6%	40,6%	42,0%	41,3%
Indépendants NACE 47 en % des indépendants services aux consommateurs	46,6%	44,2%	40,6%	37,0%	32,7%	32,6%	32,0%
Actifs occupés (S&I) NACE 47 en % des actifs occupés services aux consommateurs	36,9%	37,0%	38,0%	39,9%	39,0%	40,0%	39,4%
Salariés NACE 45 en % des salariés BE	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%	1,6%	1,5%	1,5%
Indépendants NACE 45 en % des indépendants BE	2,6%	2,2%	1,8%	1,6%	1,5%	1,6%	1,5%
Actifs occupés (S&I) NACE 45 en % des actifs occupés BE	1,8%	1,8%	1,7%	1,6%	1,6%	1,5%	1,5%
Salariés NACE 46 en % des salariés BE	5,2%	5,4%	5,4%	4,8%	4,6%	4,6%	4,6%
Indépendants NACE 46 en % des indépendants BE	4,6%	3,6%	3,0%	2,2%	1,8%	1,7%	1,7%
Actifs occupés (S&I) NACE 46 en % des actifs occupés BE	5,1%	5,1%	5,0%	4,4%	4,2%	4,1%	4,1%
Salariés NACE 47 en % des salariés BE	5,7%	6,1%	6,3%	6,7%	6,4%	6,3%	6,3%
Indépendants NACE 47 en % des indépendants BE	14,7%	12,4%	9,3%	7,6%	6,3%	6,3%	6,2%
Actifs occupés (S&I) NACE 47 en % des actifs occupés BE	7,4%	7,1%	6,8%	6,8%	6,4%	6,3%	6,3%

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

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

Un examen de la part des différents sous-secteurs de la distribution dans les « services aux consommateurs » et les « services aux entreprises » révèle que les secteurs de la distribution sont des secteurs importants pour l'emploi. En 2022, le commerce de détail (NACE 47) était avec une part de 39,4 % le secteur le plus important en matière d'emploi dans les « services aux consommateurs » dans notre pays (cf. Tableau 1-5). Cette importance s'est accrue par rapport à 1997. La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) est le quatrième sous-secteur le plus important au sein des « services aux consommateurs » (9,3 %). En comparaison avec 2021, leur poids a toutefois légèrement diminué.

En ce qui concerne l'emploi dans les « services aux entreprises », le commerce de gros (NACE 46) occupe la quatrième place avec 15,0 %. Le secteur « Activités juridiques et comptables » (NACE 69-70) emploie le plus grand nombre de personnes (31,0 %). L'accroissement de la part de ce secteur s'explique en partie par la complexité croissante de la société et de l'économie ainsi que, comme indiqué plus haut, par le fait que l'industrie et d'autres secteurs recourent davantage à l'externalisation de services.

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

En 1997, le commerce de gros était encore avec 27,7 % le secteur le plus important en termes d'emploi au sein des « services aux entreprises ».

Comme nous l'avons déjà souligné, le commerce de détail (NACE 47) est le secteur de la distribution le plus important dans l'économie belge totale avec 6,3 % de l'emploi total en 2022. Le commerce de gros (NACE 46) représentait 4,1 % et la distribution de véhicules automobiles et de motocycles (NACE 45) 1,5 % de l'emploi total en Belgique.

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

	1997	2002	2008	2014	2019	2021	2022	Nombre 2022
Services aux consommateurs								
Commerce de détail, à l'exception des véhicules (47)	36,9%	37,0%	38,0%	39,9%	39,0%	40,0%	39,4%	319,7
Hébergement et restauration (55-56)	19,0%	18,6%	18,9%	19,4%	19,9%	18,3%	19,9%	161,9
Commerce de gros et de détail des véhicules (45)	8,8%	9,2%	9,6%	9,2%	9,6%	9,6%	9,3%	75,9
Autres services personnels (96)	7,4%	7,4%	7,8%	8,5%	8,9%	9,4%	9,4%	76,2
Activités des services financiers (64)	10,4%	10,2%	9,3%	8,3%	7,0%	6,7%	6,4%	52,0
Activités des ménages en tant qu'employeurs de personnel domestique et activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre (97-98)	7,7%	7,9%	6,3%	4,6%	5,1%	5,4%	5,3%	42,9
Assurance, réassurance et caisses de retraite (65)	2,3%	2,5%	3,0%	3,2%	3,8%	4,0%	3,9%	31,3
Activités immobilières (68)	3,8%	3,3%	3,2%	3,3%	3,1%	3,0%	2,9%	23,9
Production de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision; enregistrement sonore et édition musicale; programmation et diffusion (59-60)	1,6%	1,7%	1,7%	1,6%	1,7%	1,7%	1,8%	14,6
Agence de voyages, organisation de voyage, bureau de réservation et activités connexes (79)	0,9%	1,0%	1,2%	1,1%	1,1%	0,9%	0,9%	7,1
Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques (95)	1,2%	1,2%	1,0%	0,8%	0,8%	0,8%	0,8%	6,5
Services aux entreprises								
Activités juridiques et comptables; activités des sièges sociaux; conseil de gestion (69-70)	26,6%	27,6%	30,1%	31,7%	30,9%	31,1%	31,0%	428,2
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles (46)	12,5%	12,5%	14,7%	16,3%	17,5%	17,9%	17,9%	246,9
Enquêtes et sécurité; services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager; activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (80-82)	14,5%	14,9%	15,2%	16,0%	16,2%	15,4%	15,5%	213,8
Activités liées à l'emploi (78)	27,7%	24,9%	21,7%	17,6%	15,7%	15,3%	15,0%	206,5
Programmation, conseil et autres activités informatiques; services d'information (62-63)	3,3%	4,9%	4,8%	5,4%	6,4%	6,8%	7,1%	98,2
Activités d'architecture et d'ingénierie; activités de contrôle et analyses techniques (71)	5,2%	5,3%	4,9%	4,8%	4,9%	5,0%	5,1%	70,1
Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance (66)	4,3%	3,9%	3,3%	3,1%	2,7%	2,6%	2,5%	35,1
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques; activités vétérinaires (74-75)	1,8%	1,5%	1,3%	1,8%	2,0%	2,2%	2,3%	31,4
Publicité et études de marché (73)	2,5%	2,5%	2,2%	1,4%	1,5%	1,4%	1,4%	19,6
Activités de location et location-bail (77)	0,8%	1,1%	0,9%	1,1%	1,2%	1,2%	1,2%	16,7
Recherche-développement scientifique (72)	0,8%	0,9%	0,9%	0,8%	0,9%	1,0%	1,0%	14,2

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

En 2022, la Flandre comptait 51 128 indépendants dans la distribution contre 27 069 en Wallonie et 4 535 à Bruxelles. Entre 1997 et 2022, le nombre d'indépendants a fortement diminué dans tous les sous-secteurs et dans toutes les Régions. En termes de pourcentage, c'est à Bruxelles que la baisse est la plus forte, tous sous-secteurs confondus, avec un recul de 60,3 % par rapport à 1997 pour l'ensemble du secteur.

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

	1997	2002	2008	2014	2019	2021	2022	Δ 2022-21	Δ 2022-97	% 2022-21	% 2022-97
Distribution											
Flandre	93.511	76.600	60.523	50.925	47.705	50.924	51.128	204	-42.383	0,4%	-45,3%
Wallonie	49.625	40.757	33.721	29.283	26.537	26.907	27.069	162	-22.556	0,6%	-45,5%
Bruxelles	11.437	8.279	6.781	5.639	4.575	4.635	4.535	-100	-6.902	-2,2%	-60,3%
Total	154.573	125.636	101.025	85.847	78.817	82.466	82.732	266	-71.841	0,3%	-46,5%
NACE 45											
Flandre	10.643	9.207	7.747	7.099	7.764	8.724	8.827	103	-1.816	1,2%	-17,1%
Wallonie	6.461	5.578	4.698	4.378	4.382	4.388	4.452	64	-2.009	1,5%	-31,1%
Bruxelles	1.021	670	518	418	326	306	299	-7	-722	-2,3%	-70,7%
Total	18.125	15.455	12.963	11.895	12.472	13.418	13.578	160	-4.547	1,2%	-25,1%
NACE 46											
Flandre	19.351	14.874	12.268	9.515	8.771	8.696	8.502	-194	-10.849	-2,2%	-56,1%
Wallonie	10.190	7.938	7.706	6.054	5.168	5.115	5.062	-53	-5.128	-1,0%	-50,3%
Bruxelles	2.943	1.764	1.382	1.215	1.002	981	959	-22	-1.984	-2,2%	-67,4%
Total	32.484	24.576	21.356	16.784	14.941	14.792	14.523	-269	-17.961	-1,8%	-55,3%
NACE 47											
Flandre	63.517	52.519	40.508	34.311	31.170	33.504	33.799	295	-29.718	0,9%	-46,8%
Wallonie	32.974	27.241	21.317	18.851	16.987	17.404	17.555	151	-15.419	0,9%	-46,8%
Bruxelles	7.473	5.845	4.881	4.006	3.247	3.348	3.277	-71	-4.196	-2,1%	-56,1%
Total	103.964	85.605	66.706	57.168	51.404	54.256	54.631	375	-49.333	0,7%	-47,5%

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

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

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

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

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

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

Deux constatations pourraient expliquer cette différence conséquente dans les chiffres.

Différence dans les catégories prises en compte

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

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

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

Source : méthodologie BNB et Steunpunt Werk

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

Différence dans le traitement des administrateurs

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

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

Est considéré comme administrateur de société :

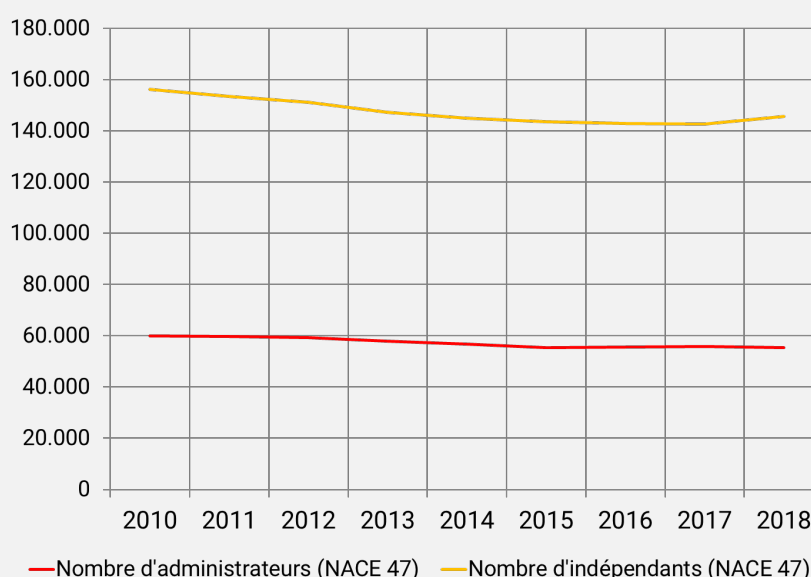
- La personne qui exerce un mandat dans une société ou une association qui se livre à une exploitation ou à des opérations de caractère lucratif ;
- La personne qui est mandataire dans une société ou une association assujettie à l'impôt belge des sociétés ou à l'impôt belge des non-résidents.

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

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

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

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



Source : Steunpunt WSE, calculs du Secrétariat

1.2 Comparaison avec les pays voisins

L'analyse comparative par pays montre que des emplois ont été créés dans le secteur de la distribution tant en Belgique que dans les pays voisins entre 2014 et 2022. Les Pays-Bas et la France affichent les taux de croissance les plus élevés, avec respectivement 11,1 % et 11,3 %. La Belgique suit en troisième position avec un taux de croissance de l'emploi plus modeste de 3,2 %.

Dans tous les pays, à l'exception de l'Allemagne, l'emploi dans le secteur de la distribution a pu se redresser après la période de crise. La France a connu la plus forte croissance de l'emploi en 2022 par rapport à 2019 (6,2 %), suivie par les Pays-Bas (2,9 %). La Belgique a également connu une croissance légèrement plus faible (1,8 %) que la France et les Pays-Bas au cours de cette période.

Tableau 1-7 : Évolution de l'emploi dans le secteur de la distribution en Belgique et dans les pays voisins

	2014	2019	2021	2022	Δ 2022-'19	Δ 2022-'14	% 2022-'19	% 2022-'14
Allemagne	5.884,0	5.974,0	5.902,0	5.955,0	-19,0	71,0	-0,3%	1,2%
Pays-Bas	1.394,0	1.505,0	1.522,0	1.549,0	44,0	155,0	2,9%	11,1%
France	3.659,0	3.835,0	3.956,0	4.074,0	239,0	415,0	6,2%	11,3%
Belgique	583,20	591,5	596,8	602,1	10,6	18,9	1,8%	3,2%

Source : Eurostat, Comptes nationaux (lfsq_egan22d)

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

Selon le concept des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS¹, notre pays comptait en 2022 514 466 salariés dans le secteur de la distribution (NACE 45 : 58 230 + NACE 46 : 189 121 + NACE 47 : 267 115). C'est un peu moins que les 519 400 salariés figurant dans les Comptes nationaux en 2022. La différence peut s'expliquer par une série de corrections réalisées lors de l'élaboration des statistiques de l'ICN.

Ces chiffres montrent que l'emploi dans la distribution (en termes de salariés) a légèrement progressé entre 2011 et 2022, la hausse étant plus forte durant la période plus étendue 1997-2022 (selon les chiffres de l'ICN). Malgré une légère baisse en 2014, nous observons pour cette période une tendance à la hausse qui résulte en 2022 dans une augmentation de 30,1 % par rapport à 1997 et de 5,1 % par rapport à 2021 (selon les chiffres de l'ICN).

¹ Ces statistiques permettent de se faire une idée du nombre de postes de travail (et d'unités locales d'établissement de travailleurs) au sein d'une région, d'une province ou d'un arrondissement déterminé(e). Elles sont établies sur la base des unités d'établissement (ou unités locales) des entreprises où les travailleurs sont occupés. Le champ d'observation concerne l'ensemble des employeurs et des travailleurs assujettis à la sécurité sociale des travailleurs salariés. Cet assujettissement repose sur la fourniture de prestations en exécution d'un contrat de travail ou de modalités similaires à un contrat de travail.

Les chiffres décentralisés de l'ONSS peuvent également nous donner un tableau détaillé de la localisation géographique de l'emploi. Entre 2011 et 2022, le nombre de salariés dans le secteur de la distribution total s'est replié de -15,2 % à Bruxelles, a augmenté de +7,2 % en Wallonie et de +6,8 % en Flandre.

Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45) et le commerce de gros (NACE 46), les pertes d'emploi en pourcentage les plus importantes ont été enregistrées à Bruxelles (respectivement -31 % et -30,3 %) entre 2011 et 2022. Celles-ci sont dues essentiellement aux secteurs « Commerce de véhicules automobiles (45.1) » (-35,1 % ou -1 288 salariés), « Commerce de gros d'autres biens domestiques (46.4) » (-31,1 % ou -3 253 travailleurs), « Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication (46.5) » (-44,6 % ou -1 607 salariés), et « Commerce de gros d'autres équipements industriels » (-43,7 % ou -1 978 salariés).

Dans la distribution de véhicules automobiles (45), les pertes d'emploi s'élèvent à - 0,5 % en Wallonie durant la période 2011-2022. Entre 2011 et 2016, les pertes étaient encore significativement plus élevées, à -3,7 %. Dans le commerce de gros, on observe une amélioration en Flandre (+4,9 %) et une hausse plus importante en Wallonie (+6,9 %). Dans le commerce de détail (NACE 47), le nombre de salariés a augmenté de 7,7 %, la hausse s'établissant à +8,4 % en Flandre et un peu plus élevée en Wallonie (9,2 %). Contrairement aux deux autres sous-secteurs, le commerce de détail à Bruxelles a enregistré une croissance (1,2 %). Le « Commerce de détail en magasin spécialisé » (47.2), le « Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé » (47.6) et le « Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés » (47.9) y contribuent (respectivement 30 %, 24,6 % et 408,9 %).

En Wallonie, le nombre de salariés a augmenté dans les deux plus grands sous-secteurs, « Commerce de détail en magasin non spécialisé » (47.1) et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé » (47.7), de respectivement 15,6 % et 3,9 %. Le commerce de détail hors magasin (47,9), y compris le commerce de détail en ligne, enregistre 19,7 % de pertes d'emploi et constitue le deuxième plus petit sous-secteur du commerce de détail. En Flandre, le nombre d'emplois s'est accru de 20,5 % dans le « Commerce de détail en magasin non spécialisé » (47.1), tandis que l'emploi s'est légèrement replié de -1,8 % dans les « Autres commerces de détail en magasin spécialisé » (47.7). Bien que le commerce de détail hors magasin (47,9), y compris le commerce de détail en ligne, ne représente qu'une petite partie de l'emploi dans le commerce de détail en Flandre, il connaît une forte augmentation de 46,5 %.

Tableau 1-8 : Nombre et évolution des salariés par Région durant la période 2011-2022 au 30 juin 2022

NACE 2/3	Secteur	Belgique		Frandre		Wallonie		Bruxelles	
		2022	2011-2022	2022	2011-2022	2022	2011-2022	2022	2011-2022
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	58.230	2,0%	37.116	8,0%	17.387	0,5%	3.727	-31,0%
451	Commerce de véhicules automobiles	31.353	-3,9%	19.442	3,3%	9.532	-5,8%	2.379	-35,1%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	14.933	15,2%	8.724	18,6%	5.336	16,1%	873	-13,6%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	11.024	4,6%	8.424	9,7%	2.180	-1,1%	420	-36,1%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	920	-2,5%	526	8,2%	339	-12,9%	55	-20,3%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	189.121	0,0%	136.641	4,9%	33.330	6,2%	19.150	-30,3%
461	Intermédiaires du commerce de gros	3.495	-1,3%	2.398	6,3%	719	1,6%	378	-34,7%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	3.192	-4,3%	2.139	0,0%	1.031	-7,6%	22	-73,5%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	34.941	11,3%	23.681	8,7%	7.417	35,9%	3.843	-7,5%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	49.544	-5,7%	34.183	0,8%	8.161	0,1%	7.200	-31,1%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	11.044	-22,8%	8.127	-14,9%	921	-20,3%	1.996	-44,6%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	42.256	4,6%	33.397	12,9%	6.308	-0,1%	2.551	-43,7%
467	Autres commerces de gros spécialisés	43.650	3,7%	31.989	6,6%	8.561	4,0%	3.100	-19,9%
469	Commerce de gros non spécialisé	999	-35,0%	727	-33,8%	212	-12,4%	60	-69,2%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	267.115	7,7%	151.866	8,4%	84.481	9,2%	30.768	1,2%
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	106.654	16,0%	60.656	20,5%	34.857	15,6%	11.141	-2,6%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	24.564	17,2%	15.019	14,6%	7.315	19,2%	2.230	30,0%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	4.885	25,5%	2.818	47,9%	1.868	14,0%	199	-42,7%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	4.131	-28,1%	2.096	-25,8%	1.238	-34,8%	797	-22,0%
475	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	36.606	0,7%	21.314	-1,5%	11.654	7,8%	3.638	-7,2%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	10.907	0,7%	5.654	-7,0%	3.617	5,0%	1.636	24,6%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	74.564	0,2%	41.382	-1,8%	22.714	3,9%	10.468	0,7%
478	Commerce de détail sur éventaies et marchés	1.409	11,1%	997	20,6%	323	7,0%	89	-36,0%
479	Commerce de détail hors magasin, éventaies ou marchés	3.395	33,5%	1.930	46,5%	895	-19,7%	570	408,9%
Total	Distribution	514.466	4,1%	325.623	6,8%	135.198	7,2%	53.645	-15,2%

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

Les chiffres du Tableau 1-8 révèlent que la part de l'emploi dans le sous-secteur de la distribution des véhicules automobiles (NACE 45) varie peu selon les Régions. Au 30 juin 2022, cette part s'élevait à 11,3 % pour toute la Belgique et elle était un peu plus grande en Wallonie (12,9 %) et légèrement plus faible à Bruxelles (6,9 %). Dans les trois Régions, le commerce de détail (NACE 47) est le secteur le plus important, mais cette tendance est la plus prononcée en Wallonie, où la part du commerce de détail est de 62,5 %. Le secteur le plus important en termes d'emploi dans le commerce de détail est le « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) ». En Flandre, la part du commerce de gros (NACE 46) est pratiquement aussi élevée (42 %) que celle du commerce de détail. À Bruxelles également, le commerce de gros représente une proportion importante de l'emploi avec 35,7 %.

63,3 % des travailleurs salariés dans l'ensemble du secteur de la distribution sont actifs en Flandre, 26,3 % en Wallonie et 10,4 % à Bruxelles. Dans le commerce de gros (NACE 46), la part de la Flandre est encore un peu plus grande, puisqu'elle s'élève à 72,3 %, contre 17,6 % en Wallonie et 10,1 % à Bruxelles.

La part de la Flandre est surtout importante dans le « Commerce de gros d'autres équipements industriels » (46.6) (79 %). Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), la part des travailleurs actifs à Bruxelles est particulièrement faible à seulement 6,4 % contre 63,7 % en Flandre et 29,9 % en Wallonie. Dans le commerce de détail (NACE 47), la part des salariés actifs en Flandre (56,9 %) est plus limitée que dans les autres sous-secteurs.

Tableau 1-9 : Part dans l'emploi de salariés par secteur et par Région au 30 juin 2022

NACE 2/3	Secteur	Belgique		Flandre		Wallonie		Bruxelles	
		Distribution	Sous-secteur	Distribution	Sous-secteur	Distribution	Sous-secteur	Distribution	Sous-secteur
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	11,3%	100,0%	11,4%	63,7%	12,9%	29,9%	6,9%	6,4%
451	Commerce de véhicules automobiles	6,1%	100,0%	6,0%	62,0%	7,1%	30,4%	4,4%	7,6%
452	Entretien et réparation de véhicules automobiles	2,9%	100,0%	2,7%	58,4%	3,9%	35,7%	1,6%	5,8%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	2,1%	100,0%	2,6%	76,4%	1,6%	19,8%	0,8%	3,8%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	0,2%	100,0%	0,2%	57,2%	0,3%	36,8%	0,1%	6,0%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	36,8%	100,0%	42,0%	72,3%	24,7%	17,6%	35,7%	10,1%
461	Intermédiaires du commerce de gros	0,7%	100,0%	0,7%	68,6%	0,5%	20,6%	0,7%	10,8%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	0,6%	100,0%	0,7%	67,0%	0,8%	32,3%	0,0%	0,7%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	6,8%	100,0%	7,3%	67,8%	5,5%	21,2%	7,2%	11,0%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	9,6%	100,0%	10,5%	69,0%	6,0%	16,5%	13,4%	14,5%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	2,1%	100,0%	2,5%	73,6%	0,7%	8,3%	3,7%	18,1%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	8,2%	100,0%	10,3%	79,0%	4,7%	14,9%	4,8%	6,0%
467	Autres commerces de gros spécialisés	8,5%	100,0%	9,8%	73,3%	6,3%	19,6%	5,8%	7,1%
469	Commerce de gros non spécialisé	0,2%	100,0%	0,2%	72,8%	0,2%	21,2%	0,1%	6,0%
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	51,9%	100,0%	46,6%	56,9%	62,5%	31,6%	57,4%	11,5%
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	20,7%	100,0%	18,6%	56,9%	25,8%	32,7%	20,8%	10,4%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	4,8%	100,0%	4,6%	61,1%	5,4%	29,8%	4,2%	9,1%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	0,9%	100,0%	0,9%	57,7%	1,4%	38,2%	0,4%	4,1%
474	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	0,8%	100,0%	0,6%	50,7%	0,9%	30,0%	1,5%	19,3%
475	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	7,1%	100,0%	6,5%	58,2%	8,6%	31,8%	6,8%	9,9%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	2,1%	100,0%	1,7%	51,8%	2,7%	33,2%	3,0%	15,0%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	14,5%	100,0%	12,7%	55,5%	16,8%	30,5%	19,5%	14,0%
478	Commerce de détail sur éventaies et marchés	0,3%	100,0%	0,3%	70,8%	0,2%	22,9%	0,2%	6,3%
479	Commerce de détail hors magasin, éventaies ou marchés	0,7%	100,0%	0,6%	56,8%	0,7%	26,4%	1,1%	16,8%
Totaal	Distribution	100,0%	100,0%	100,0%	63,3%	100,0%	26,3%	100,0%	10,4%

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

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

Au sein du sous-secteur « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) », le « Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme, enfant et bébé en magasin spécialisé, assortiment général (47.716) » et les pharmacies (47.730) représentent près de la moitié de l'emploi avec respectivement 28,9 % et 19,2 %.

Tableau 1-10 : Répartition des salariés par sous-secteur dans le secteur de la distribution et du commerce de détail du NACE 47.7 au 30 juin 2022

NACE 2/3		2022	Part 2022
47	Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	267.115	51,9%
46	Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	189.121	36,8%
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	106.654	20,7%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	74.564	14,5%
45	Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	58.230	11,3%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	49.544	9,6%
467	Autres commerces de gros spécialisés	43.650	8,5%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	42.256	8,2%
475	Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	36.606	7,1%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	34.941	6,8%
451	Commerce de véhicules automobiles	31.353	6,1%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	24.564	4,8%
452	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	14.933	2,9%
465	Entretien et réparation de véhicules automobiles	11.044	2,1%
453	Commerce d'équipements de véhicules automobiles	11.024	2,1%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	10.907	2,1%
473	Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé	4.885	0,9%
474	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	4.131	0,8%
461	Intermédiaires du commerce de gros	3.495	0,7%
479	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	3.395	0,7%
462	Commerce de détail hors magasin, éventaires ou marchés	3.192	0,6%
478	Commerce de gros non spécialisé	1.409	0,3%
469	Commerce de détail sur éventaires et marchés	999	0,2%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles	920	0,2%
Totaal	Distribution	514.466	100,0%

Nace 5		2022	Aandeel 2022
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	74.564	100,0%
47716	Commerce de détail de vêtements, de sous-vêtements et d'accessoires pour dame, homme, enfant et bébé en magasin spécialisé, assortiment général	21.576	28,9%
47730	Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé	14.281	19,2%
47750	Commerce de détail de chaussures en magasin spécialisé	4.901	6,6%
47721	Commerce de détail de parfumerie et de produits de beauté en magasin spécialisé	4.702	6,3%
47761	Commerce de détail de vêtements pour dame en magasin spécialisé	4.518	6,1%
47711	Commerce de détail de fleurs, de plantes, de graines et d'engrais en magasin spécialisé	3.643	4,9%
47782	Commerce de détail de matériel photographique, d'optique et de précision en magasin spécialisé	3.121	4,2%
47740	Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé	2.466	3,3%
47770	Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé	1.839	2,5%
47762	Commerce de détail d'animaux de compagnie, d'aliments et d'accessoires pour ces animaux en magasin spécialisé	1.803	2,4%
47785	Commerce de détail de vêtements pour homme en magasin spécialisé	1.764	2,4%
47789	Commerce de détail de sous-vêtements, de lingerie et de vêtements de bain en magasin spécialisé	1.342	1,8%
47781	Autre commerce de détail de biens neufs en magasin spécialisé n.c.a.	1.148	1,5%
47714	Commerce de détail de combustibles en magasin spécialisé, à l'exclusion des carburants automobiles	1.137	1,5%
47712	Commerce de détail d'articles de puériculture en magasin spécialisé, assortiment général	1.101	1,5%
47788	Commerce de détail de vêtements pour bébé et enfant en magasin spécialisé	864	1,2%
47792	Commerce de détail de vêtements d'occasion en magasin	772	1,0%
47713	Commerce de détail de cycles en magasin spécialisé	739	1,0%
47784	Commerce de détail d'articles de droguerie et de produits d'entretien en magasin spécialisé	615	0,8%
47793	Commerce de détail de souvenirs et d'articles religieux en magasin spécialisé	559	0,7%
47722	Commerce de détail de maroquinerie et d'articles de voyage en magasin spécialisé	505	0,7%
47786	Commerce de détail de biens d'occasion en magasin, sauf vêtements d'occasion	436	0,6%
47791	Commerce de détail d'accessoires du vêtement en magasin spécialisé	276	0,4%
47715	Commerce de détail d'antiquités en magasin	218	0,3%
47787	Commerce de détail d'objets d'art neufs en magasin spécialisé	187	0,3%
47783	Commerce de détail d'armes et de munitions en magasin spécialisé	51	0,1%

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

1.4 Taille des unités d'établissement

Selon le concept des statistiques décentralisées de l'ONSS, le secteur de la distribution comptait 69 766 unités d'établissement au 30 juin 2022. 58 232 d'entre elles employaient moins de 10 travailleurs. Ces entreprises représentaient 83,5 % du nombre total d'unités d'établissement dans le secteur. Ces entreprises prennent à leur compte 33,2 % des travailleurs, indépendants non inclus. À Bruxelles, ces établissements constituent 87,7 % du nombre total des unités d'établissement du secteur de la distribution, mais ils n'occupent que 33,4 % des travailleurs. En Wallonie et en Flandre, ils représentent 84,5 % et 82,2 % des unités d'établissement de moins de 10 travailleurs et emploient respectivement 38,9 % et 30,7 % des travailleurs.

Le secteur comptait 11 136 unités d'établissement de taille moyenne (16 %), c'est-à-dire des unités d'établissement de 10 à 99 travailleurs. Ces entreprises occupaient 49,5 % des travailleurs. Seulement 0,6 % (398 unités d'établissement) des unités d'établissement employaient plus de 100 personnes, mais elles occupaient 17,4 % des travailleurs. On notera tout particulièrement que les grandes unités d'établissement établies à Bruxelles emploient pas moins de 24,4 % des travailleurs, contre 10,5 % en Wallonie et 19 % en Flandre.

Les unités d'établissement du secteur de la distribution sont établies à hauteur de 59,2 % en Flandre, contre 29,9 % en Wallonie et 10,9 % à Bruxelles. On dénombre en moyenne 7,9 travailleurs par unité d'établissement en Flandre contre respectivement 6,5 et 7 en Wallonie et à Bruxelles. La moyenne belge pour le secteur de la distribution se situe ainsi à 7,4 travailleurs.

**Tableau 1-11 : Secteur de la distribution selon la taille des unités d'établissement
au 30 juin 2022**

Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprises				Nombre d'entreprises en pourcentage du total			
	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<5	45.244	26.240	13.554	5.450	64,9%	63,5%	65,0%	71,4%
5 à 9	12.988	7.684	4.057	1.247	18,6%	18,6%	19,5%	16,3%
10 à 19	6.742	4.264	1.996	482	9,7%	10,3%	9,6%	6,3%
20 à 49	3.507	2.255	965	287	5,0%	5,5%	4,6%	3,8%
50 à 99	887	579	199	109	1,3%	1,4%	1,0%	1,4%
100 à 199	251	175	42	34	0,4%	0,4%	0,2%	0,4%
199 à 500	126	79	24	23	0,2%	0,2%	0,1%	0,3%
500 à 1000	17	13	2	2	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
> 1000	4	4	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	69.766	41.293	20.839	7.634	100,0%	100,0%	100%	100,0%
Pourcentage	100,0%	59,2%	29,9%	10,9%				
Moyenne par entreprise	7,4	7,9	6,5	7,0				

Catégorie d'entreprise	Nombre de salariés				Nombre de salariés en pourcentage du total			
	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles	Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
<5	86.788	50.556	26.303	9.929	16,9%	15,5%	19,5%	18,5%
5 à 9	83.881	49.565	26.307	8.009	16,3%	15,2%	19,5%	14,9%
10 à 19	90.104	57.220	26.439	6.445	17,5%	17,6%	19,6%	12,0%
20 à 49	104.730	67.453	28.611	8.666	20,4%	20,7%	21,2%	16,2%
50 à 99	59.656	38.837	13.313	7.506	11,6%	11,9%	9,8%	14,0%
100 à 199	34.510	24.019	5.795	4.696	6,7%	7,4%	4,3%	8,8%
199 à 500	36.083	22.568	6.766	6.749	7,0%	6,9%	5,0%	12,6%
500 à 1000	12.987	9.678	1.664	1.645	2,5%	3,0%	1,2%	3,1%
> 1000	5.727	5.727	0	0	1,1%	1,8%	0,0%	0,0%
Total	514.466	325.623	135.198	53.645	100,0%	100,0%	100%	100,0%
Pourcentage	100,0%	63,3%	26,3%	10,4%				

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

Le tableau suivant nous donne une image du nombre d'unités d'établissement et de leur taille pour chacun des sous-secteurs de la distribution. Le secteur du commerce de détail comporte la majorité (61,2 %) des unités d'établissement dans le secteur de la distribution. Ce sous-secteur contient une proportion plus élevée (86,4 %) de petites unités d'établissement – de moins de 10 travailleurs – contre 82,4 % pour la distribution de véhicules et 77,3 % pour le commerce de gros.

Tableau 1-12 : Sous-secteurs de la distribution selon la taille des unités d'établissement au 30 juin 2022

Catégorie d'entreprise	Nombre d'entreprises				Nombre d'entreprises en pourcentage total			
	NACE 45	NACE 46	NACE 47	Total	NACE 45	NACE 46	NACE 47	Total
<5	5.299	11.247	28.698	45.244	64,4%	59,6%	67,3%	64,9%
5 à 9	1.480	3.351	8.157	12.988	18,0%	17,7%	19,1%	18,6%
10 à 19	813	2.205	3.724	6.742	9,9%	11,7%	8,7%	9,7%
20 à 49	523	1.461	1.523	3.507	6,4%	7,7%	3,6%	5,0%
50 à 99	71	384	432	887	0,9%	2,0%	1,0%	1,3%
100 à 199	25	153	73	251	0,3%	0,8%	0,2%	0,4%
199 à 500	11	72	43	126	0,1%	0,4%	0,1%	0,2%
500 à 1000	1	7	9	17	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
> 1000	0	0	4	4	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	8.223	18.880	42.663	69.766	100,0%	100,0%	100%	100,0%
Pourcentage	11,8%	27,1%	61,2%	100,0%				
Moyenne par entreprise	7,08	10,02	6,26	7,37				

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

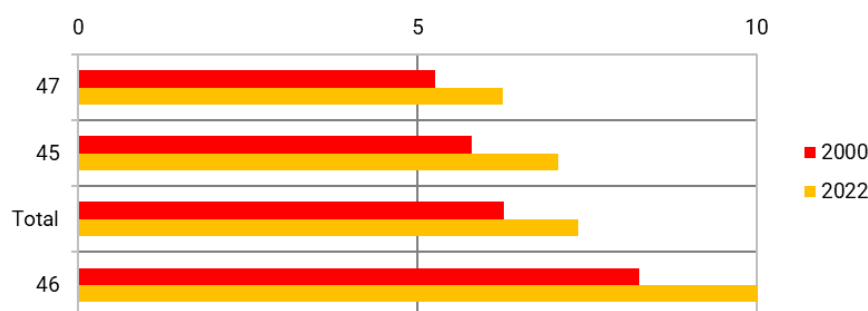
Le graphique ci-dessous indique par ordre croissant la taille moyenne des unités d'établissement par sous-secteur entre juin 2000 et juin 2022. Alors que l'emploi dans le secteur de la distribution a augmenté depuis 2000, la taille moyenne des unités d'établissement du secteur de la distribution s'est également accrue. Elle est passée de 6,3 travailleurs par unité d'établissement en 2000 à 7,4 en 2022. Le commerce de gros (NACE 46) emploie le plus grand nombre de travailleurs par unité d'établissement, en moyenne 10 par unité d'établissement en 2022. Dans le commerce de détail (NACE 47), le nombre de travailleurs par unité d'établissement est le moins élevé (6,3 en moyenne).

Bien que les unités d'établissement soient les plus petites dans le commerce de détail, les unités d'établissement du segment « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » occupent en moyenne le plus grand nombre de personnes, à savoir 15,4 en 2022. Viennent ensuite les unités d'établissement du « Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication (46.5) » avec en moyenne 12,9 travailleurs et celles du « Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac (46.3) », où travaillent en moyenne 12,4 personnes. Le « Commerce d'équipements de véhicules automobiles (45.3) » est le quatrième secteur en termes de taille d'unité d'établissement avec en moyenne 11,7 travailleurs. Le « Commerce de détail sur éventaires et marchés (47.8) » dispose des unités d'établissement les plus petites (en moyenne 2,6 travailleurs en 2022). Il précède dans ce classement le « Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles (45.4) » avec 3,2 travailleurs, les « Autres commerces de

détail en magasin spécialisé » et le « Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé (47.2) », dont les unités d'établissement occupaient en moyenne 4 travailleurs en 2022.

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

	2000	2010	2015	2018	2019	2020	2021	2022
47	5,27	6,13	6,10	6,15	6,18	6,17	6,23	6,26
45	5,81	7,06	7,00	7,12	7,20	7,26	7,09	7,08
Total	6,28	7,19	7,20	7,22	7,29	7,31	7,33	7,37
46	8,27	9,37	9,50	9,59	9,74	9,85	9,88	10,02



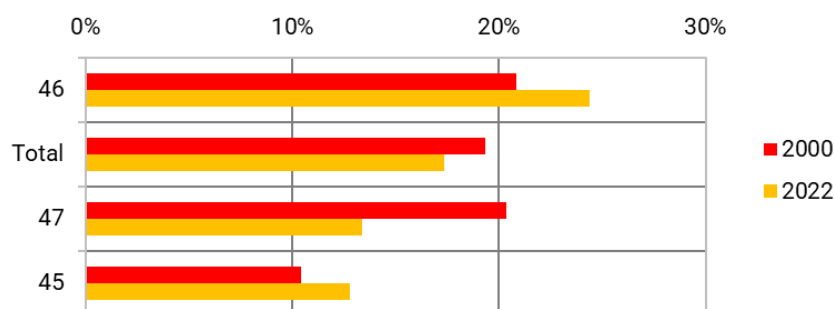
Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques décentralisées de l'emploi de l'ONSS

La part des grandes unités d'établissement (plus de 100 travailleurs) dans l'emploi a légèrement diminué dans l'ensemble du secteur de la distribution, de 19,3 % en 2000 à 17,4 % en 2022. Le recul de la part des grandes unités d'établissement dans l'emploi n'est pas un phénomène généralisé. Dans le commerce de gros (NACE 46), cette part a en effet augmenté, passant de 20,8 % en 2000 à 24,4 % en 2022. Cette augmentation n'est cependant pas une constante puisqu'une diminution de la part de l'emploi s'était dessinée durant les années 2014, 2015, 2019 et 2021 dans le commerce de gros. Dans le commerce de détail (NACE 47), on observe une baisse de 20,4 % en 2000 à 13,4 % en 2022. Nous pouvons cependant constater pour 2022 une progression de la part dans l'emploi de toutes les grandes unités d'établissement dans tous les sous-secteurs.

Dans le « Commerce d'équipements de véhicules automobiles (45.3) », la part des grands établissements dans l'emploi est la plus élevée : les unités d'établissement de plus de 100 salariés représentent en 2022 36,5 % de l'emploi. Suivent ensuite les sous-secteurs « Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication (46.5) » (35 %) et « Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac (46.3) » (29,5 %). Les segments « Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et d'accessoires de motocycles (45.4) », « Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants (46.2) », « Commerce de gros non spécialisé (46.9) », « Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé (47.2) », « Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé » (47.3) et « Commerce de détail sur éventaires et marchés (47.8) » ne comptent aucune unité d'établissement de plus de 100 travailleurs.

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

	2000	2010	2015	2018	2019	2020	2021	2022
46	20,8%	23,2%	23,6%	24,4%	24,0%	24,5%	24,1%	24,4%
Total	19,3%	18,0%	17,2%	17,9%	17,6%	17,5%	17,0%	17,4%
47	20,4%	15,6%	13,9%	14,4%	14,0%	13,4%	13,2%	13,4%
45	10,4%	10,6%	10,7%	12,5%	12,9%	12,5%	11,6%	12,8%



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

Sur la base des statistiques décentralisées de l'ONSS, 50 625 entreprises (entités juridiques) étaient actives dans le secteur de la distribution au 30 juin 2023. Les entreprises de plus de 100 travailleurs sont relativement plus nombreuses que les établissements de plus de 100 travailleurs. On notera tout particulièrement que ces grandes entreprises emploient 39 % des travailleurs, tandis que ce pourcentage est seulement de 17,4 % pour les grands établissements.

Tableau 1-13 : Secteur de la distribution selon la taille des entités juridiques au 30 juin 2023

Taille d'entreprise	Nombre d'entreprises	Entreprises en % du total	Nombre de salariés	Salariés en % du total
<5	33.537	66,2%	62.037	12,1%
5 à 9	8.327	16,4%	54.231	10,6%
10 à 19	4.715	9,3%	63.405	12,4%
20 à 49	2.967	5,9%	89.542	17,5%
50 à 99	631	1,2%	42.713	8,4%
100 à 199	218	0,4%	30.776	6,0%
199 à 500	158	0,3%	47.199	9,2%
500 à 1000	40	0,1%	28.695	5,6%
> 1000	32	0,1%	92.492	18,1%
Total	50.625	100,0%	511.090	100,0%

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

2 Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution belge

2.1 Statut et sexe

En juin 2022, 46,1 % des travailleurs du secteur de la distribution étaient des femmes, essentiellement en raison du grand nombre de femmes (61,4 %) actives dans le commerce de détail (NACE 47). C'est proportionnellement beaucoup plus que dans les autres sous-secteurs. Parmi les employés dans le commerce de détail, 66,8 % sont des femmes, contre respectivement 40,9 % et 29,6 % dans le commerce de gros (NACE 46) et la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). Parmi les ouvriers dans le commerce de détail, 27,1 % sont des femmes, contre respectivement 13,9 % et 4,6 % dans le commerce de gros (NACE 46) et la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) est un sous-secteur très masculin qui n'occupe que 16,5 % de femmes.

La grande majorité des travailleurs de l'ensemble du secteur de la distribution sont des employés (77 %). Dans le commerce de détail, 86,6 % des travailleurs sont des employés, tandis que les employés sont minoritaires dans la distribution de véhicules automobiles (47,8 %), principalement en raison de la plus faible proportion d'employés masculins (40,4 % des hommes). Les employés sont principalement des femmes : dans les trois sous-secteurs, plus de 80 % des travailleuses sont des employées.

Tableau 2-1 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon le statut et le sexe en 2022

	Belgique			Flandre			Wallonie			Bruxelles		
	Ouvriers	Employés	Total	Ouvriers	Employés	Total	Ouvriers	Employés	Total	Ouvriers	Employés	Total
Distribution												
Femmes	15,5%	55,2%	46,1%	17,0%	54,8%	45,5%	12,1%	58,0%	47,1%	13,8%	51,4%	46,8%
Hommes	84,5%	44,8%	53,9%	83,0%	45,2%	54,5%	87,9%	42,0%	52,7%	86,2%	48,6%	53,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles												
Femmes	4,6%	29,6%	16,5%	5,3%	30,7%	17,8%	3,5%	26,8%	13,2%	2,3%	29,5%	19,3%
Hommes	95,4%	70,4%	83,5%	94,7%	69,3%	82,2%	96,5%	73,2%	86,8%	97,7%	70,5%	80,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femmes	13,9%	40,9%	33,5%	15,1%	40,2%	33,3%	10,9%	41,8%	30,6%	10,0%	43,8%	39,4%
Hommes	86,1%	59,1%	66,5%	84,9%	59,8%	66,7%	89,1%	58,2%	69,4%	90,0%	56,2%	60,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femmes	27,1%	66,8%	61,4%	29,4%	69,4%	63,3%	22,6%	65,6%	61,0%	23,4%	57,7%	54,7%
Hommes	72,9%	33,2%	38,6%	70,6%	30,6%	36,7%	77,4%	34,4%	39,0%	76,6%	42,3%	45,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Distribution												
Femmes	7,7%	92,3%	100,0%	9,1%	90,9%	100,0%	6,1%	93,9%	100,0%	3,6%	96,4%	100,0%
Hommes	36,0%	64,0%	100,0%	37,3%	62,7%	100,0%	39,3%	60,7%	100,0%	19,8%	80,2%	100,0%
Total	23,0%	77,0%	100,0%	24,5%	75,5%	100,0%	23,7%	76,3%	100,0%	12,2%	87,8%	100,0%
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles												
Femmes	14,4%	85,6%	100,0%	15,1%	84,9%	100,0%	15,7%	84,3%	100,0%	4,5%	95,5%	100,0%
Hommes	59,6%	40,4%	100,0%	58,3%	41,7%	100,0%	65,1%	34,9%	100,0%	45,3%	54,7%	100,0%
Total	52,2%	47,8%	100,0%	50,6%	49,4%	100,0%	58,7%	41,3%	100,0%	37,4%	62,6%	100,0%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femmes	11,4%	88,6%	100,0%	12,5%	87,5%	100,0%	12,7%	87,3%	100,0%	3,3%	96,7%	100,0%
Hommes	35,6%	64,4%	100,0%	35,0%	65,0%	100,0%	46,1%	53,9%	100,0%	19,3%	80,7%	100,0%
Total	27,5%	72,5%	100,0%	27,5%	72,5%	100,0%	35,8%	64,2%	100,0%	13,0%	87,0%	100,0%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles												
Femmes	5,9%	94,1%	100,0%	7,1%	92,9%	100,0%	4,3%	95,7%	100,0%	3,7%	96,3%	100,0%
Hommes	25,4%	74,6%	100,0%	29,5%	70,5%	100,0%	22,9%	77,1%	100,0%	14,7%	85,3%	100,0%
Total	13,4%	86,6%	100,0%	15,3%	84,7%	100,0%	11,7%	88,3%	100,0%	8,7%	91,3%	100,0%

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

Les travailleurs du secteur de la distribution sont disséminés dans un grand nombre de commissions paritaires, mais on les retrouve surtout dans les commissions paritaires 200², 201, 202, 311 et 119, qui représentent respectivement 26,5 %, 17,1 %, 11,9 %, 10 % et 7 % de l'emploi en 2022. Ensemble, ces commissions paritaires constituent 72,5 % de l'emploi du secteur.

² La CP 218 a cessé d'exister le 1er avril 2015. Ce jour-là, les membres de la nouvelle CP 200 (CP auxiliaire pour employés) ont été nommés. Via une CCT spéciale, la CP 200 a repris toutes les CCT existantes de la CP 218 le jour de la première réunion de la CP 200, et ce afin de garantir la continuité.

Tableau 2-2 : Les travailleurs du secteur de la distribution selon leur commission paritaire en 2022

CP	Bruxelles	Flandre	Wallonie	Royaume
100	1,4%	1,5%	1,3%	1,3%
109	0,3%	0,4%	0,2%	0,2%
111	0,2%	0,3%	0,2%	0,1%
112	4,6%	4,4%	6,2%	1,9%
116	0,6%	0,8%	0,6%	0,1%
117	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
118	0,5%	0,5%	0,6%	0,5%
119	7,0%	7,5%	6,6%	4,9%
124	1,0%	1,1%	1,0%	0,2%
125	0,3%	0,4%	0,3%	0,2%
126	0,6%	0,7%	0,5%	0,2%
127	0,2%	0,2%	0,4%	0,0%
140	0,3%	0,2%	0,6%	0,1%
142	0,3%	0,3%	0,3%	0,1%
143	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
145	0,1%	0,1%	0,1%	0,0%
149	4,6%	5,3%	4,0%	1,5%
200	26,5%	30,2%	18,0%	25,4%
201	17,2%	15,2%	21,7%	18,6%
202	11,9%	11,5%	13,9%	9,3%
207	3,4%	3,5%	2,2%	5,7%
209	0,4%	0,5%	0,2%	0,4%
210	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
211	0,3%	0,2%	0,1%	1,6%
215	0,6%	0,7%	0,2%	0,9%
220	0,6%	0,5%	0,3%	2,0%
226	0,6%	0,8%	0,3%	0,4%
302	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%
311	10,0%	8,5%	11,6%	15,3%
312	1,8%	0,9%	3,0%	4,2%
313	2,7%	2,0%	4,3%	3,3%
314	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
321	0,5%	0,5%	0,4%	0,3%
324	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
329	0,1%	0,0%	0,1%	0,5%
330	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%
337	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%
340	0,2%	0,3%	0,1%	0,0%
999	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%
Total	100%	100%	100%	100%

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

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

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

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

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

2.2 Niveau de qualification

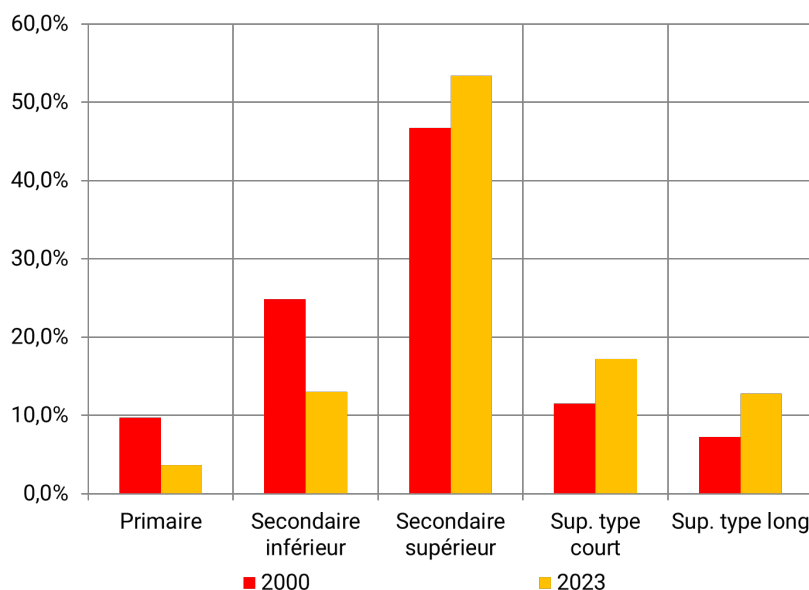
Selon la dernière enquête sur les forces de travail³ de 2023, 16,7 % des travailleurs du secteur de la distribution sont faiblement qualifiés : 3,7 % ont un diplôme de l'enseignement primaire et 13 % un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. La majorité (53,4 %) des travailleurs sont moyennement qualifiés et détiennent un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur.

Le personnel hautement qualifié représente 30 % des travailleurs. 17,2 % d'entre eux ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type court et 12,7 % ont un diplôme de l'enseignement supérieur de type long.

La période 2000-2023 est caractérisée par une nette diminution de la part des travailleurs faiblement qualifiés (formation primaire ou secondaire inférieur) au profit des moyennement et hautement qualifiés. Cette tendance est visible dans les trois sous-secteurs.

³ L'enquête par sondage sur les forces de travail (EFT) effectuée en Belgique est une enquête socio-économique auprès des ménages, la population sondée étant les membres de ménages privés de 15 ans et plus. Ils sont répartis en trois groupes (personnes occupées, chômeurs et inactifs). Cette enquête fait partie des enquêtes par sondage organisées au niveau de la CE et coordonnées par l'office statistique des Communautés européennes EUROSTAT en collaboration avec les instituts nationaux de statistique ; l'exécution de ces enquêtes incombe à ces derniers. Le but en est de collecter des informations qui soient comparables au niveau européen, et par ailleurs de recueillir et diffuser des données importantes qui ne peuvent pas être obtenues par une autre voie (mobilité des salariés, motivations pour travailler à temps partiel, niveau d'études de la population...).

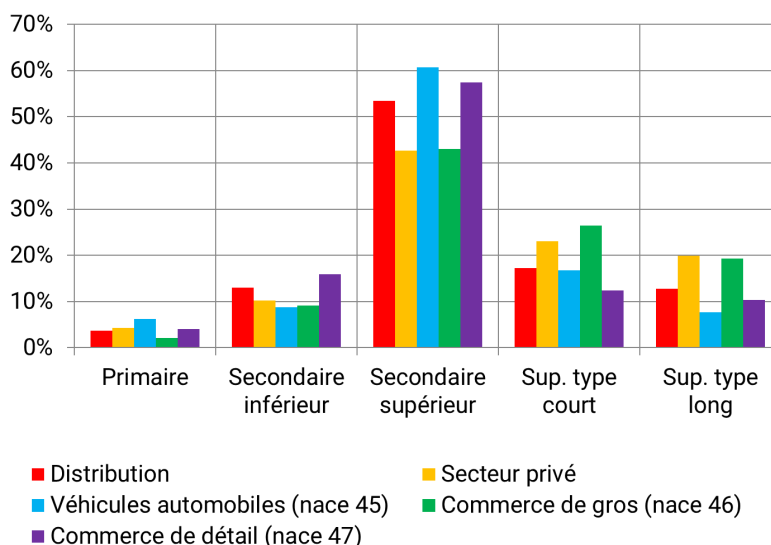
**Graphique 2-1 : Niveau de qualification dans le secteur de la distribution
(NACE 45,46, 46, 47) en 2000 et 2023**



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

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

Malgré la baisse du nombre de faiblement qualifiés, un écart important demeure entre le niveau de qualification du secteur de la distribution et celui de l'ensemble du secteur privé. Le secteur de la distribution et ses sous-secteurs, à l'exception du commerce de gros, emploient relativement beaucoup de travailleurs moyennement qualifiés. Il apparaît aussi clairement que le secteur privé occupe proportionnellement plus de hautement qualifiés que le secteur de la distribution. Toutefois, si nous examinons la situation par sous-secteur, le niveau de qualification dans le commerce de gros (NACE 46) est plus élevé que dans l'ensemble du secteur privé et beaucoup plus élevé que dans les autres sous-secteurs. En 2023, la part des hautement qualifiés dans le commerce de gros était de 45,8 %, contre seulement 22,7 % dans le commerce de détail (NACE 47) et 24,4 % dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45). La part des faiblement qualifiés est de 19,9 % dans le commerce de détail contre seulement 14,9 % dans la distribution de véhicules automobiles et 11,2 % dans le commerce de gros.

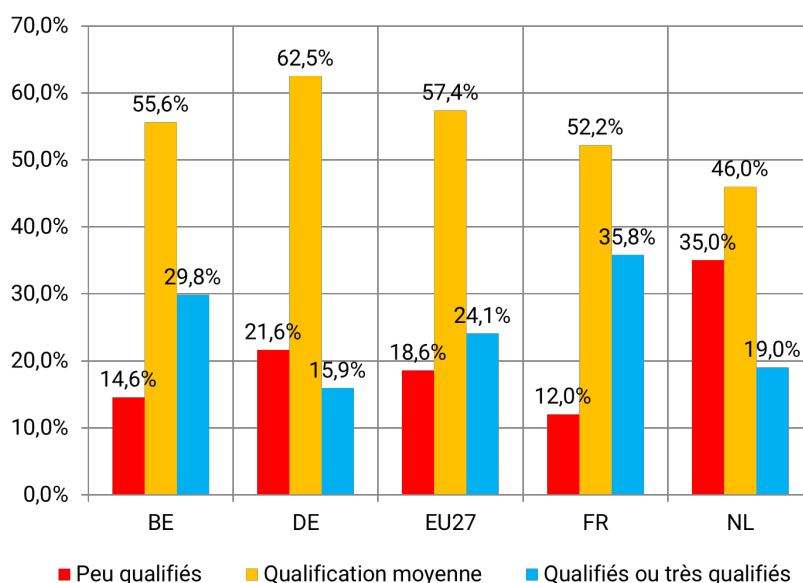
Graphique 2-2 : Niveau de qualification dans le secteur de la distribution et l'économie belge en 2023

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

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

Il ressort du graphique ci-dessous que le secteur de la distribution belge emploie un nombre relativement élevé de travailleurs hautement qualifiés. Le secteur de la distribution belge affiche en effet une part de 29,8 % de personnel qualifié et hautement qualifié, alors que la moyenne européenne est de 24,1 %. Ce pourcentage est toutefois légèrement inférieur à celui observé en France (35,8 %).

La part des travailleurs faiblement qualifiés dans le secteur de la distribution belge (14,6 %) se situe en dessous de la moyenne européenne (18,6 %), mais à un niveau encore bien supérieur à celui de la France (12 %). Elle est beaucoup plus faible qu'aux Pays-Bas (35 %) et également inférieure à la moyenne observée en Allemagne (21,6 %). Le fait qu'il y ait peu d'emplois pour les faiblement qualifiés en Belgique se reflète également dans le secteur de la distribution. La part des moyennement qualifiés dans le secteur de la distribution belge se situe légèrement en dessous de la moyenne européenne à 55,6 % et la proportion de hautement qualifiés (29,8 %) est supérieure à la moyenne européenne. Le secteur allemand de la distribution se distingue par son pourcentage élevé de travailleurs moyennement qualifiés (62,5 %), bien que la différence avec les pays voisins soit moindre par rapport aux enquêtes précédentes. De tels écarts par rapport à ses homologues belge, français et néerlandais – qui peuvent également être observés au niveau de l'ensemble des industries manufacturières – mettent en évidence la différence d'objectifs et de mode de fonctionnement des systèmes éducatifs en Allemagne et dans les autres pays. En Allemagne, les formations professionnelles sont validées et reconnues.

Graphique 2-3 : Niveau de qualification dans les secteurs de la distribution européens en 2023

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

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

2.3 Structure d'âge de l'emploi

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

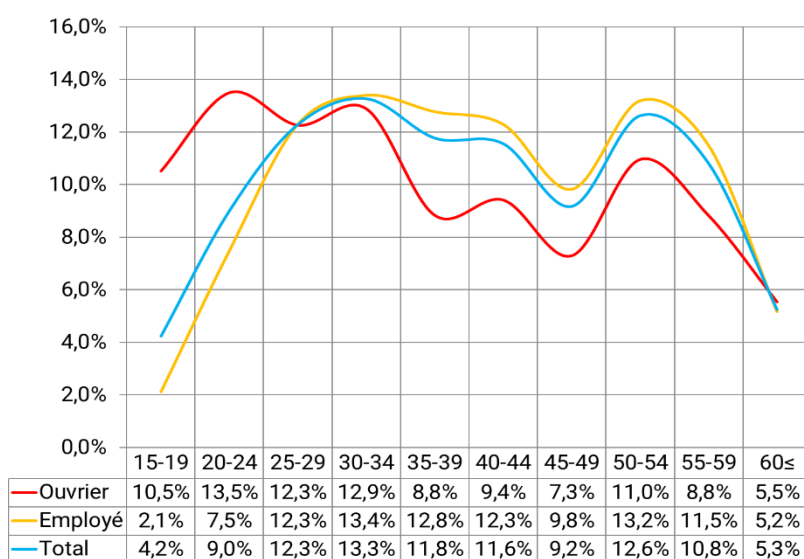
Il ressort du graphique ci-dessous qu'en raison de leur niveau de qualification plus élevé, les employés font une entrée un peu plus tardive sur le marché du travail que les ouvriers. La part des moins de 25 ans est de 24 % chez les ouvriers et de 9,6 % chez les employés. Étant donné que les employés entrent plus tardivement que les ouvriers sur le marché du travail, on peut s'attendre à ce qu'ils le quittent également plus tardivement. Il est donc logique que la part des 45 ans et plus soit plus élevée chez les employés que chez les ouvriers. La part des 25 à 44 ans est également plus élevée chez les employés.

Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45) et le commerce de détail (NACE 47), la différence d'âge entre ouvriers et employés est plus nette que dans le commerce de gros (NACE 46). Les employés entrent manifestement beaucoup plus tard sur le marché du travail. Par exemple, dans le commerce de véhicules automobiles, 19,9 % des employés ont moins de 30 ans, contre 35,7 % des ouvriers, et le commerce de détail compte 26,3 % d'employés âgés de moins de 30 ans, contre 46,7 % d'ouvriers. Les employés sont par contre bien davantage représentés dans la catégorie des 30 à 50 ans et chez les plus de 50 ans. Ils ont tendance à quitter le secteur de la distribution un peu plus tard que les ouvriers. Ceci ne vaut pas pour le

commerce de gros, au sein duquel le groupe des 50 ans et plus est aussi fortement représenté chez les ouvriers et les employés.

Depuis 2017, la différence d'âge entre ouvriers et employés dans le commerce de détail a augmenté, tandis que cet écart s'est légèrement replié dans la distribution de véhicules automobiles. Le commerce de détail (NACE 47) est de loin l'industrie la plus jeune : 46,7 % des ouvriers et 26,3 % des employés ont moins de 30 ans dans ce sous-secteur. Les travailleurs de 20 à 29 ans constituent le groupe le plus important chez les ouvriers, tandis que les 30 à 50 ans sont les plus représentés chez les employés (45,6 %).

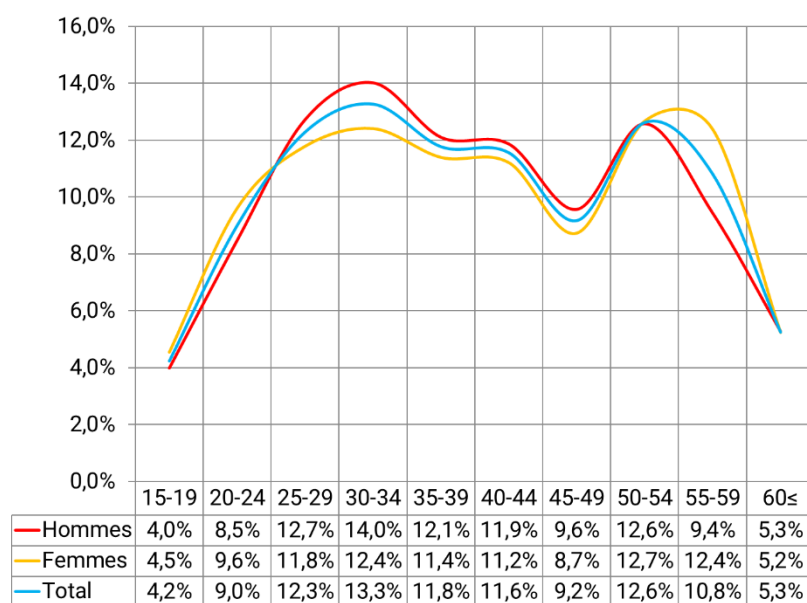
Graphique 2-4 : Structure d'âge selon le statut professionnel des travailleurs dans le secteur de la distribution en 2023



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

Le graphique ci-dessous montre que la structure d'âge des hommes et des femmes est assez similaire. Chez les jeunes travailleurs, les différences sont minimales. Les hommes sont un peu plus présents dans la catégorie des 30 à 50 ans.

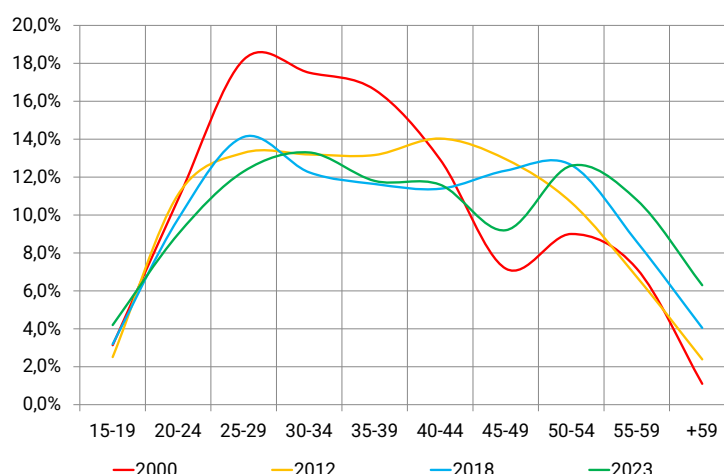
Dans la distribution des véhicules automobiles (NACE 45), les jeunes hommes (moins de 30 ans) sont relativement plus représentés que les jeunes femmes. C'est l'inverse qui est vrai dans le groupe des 50 ans et plus. Dans le commerce de gros et le commerce de détail, la structure d'âge des hommes et des femmes affiche une courbe plus similaire ; on notera toutefois dans le commerce de détail une proportion plus élevée d'hommes entre 35 et 49 ans et de femmes de 50 à 59 ans.

Graphique 2-5 : Structure d'âge selon le sexe des travailleurs du secteur de la distribution en 2023

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

Un regard rétrospectif sur la structure d'âge des travailleurs du secteur de la distribution au cours des dernières années fait apparaître une nette augmentation de l'âge moyen. La part des 25 à 29 ans était en 2000 (18,2 %) plus élevée qu'en 2023 (12,3 %). Entre 2012 et 2017, il y a eu une légère augmentation, mais à partir de 2018, la tendance à la baisse s'est poursuivie. La part des 25 à 39 ans est retombée de 52,3 % en 2000 à seulement 37,4 % en 2023. La proportion des plus de 45 ans dans l'emploi a quant à elle fortement augmenté par rapport à l'an 2000, passant de 24,5 % à 38,9 %. Le vieillissement des travailleurs est d'une part largement imputable au vieillissement démographique, mais aussi au relèvement des critères d'âge et de carrière pour les pensions et à des systèmes comme le régime de chômage avec complément d'entreprise et les emplois de fin de carrière (cf. 3.7). En 2009, l'âge légal de la pension des femmes a été aligné sur celui des hommes, c'est-à-dire 65 ans. En 2025 et 2030, l'âge légal de la pension sera relevé à nouveau à respectivement 66 et 67 ans.

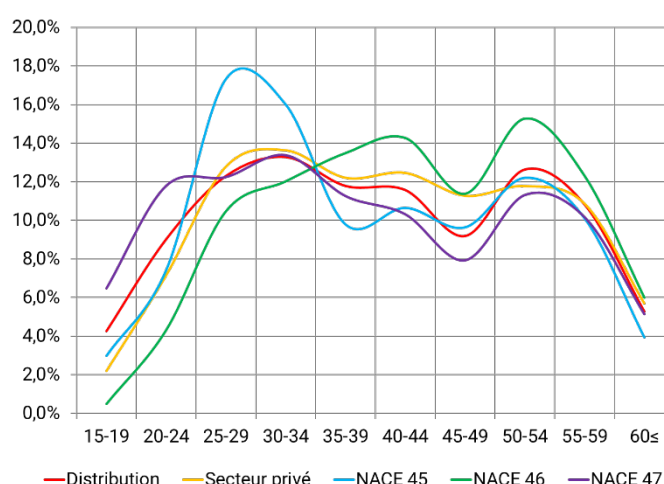
Pour l'année 2023, nous constatons qu'au sein du groupe des travailleurs de moins de 40 ans, c'est le groupe des 30 à 34 ans qui est le plus conséquent (13,3 %). Parmi les travailleurs de plus de 40 ans, le groupe des 50 à 54 ans est le plus important (12,6 %), suivi par les 40 à 44 ans (11,6 %).

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

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

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

En dépit du vieillissement des travailleurs du secteur de la distribution, la structure d'âge ne coïncide pas encore avec celle de l'économie dans son ensemble. En particulier dans le commerce de détail (30,5 %) et, dans une moindre mesure, dans la distribution de véhicules automobiles (27,7 %), les travailleurs de moins de 30 ans sont proportionnellement plus nombreux que dans l'ensemble du secteur privé (22,1 %). La part des plus de 40 ans et des plus de 50 ans est en revanche plus élevée dans le secteur privé. Avec 60 % de travailleurs de 40 ans et plus, le commerce de gros présente des effectifs en moyenne plus âgés que dans les autres sous-secteurs de la distribution ainsi que dans l'ensemble du secteur privé.

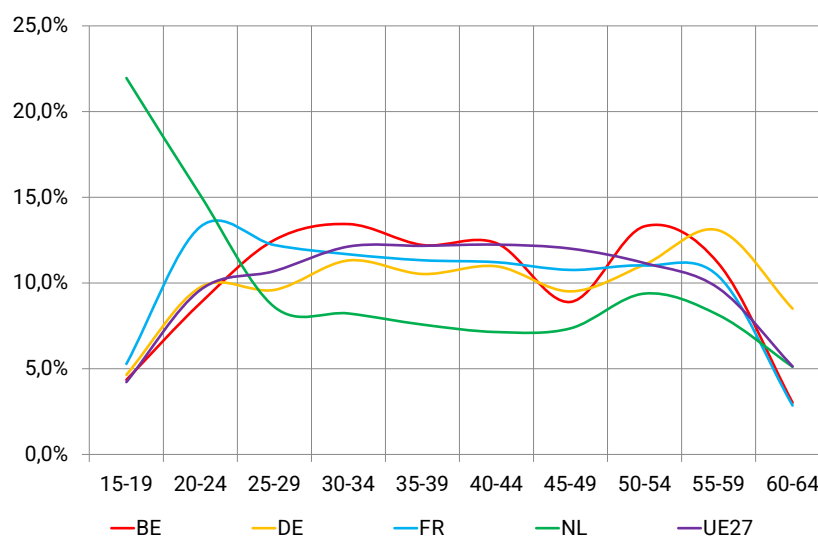
Graphique 2-7 : Comparaison de la structure d'âge en 2023

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

À l'exception de la part plus faible des 25-34 ans, la structure d'âge du secteur de la distribution dans l'UE-27 concorde assez bien avec celle observée en Belgique jusqu'à l'âge de 44 ans. La tranche d'âge des 45-49 ans dans le secteur belge de la distribution est nettement inférieure à celle de l'UE-27, mais la tranche d'âge des 50-59 ans, en moyenne plus importante en Belgique, fait contrepoids. À partir de 60 ans, la part belge chute considérablement, nettement en dessous de la moyenne de l'UE. Ce dernier phénomène n'est pas un phénomène typique du secteur. Les Belges partent à la pension plus jeunes que dans les autres pays riches.

Il ressort immédiatement de la comparaison internationale que le secteur de la distribution néerlandais emploie beaucoup plus de jeunes de 15 à 24 ans que dans les pays voisins et l'UE-27. La part des travailleurs de 15 à 19 ans (22 %) est aux Pays-Bas cinq fois plus élevée qu'en Belgique (4,4 %). Cette proportion considérable de jeunes de 15 à 19 ans se manifeste principalement dans le commerce de détail (NACE 47 - 32,9 %). C'est dans le commerce de gros (NACE 46) que la structure d'âge aux Pays-Bas est la plus similaire à celle des pays voisins. En Allemagne, les travailleurs âgés (en particulier les plus de 55 ans) sont relativement plus nombreux et les travailleurs de 25 à 44 ans relativement moins nombreux qu'en Belgique et dans les pays voisins, à l'exception des Pays-Bas. Cette dernière remarque est valable dans tous les sous-secteurs du secteur de la distribution.

Graphique 2-8 : Structure d'âge des travailleurs des secteurs de la distribution européens en 2023



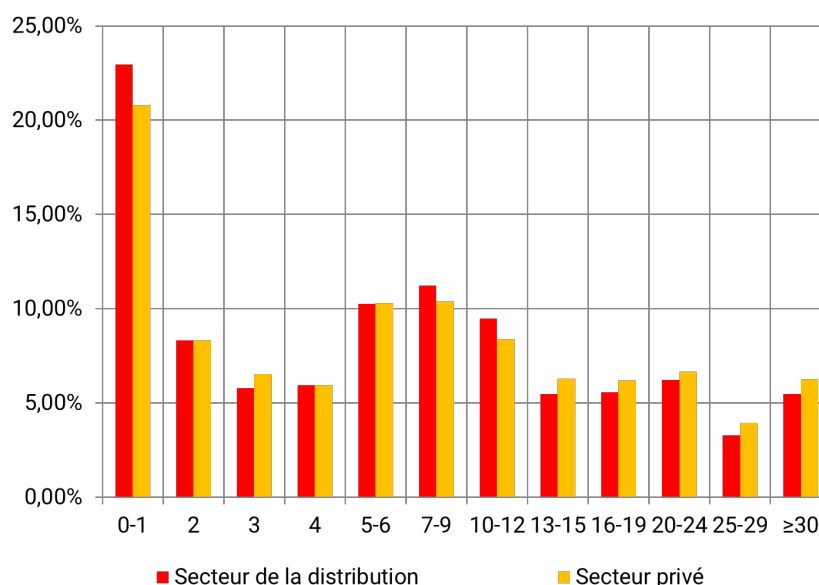
Note : Veuillez tenir compte du manque de fiabilité des données. La fiabilité d'une partie importante des données étant insuffisante, ces données ont été retirées de l'analyse.

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

2.4 Ancienneté des travailleurs dans l'entreprise

L'enquête sur la structure et la répartition des salaires⁴ indique qu'en 2023, 64,5 % des travailleurs du secteur de la distribution avaient une ancienneté de moins de 10 ans dans l'entreprise actuelle. Ce pourcentage est légèrement supérieur dans le secteur privé (62,3 %). L'ancienneté est la plus faible dans le commerce de détail (NACE 47) : en 2023, 67,2 % des travailleurs avaient moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

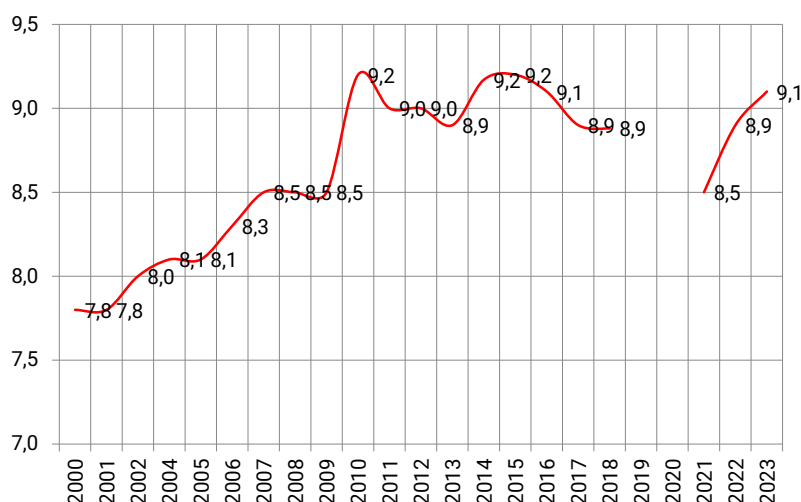
Graphique 2-9 : Pourcentage de salariés qui ont x années d'ancienneté dans l'entreprise en 2023



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

L'ancienneté moyenne des effectifs du secteur de la distribution était de 9,1 ans en 2023. Elle est inférieure à la moyenne du secteur privé (9,7 ans). Depuis 2000, l'ancienneté moyenne est en augmentation progressive, mais elle affiche une légère tendance baissière depuis 2016. L'ancienneté recommence toutefois à augmenter depuis 2022.

⁴ L'enquête sur la structure et la répartition des salaires est réalisée annuellement par la Direction générale Statistique – Statistics Belgium. Elle collecte des informations détaillées relatives aux salariés, à leur salaire et à la durée du travail. On entend par salariés les travailleurs liés à l'entreprise par un contrat de travail (ouvriers, employés et cadres). Les intérimaires, indépendants... sont donc exclus. Les entreprises sont des unités locales, c'est-à-dire tous les établissements d'une entreprise géographiquement identifiables par une adresse où une activité économique est exercée (pas au niveau du siège social).

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

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

Le tableau ci-dessous montre que l'ancienneté moyenne était plus ou moins identique dans la distribution des véhicules automobiles et dans le commerce de gros en 2023, l'ancienneté moyenne étant la plus faible dans le commerce de détail. Ceci peut s'expliquer par le fait que le secteur compte davantage de jeunes travailleurs (cf. 2-3). Les travailleurs dans le commerce de gros ont l'ancienneté moyenne la plus élevée (9,8 ans). Après ventilation selon le statut professionnel, il apparaît que les ouvriers du secteur de la distribution ont en moyenne environ deux ans d'ancienneté en moins. Comme indiqué au Graphique 2-9, l'ancienneté dans le secteur de la distribution est inférieure à la moyenne du secteur privé. En outre, l'ancienneté y est aussi nettement plus basse que dans l'industrie, dont les travailleurs ont en moyenne une ancienneté de 11,8 ans.

Tableau 2-4 : Ancienneté moyenne dans le secteur de la distribution en 2023

Secteur	Ancienneté moyenne	Ouvriers	Employés
45 Commerce de gros et de détail des véhicules	9,3	9,0	9,7
46 Commerce de gros	9,8	8,9	10,1
45, 46, 47 Distribution	9,1	7,5	9,6
47 Commerce de détail	8,7	5,9	9,4
Secteur privé	9,7	8,8	10,2
10 jusqu'à 33 Industrie manufacturière	11,8	11,6	11,9

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

3 Organisation du travail dans le secteur de la distribution

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

3.1 Travail à temps partiel

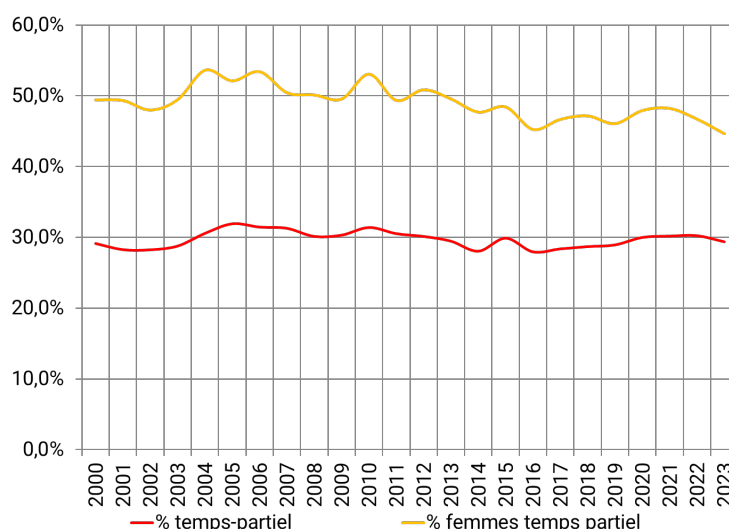
Pour évaluer l'importance du travail à temps partiel, nous nous baserons sur les résultats des enquêtes sur les forces de travail. Ces enquêtes reposent sur un échantillon représentatif au cours d'une période de référence donnée.

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

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

Le travail à temps partiel dans le secteur de la distribution n'a pas augmenté durant la période 2000-2016 et les fluctuations restent limitées. Le travail à temps partiel représentait 29,1 % de l'emploi total en 2000 et 28,0 % en 2016. Une légère hausse a néanmoins été observée durant les périodes 2004-2005 et 2009-2010, le travail à temps partiel atteignant plus de 31 %, et de 2017 à 2023 jusqu'à 29,4 %.

En 2023, 29,4 % des travailleurs du secteur de la distribution ont donc eu recours au travail à temps partiel, soit quasiment autant qu'en 2012. Environ trois quarts (44,6 %) des femmes travaillant dans le secteur sont occupées à temps partiel, cette part diminuant depuis quelques années.

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

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

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

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

Une répartition par sexe et par statut professionnel montre que ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel. 42,2 % des employées et 60,9 % des ouvrières travaillaient à temps partiel en 2023, contre seulement 14,3 % des employés et 19,2 % des ouvriers. Au sein du groupe des ouvriers, on notera tout particulièrement l'augmentation du nombre de travailleuses à temps partiel entre 2017 et 2023 (de 48,8 % à 60,9 %), mais ce pourcentage a baissé en 2023 par rapport à l'année précédente. Le nombre d'hommes travaillant à temps partiel parmi les ouvriers se réduit tout d'abord de 16,7 % à 14,8 % en 2019, avant de s'accroître à 21,1 % en 2022. Chez les ouvriers masculins également, nous observons une diminution du travail à temps partiel en 2023 par rapport à 2022.

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

Temps plein												
		2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ouvriers	Hommes	90,3%	87,9%	86,3%	88,0%	83,3%	85,7%	85,2%	82,9%	79,4%	78,9%	80,8%
	Femmes	45,5%	42,9%	40,8%	42,7%	51,2%	43,2%	44,1%	41,9%	37,6%	32,8%	39,1%
	Total	79,6%	76,8%	76,0%	77,7%	75,4%	74,6%	75,1%	72,7%	69,2%	68,2%	70,7%
Employés	Hommes	93,3%	89,8%	90,1%	88,5%	89,4%	89,4%	87,3%	87,2%	87,3%	86,5%	85,7%
	Femmes	51,4%	48,7%	47,9%	52,8%	53,7%	54,4%	55,5%	53,8%	54,2%	56,5%	57,8%
	Total	67,1%	64,9%	65,7%	67,4%	70,3%	70,2%	69,6%	69,0%	70,1%	70,3%	70,6%
Total	Hommes	91,9%	89,0%	88,5%	88,3%	87,2%	88,1%	86,6%	85,6%	84,4%	83,7%	84,0%
	Femmes	50,6%	47,9%	47,0%	51,6%	53,3%	52,8%	53,9%	52,1%	51,8%	53,3%	55,4%
	Total	70,9%	68,1%	68,6%	70,1%	71,6%	71,3%	71,1%	70,0%	69,8%	69,8%	70,6%
Temps partiel												
		2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ouvriers	Hommes	9,7%	12,1%	13,7%	12,0%	16,7%	14,3%	14,8%	17,1%	20,6%	21,1%	19,2%
	Femmes	54,5%	57,1%	59,2%	57,3%	48,8%	56,8%	55,9%	58,1%	62,4%	67,2%	60,9%
	Total	20,4%	23,2%	24,0%	22,3%	24,6%	25,4%	24,9%	27,3%	30,8%	31,8%	29,3%
Employés	Hommes	6,7%	10,2%	9,9%	11,5%	10,6%	10,6%	12,7%	12,8%	12,7%	13,5%	14,3%
	Femmes	48,6%	51,3%	52,1%	47,2%	46,3%	45,6%	44,5%	46,2%	45,8%	43,5%	42,2%
	Total	32,9%	35,1%	34,3%	32,6%	29,7%	29,8%	30,4%	31,0%	29,9%	29,7%	29,4%
Total	Hommes	8,1%	11,0%	11,5%	11,7%	12,8%	11,9%	13,4%	14,4%	15,6%	16,3%	16,0%
	Femmes	49,4%	52,1%	53,0%	48,4%	46,7%	47,2%	46,1%	47,9%	48,2%	46,7%	44,6%
	Total	29,1%	31,9%	31,4%	29,9%	28,4%	28,7%	28,9%	30,0%	30,2%	30,2%	29,4%

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

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

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

À 29,4 %, la part du travail à temps partiel dans le secteur de la distribution était en 2023 clairement plus élevée que la part du travail à temps partiel dans l'industrie manufacturière (14,1 %). Le degré de féminisation élevé de l'emploi dans le secteur de la distribution (46,1 % en 2023), et en particulier dans le commerce de détail (61,4 %), en est à la fois partiellement la conséquence et la cause.

Le pourcentage élevé de femmes travaillant à temps partiel dans le secteur de la distribution pourrait s'expliquer par une interaction entre l'offre et la demande. Il est possible que les femmes soient plus attirées que les hommes par les emplois à temps partiel. Flabbi & Moro (2012)⁵ ont développé un modèle empirique qui montre qu'en moyenne, les femmes ont une préférence plus marquée pour le travail à temps partiel et les horaires de travail flexibles. Blau & Kahn (2017)⁶ précisent dans leur revue de

⁵ Flabbi, L. & Moro, A. (2012) « The effect of job flexibility on female labor market outcomes: Estimates from a search and bargaining model ». Journal of Econometrics, 168(1), 81-95.

⁶ Blau, F. D., & Kahn, M. D. (2017). « The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. » Journal of Economic Literature, 55(3): 789-865.

littérature que cela peut (en partie) s'expliquer par des normes traditionnelles encore existantes de répartition déséquilibrée des tâches ménagères (bien que ce phénomène soit en diminution). Une étude empirique menée par Wiswall & Zafar (2016)⁷ auprès d'étudiants montre que les gens tiennent compte des aménagements proposés lorsqu'ils choisissent leur emploi/carrière et, plus spécifiquement, que les femmes sont en moyenne plus susceptibles de choisir un job dans des secteurs où ces aménagements sont disponibles. D'autre part, les secteurs qui emploient de nombreuses femmes seront plus enclins à proposer davantage d'emplois à temps partiel à la demande de leur personnel.

La proportion élevée de travail à temps partiel dans le secteur de la distribution est principalement imputable au taux considérable de travail à temps partiel dans le commerce de détail (NACE 47). Cette proportion est longtemps restée relativement stable, s'est accrue temporairement entre 2019 et 2021, avant de redescendre à 40,9 % en 2023. Le commerce de gros (NACE 46) a longtemps été caractérisé par des fluctuations de l'emploi à temps partiel, mais celui-ci connaît une tendance à la hausse ces dernières années. Entre 2019 et 2023, la part des travailleurs à temps partiel est passée de 12,6 % à 15,1 %. La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) se caractérise également par des fluctuations de la proportion de travailleurs à temps partiel, avec des variations comprises entre 9,4 % et 13,4 % pour la période 2019-2023.

En 2023, la part du travail à temps partiel dans la distribution de véhicules automobiles s'établissait à 9,4 %, soit environ 4 points de pourcentage de moins qu'en 2022. Dans le commerce de gros, la part des travailleurs à temps partiel a augmenté entre 2022 et 2023 (de 14,5 % à 15,1 %). Une légère baisse a été enregistrée dans le commerce de détail, de 41,8 % en 2022 à 40,9 % en 2023. Dans les trois sous-secteurs, ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel, la proportion la plus importante se situant à nouveau dans le commerce de détail.

⁷ Wiswall, M., & Zafar, B. (2016). « *Preference for the workplace, human capital, and gender* » (n° w22173). National Bureau of Economic Research.

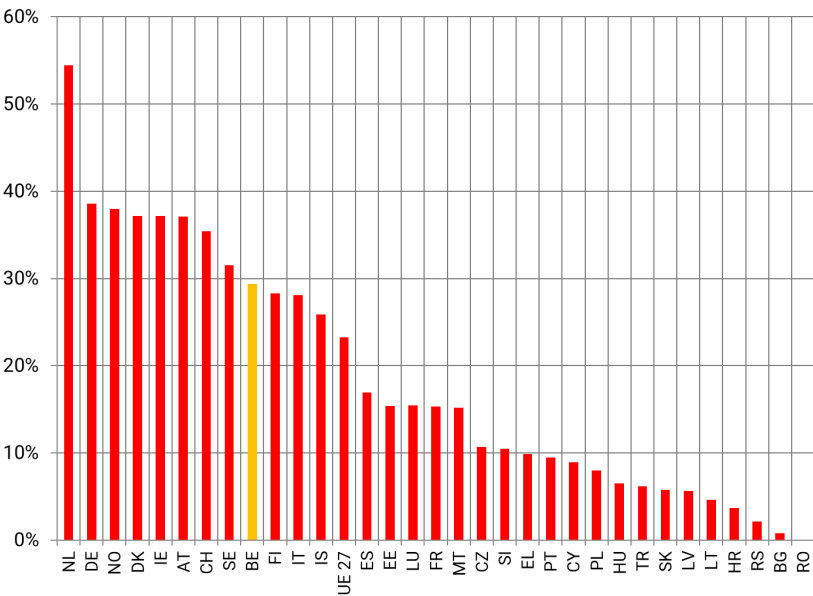
Tableau 3-2 : Part des travailleurs occupés à temps partiel dans l'emploi salarié total des sous-secteurs du secteur de la distribution en 2023

Secteur	Temps partiel	% secteur
45: Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles	5.472	9,4%
46: Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	23.329	15,1%
47: Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles	120.323	40,9%
Total (45, 46, 47)	149.124	29,4%

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

Avec une part de 29,4 % de travailleurs à temps partiel dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46 et 47), la Belgique obtient un résultat supérieur à celui de la France (15,3 %). Le taux de travail à temps partiel est le plus élevé aux Pays-Bas (54,5 %). C'est le cas dans le secteur de la distribution, mais aussi dans d'autres secteurs comme l'industrie alimentaire. La plupart des pays d'Europe du sud, centrale et orientale connaissent un taux de travail à temps partiel (nettement) inférieur à 20 %. Les principales exceptions sont constituées par l'Autriche et la Suisse, où le travail à temps partiel s'élève respectivement à 37,1 % et 35,4 %.

Graphique 3-2 : Part du travail à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2023 (NACE 45, 46, 47)



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

3.2 Nombre d'heures prestées par semaine

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

Selon l'enquête sur les forces de travail, le nombre moyen d'heures prestées par les travailleurs occupés à temps plein dans le secteur de la distribution en Belgique s'élevait à 38,8 heures/semaine en 2023. Entre 1997 et 2017, le nombre d'heures prestées par semaine par un travailleur à temps plein n'a pratiquement pas varié et oscille aux alentours des 40 heures/semaine. En 2018, le nombre d'heures travaillées par semaine se situe plutôt autour de 39 heures par semaine. En 2023, les ouvriers occupés à temps plein ont presté en moyenne 38,8 heures, soit à peu près la même durée qu'en 2022 (38,6 heures). Les employés à temps plein ont également travaillé à peu près aussi longtemps par semaine (38,9 heures). La semaine de travail d'un travailleur à temps plein est la plus courte dans le commerce de détail (NACE 47), à savoir 38,1 heures/semaine.

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

Temps plein												
		2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ouvriers	Hommes	38,9	38,9	39,3	39,0	39,1	38,7	39,0	38,9	38,8	38,5	38,8
	Femmes	38,0	37,3	38,0	37,8	37,3	37,6	37,1	36,7	37,3	36,4	36,0
	Total	38,8	38,7	39,1	38,9	38,8	38,5	38,8	38,6	38,6	38,2	38,5
Employés	Hommes	40,9	40,9	40,8	40,4	41,1	40,4	40,1	39,8	40,0	39,5	40,0
	Femmes	38,5	38,4	38,9	38,4	38,1	38,0	38,3	37,9	38,5	37,7	37,6
	Total	39,7	39,8	40,0	39,5	39,9	39,4	39,3	39,0	39,4	38,7	38,9
Total	Hommes	40,0	40,1	40,2	39,8	40,4	39,8	39,7	39,5	39,6	39,1	39,6
	Femmes	38,4	38,3	38,8	38,3	38,0	38,0	38,2	37,8	38,3	37,6	37,5
	Total	39,4	39,4	39,8	39,3	39,6	39,2	39,1	38,9	39,2	38,6	38,8
Temps partiel												
		2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ouvriers	Hommes	21,4	22,8	22,0	23,4	23,9	21,3	22,0	22,3	20,8	19,5	21,7
	Femmes	19,6	20,0	21,2	20,7	22,8	21,8	19,4	20,1	22,8	16,7	19,2
	Total	20,2	21,1	21,6	21,8	23,3	21,6	20,5	21,2	21,8	18,2	20,5
Employés	Hommes	23,8	21,8	24,7	24,9	24,9	23,9	24,1	26,0	23,3	22,8	23,8
	Femmes	23,4	23,7	24,5	24,8	25,6	25,0	25,0	25,0	26,0	24,4	25,0
	Total	23,4	23,4	24,5	24,8	25,5	24,8	24,8	25,2	25,4	24,1	24,7
Total	Hommes	22,4	22,2	23,4	24,3	24,4	22,8	23,3	24,3	22,1	21,3	22,9
	Femmes	22,8	23,1	24,0	24,2	25,2	24,5	24,2	24,2	25,4	23,0	24,0
	Total	22,7	23,0	23,9	24,2	25,1	24,2	24,0	24,2	24,5	22,5	23,7
Total												
		2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ouvriers	Hommes	37,3	37,0	37,0	37,2	36,8	36,7	36,9	36,4	35,3	34,7	35,6
	Femmes	28,0	27,4	28,1	28,0	30,3	29,4	27,6	27,7	28,5	23,5	25,8
	Total	35,1	34,6	35,0	35,1	35,3	34,9	34,8	34,5	33,7	32,2	33,3
Employés	Hommes	39,7	39,0	39,3	38,6	39,5	38,8	38,2	38,2	38,0	37,3	37,7
	Femmes	31,1	30,9	31,4	32,0	32,5	32,2	32,4	32,1	32,8	32,0	32,3
	Total	34,2	34,0	34,7	34,7	35,7	35,2	35,0	34,9	35,3	34,4	34,8
Total	Hommes	38,5	38,1	38,3	38,0	38,5	38,1	37,7	37,5	37,0	36,3	37,0
	Femmes	30,7	30,4	31,0	31,5	32,2	31,8	31,8	31,5	32,2	30,9	31,5
	Total	34,5	34,2	34,8	34,8	35,6	35,1	34,9	34,8	34,9	33,8	34,4

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

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

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

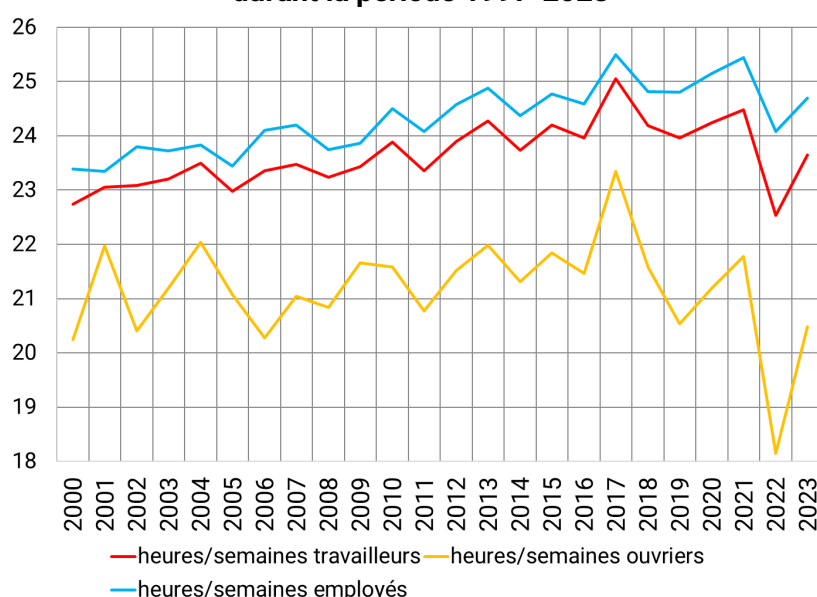
Durant la période 1997-2016, les travailleurs à temps partiel ont vu leur nombre d'heures prestées augmenter de 22,7 à 24. La méthodologie de l'enquête sur les forces de travail a subi une réforme en 2017, laquelle engendre une rupture avec le passé. C'est pourquoi nous examinons la période qui commence en 2017 séparément de la période précédente.

En 2019, le travailleur à temps partiel prestait en moyenne 24 heures par semaine, soit près d'une heure de moins qu'en 2017. Cette baisse est une tendance générale qui se manifeste dans chaque sous-groupe de travailleurs à temps partiel, indépendamment de leur statut et de leur sexe, mais c'est dans le groupe des ouvriers qu'elle est la plus marquée. Après une augmentation en 2020-2021, le nombre d'heures prestées par semaine par un travailleur à temps partiel diminue fortement en 2022, mais se rétablit partiellement en 2023 pour atteindre 23,7 heures par semaine.

On peut observer un écart dans la durée de travail hebdomadaire moyenne en fonction du statut du travailleur. Les employés à temps partiel travaillent en moyenne plus longtemps en 2023 (24,7 heures par semaine) que les ouvriers à temps partiel (20,5 heures par semaine), et la baisse des heures de travail en 2022 a été plus importante chez les ouvriers. Parmi les employés, les femmes travaillant à temps partiel effectuent plus d'heures que leurs homologues masculins en 2023. Chez les ouvriers, les hommes effectuent en moyenne plus d'heures. En ce qui concerne les sous-secteurs, nous pouvons constater que la semaine de travail des travailleurs à temps partiel est la plus longue dans le commerce de gros (NACE 46) : en moyenne 27,0 heures par semaine.

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

Graphique 3-3 : Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) durant la période 1997-2023



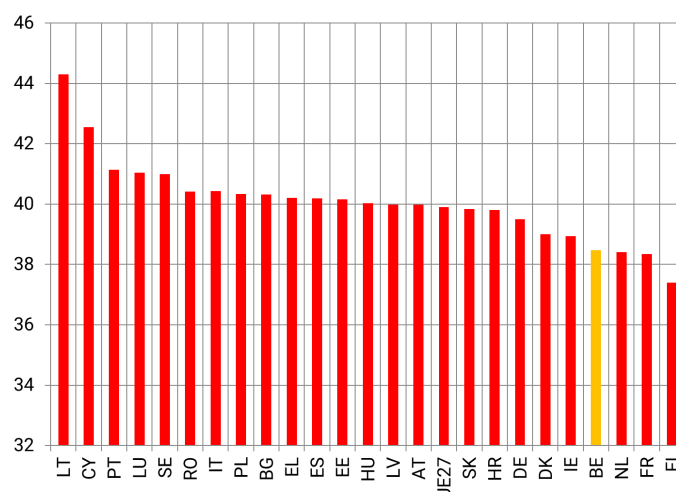
Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les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

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

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

Selon les statistiques d'Eurostat, la semaine de travail d'un travailleur à temps plein (ouvrier et employé) est d'approximativement 38,5 heures dans le secteur de la distribution en Belgique. C'est la quatrième semaine la plus courte au sein de l'UE. Les semaines de travail sont encore un peu plus courtes aux Pays-Bas, en France et en Finlande. Les Lituaniens travaillent quant à eux un peu plus longtemps, à savoir 44,3 heures par semaine.

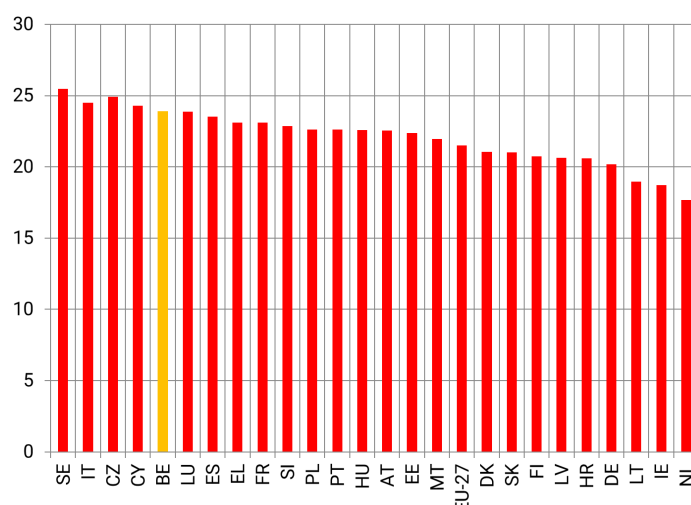
Graphique 3-4 : Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps plein dans les secteurs de la distribution européens en 2022 (NACE 45, 46, 47)



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

Selon les statistiques d'Eurostat, le nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs à temps partiel est d'approximativement 23,9 heures en Belgique. Au sein de l'Union européenne, la Belgique fait partie des pays où cette moyenne est élevée. En Allemagne, et surtout aux Pays-Bas, la semaine de travail d'un travailleur à temps partiel est nettement plus courte, à savoir respectivement 20,2 et 17,7 heures.

Graphique 3-5 : Nombre moyen d'heures prestées par semaine par les travailleurs occupés à temps partiel dans les secteurs de la distribution européens en 2022 (NACE 45, 46, 47)



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

3.3 Emplois permanents et temporaires

Les données reprises ci-après établissent une distinction entre emplois permanents et emplois temporaires⁸. Un emploi peut être considéré comme temporaire s'il est entendu entre l'employeur et le salarié que la fin du contrat de travail est déterminée par des conditions objectives telle qu'une date précise, l'achèvement d'une tâche ou le retour d'un autre salarié qui a été remplacé temporairement.

Si l'on observe de plus près la période 2000-2016, nous constatons que la part des emplois temporaires s'accroît de façon ininterrompue ces dernières années et dépasse en 2016 le niveau record de 2011 (9,5 %). La baisse du nombre d'emplois temporaires qui perdurait depuis 2011 connaît un revirement en 2014. Il est à noter que la période à l'essai a été supprimée au 1er janvier 2014 en cas de contrat à durée indéterminée. Il est également fait davantage appel aux contrats à durée déterminée dans l'ensemble du secteur flamand des services. Une enquête réalisée par le SERV auprès d'entreprises et d'organisations flamandes indique qu'entre 2004 et 2016, une part remarquablement plus élevée de répondants (47,4 % en 2016 contre 18,7 % en 2004) a recours aux contrats à durée déterminée⁹.

Entre 2017 et 2021, la part des emplois à durée déterminée (emplois temporaires) a continué d'augmenter, passant de 12,2 % en 2017 à 15,6 % en 2021, contre 84,4 % pour les emplois à durée indéterminée (emplois permanents). Il est à noter que depuis le 1er mai 2018, de nouveaux délais de préavis s'appliquent aux contrats à durée déterminée et indéterminée. La loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale¹⁰ a réduit la durée des délais de préavis à respecter par l'employeur durant les 6 premiers mois qui suivent un engagement. Cette mesure vise à compenser la disparition susmentionnée de la période d'essai¹¹. En 2022, la part des emplois temporaires diminue, mais elle remonte à 13,1 % en 2023.

⁸ Tous les contrats de nature fixe ou temporaire y sont inclus, y compris le travail d'étudiant et le travail intérimaire.

⁹ SERV, Rapport 'Uitzendarbeid en flexibiliteit', Enquête bij ondernemingen en organisaties in Vlaanderen, juin 2017

¹⁰ https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=fr&la=F&cn=2018032601&table_name=loi

¹¹ Plus d'infos sur www.securex.be.

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

	Emplois permanents			Emplois temporaires		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
2000	93,0%	92,3%	92,6%	7,3%	7,7%	7,4%
2001	92,7%	90,8%	91,7%	7,3%	9,2%	8,3%
2002	93,6%	92,4%	93,0%	6,4%	7,6%	7,0%
2003	93,0%	91,2%	92,1%	7,0%	8,8%	7,9%
2004	94,0%	92,2%	93,1%	6,0%	7,8%	6,9%
2005	92,8%	92,4%	92,6%	7,2%	7,6%	7,4%
2006	93,1%	92,7%	92,9%	6,9%	7,3%	7,1%
2007	92,6%	90,9%	91,7%	7,4%	9,1%	8,3%
2008	93,5%	91,4%	92,4%	6,5%	8,6%	7,6%
2009	92,8%	91,1%	91,9%	7,2%	8,9%	8,1%
2010	93,0%	91,7%	92,4%	7,0%	8,3%	7,6%
2011	91,5%	89,4%	90,5%	8,5%	10,6%	9,5%
2012	92,9%	90,2%	91,6%	7,1%	9,8%	8,4%
2013	92,0%	91,3%	91,7%	8,0%	8,7%	8,3%
2014	92,4%	90,2%	91,3%	7,6%	9,8%	8,7%
2015	91,2%	90,3%	90,8%	8,8%	9,7%	9,2%
2016	90,1%	89,0%	89,6%	9,9%	11,0%	10,4%
2017	89,0%	86,2%	87,8%	11,0%	13,8%	12,2%
2018	89,3%	86,0%	87,7%	10,7%	14,0%	12,3%
2019	86,6%	86,1%	86,3%	13,4%	13,9%	13,7%
2020	87,2%	84,3%	85,9%	12,8%	15,7%	14,1%
2021	86,0%	82,5%	84,4%	14,0%	17,5%	15,6%
2022	89,4%	85,6%	87,6%	10,6%	14,4%	12,4%
2023	88,5%	85,1%	86,9%	11,5%	14,9%	13,1%

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

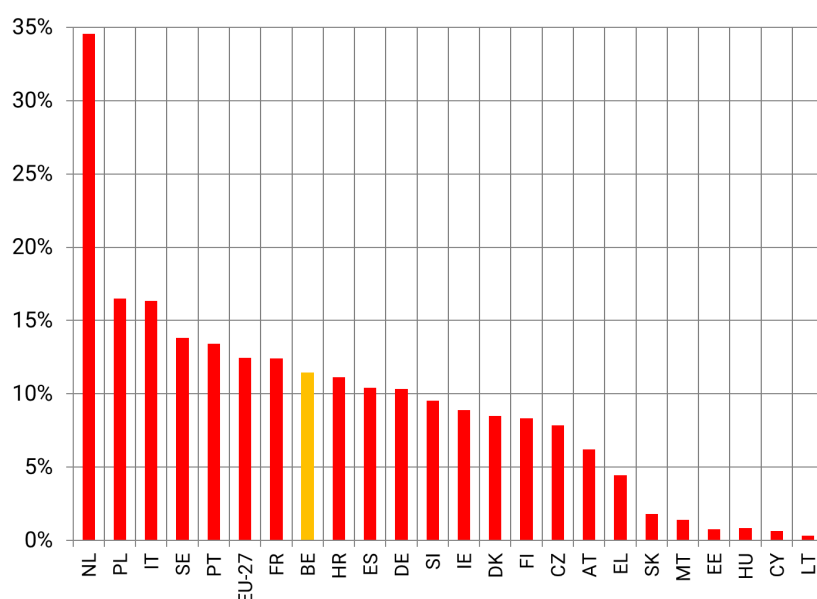
b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

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

Une ventilation selon le statut professionnel montre, en outre, une proportion plus élevée de contrats à durée déterminée pour les ouvriers que pour les employés : en 2023, 24,5 % des ouvriers (18,9 % des ouvriers masculins et 42 % des ouvrières) et seulement 9,2 % des employés (7,3 % des employés masculins et 10,8 % des employées) étaient concernés. C'est donc principalement la part des ouvrières occupées dans le cadre d'un contrat à durée déterminée qui est élevée.

Le taux d'emploi temporaire est le plus bas dans le commerce de gros (NACE 46), à savoir 5,4 %. La distribution de véhicules automobiles (NACE 45) présente un taux d'emploi temporaire plus élevé, à 10,4 % en 2023. C'est dans le commerce de détail (NACE 47) que la part de l'emploi temporaire est la plus élevée, atteignant 17,6 % en 2023. Au sein de l'Union européenne, le secteur de la distribution belge occupe une position médiane quant à la proportion de travailleurs qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée (11,5 %). Cette part est inférieure à celle qui prévaut dans le secteur de la distribution allemand (10,3 %), français (12,4 %) et surtout néerlandais¹² (34,6 %). Il est à noter que la proportion de l'emploi temporaire dans le secteur de la distribution néerlandais est la plus élevée d'Europe.

Graphique 3-6 : Part des salariés qui bénéficient d'un contrat à durée déterminée dans les secteurs de la distribution européens en 2023 (NACE 45, 46, 47)



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

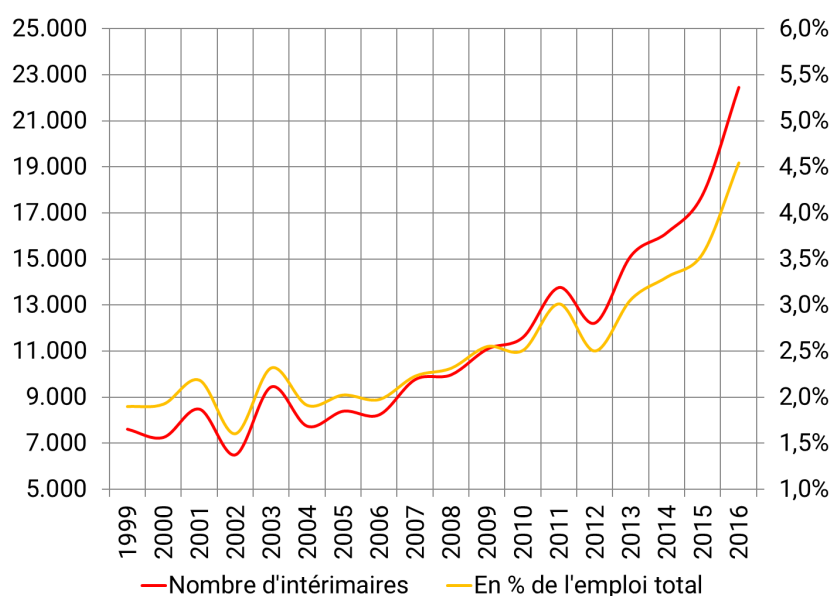
¹² Les Pays-Bas ont introduit en 1999 la « flexwet » (loi Flexibilité et Sécurité), qui a rendu le marché du travail plus flexible aux Pays-Bas. La part des travailleurs flexibles ayant augmenté beaucoup plus vite que dans les pays voisins, une nouvelle loi Emploi et Sécurité a été adoptée en 2014 afin de limiter à nouveau la flexibilité et de réduire l'écart sur le marché du travail entre les personnes ayant un emploi permanent et les travailleurs flexibles. Parmi les mesures adoptées figurent notamment que les employeurs sont tenus, depuis le 1er janvier 2015, à convertir plus rapidement un contrat à durée déterminée en contrat permanent et que les travailleurs flexibles bénéficient d'une meilleure protection contre le licenciement (RIJKSOVERHEID, Smits, W., Van Den Ameele, A. (2007), « De wet flexibiliteit en zekerheid », Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, p. 1. HR-KIOSK.NL, 3 février 2015, Wet Werk en Zekerheid (2013), via le site Internet: <http://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/arbeidsrecht/wet-flexibiliteit-en-zekerheid/wetsvoorstel-werk-en-zekerheid-2013>.

3.4 Travail intérimaire

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

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

Graphique 3-7 : Travail intérimaire dans le secteur de la distribution 1999-2016 (NACE 45, 46, 47)¹³



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

En 2023, 11 658 intérimaires travaillent dans le secteur de la distribution, ce qui représente 2,3 % de l'emploi total dans ce secteur. Il s'agit d'un net recul par rapport à l'année record 2019, où l'on comptait 26 510 travailleurs intérimaires (5,2 % de l'emploi total dans le secteur). En 2023, la part des travailleurs intérimaires dans l'emploi du secteur de la distribution (2,3 %) était plus faible que celle estimée pour l'ensemble de l'économie (2,64 %¹⁴).¹⁵

¹³ Il y a une rupture de série en 2008, mais celle-ci n'a quasiment aucun impact sur le calcul des intérimaires dans le secteur de la distribution.

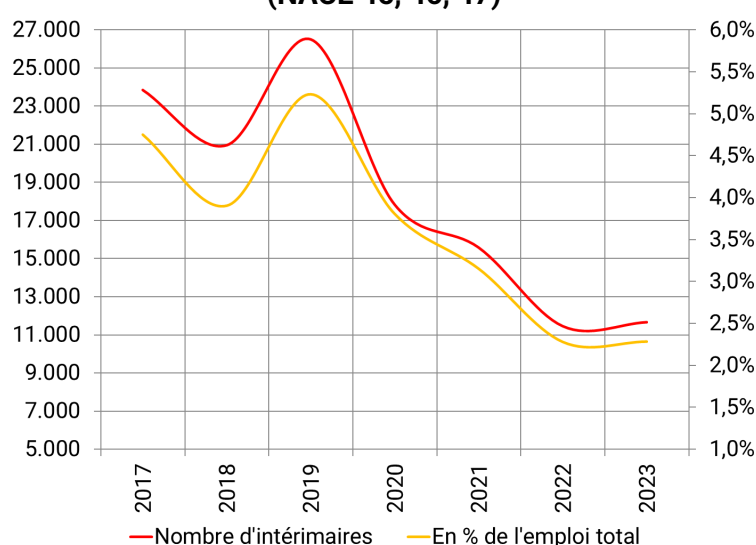
¹⁴ Rapport entre le nombre de travailleurs intérimaires et la population active salariée.

¹⁵ Source : Federgon, Rapport annuel, 2023.

Après la perte de chiffre d'affaires et la diminution du travail intérimaire dues à la pandémie de COVID¹⁶, le chiffre d'affaires du secteur est reparti à la hausse ces dernières années, bien que dans un contexte inflationniste. L'emploi intérimaire a néanmoins poursuivi son recul en 2021-22, mais on observe une légère hausse en 2023, portée par la distribution de véhicules automobiles et le commerce de gros.

L'emploi intérimaire en Belgique est à son niveau le plus bas depuis 10 ans, si l'on exclut le creux observé pendant la pandémie de coronavirus. Il faut noter la baisse du nombre d'étudiants jobistes, surtout dans la première partie du mois de juillet en raison du mauvais temps. En outre, de nombreuses entreprises ne tournent pas à plein régime, ce qui réduit le besoin de travailleurs intérimaires¹⁷.

**Graphique 3-8 : Travail intérimaire dans le secteur de la distribution 2017-2023
(NACE 45, 46, 47)**



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

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

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

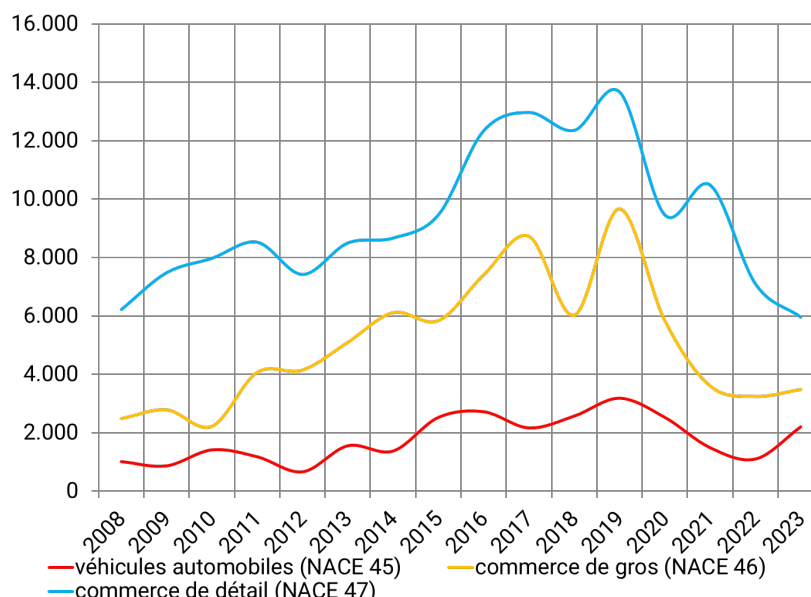
De 2020 à 2022, le nombre de travailleurs intérimaires diminue fortement dans chacun des trois secteurs. Il est à noter que la baisse est plus prononcée dans la distribution de véhicules automobiles (-65,6 %) et le commerce de gros (-66,3 %) que dans le commerce de détail (-48,0 %). Contrairement aux autres secteurs de la distribution, le commerce de détail a connu une brève reprise en 2021. Toutefois, au cours de la période suivante (2022-2023), le nombre de travailleurs intérimaires a progressivement diminué pour s'établir à 5 968. Malgré cette baisse, ce sous-secteur compte toujours le plus grand nombre de travailleurs intérimaires par rapport aux

¹⁶ Rapport sur la conjoncture économique dans la distribution, juin 2021 & 2022, SPF Économie.

¹⁷ <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2024/08/28/daling-in-uitzendarbeid-vooral-bij-jobstudenten/>

autres sous-secteurs : le commerce de gros en compte 3 487 et la distribution de véhicules automobiles 2 204.

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



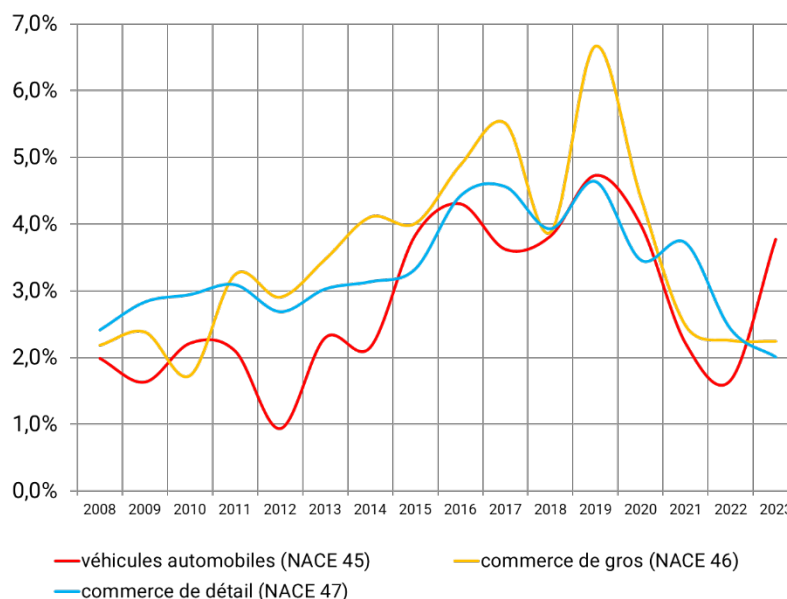
Note : a) L'enquête sur les forces de travail a fait l'objet d'une réforme profonde en 2017. Ainsi, à partir de 2017, l'enquête travaille avec un panel rotatif, utilise différentes méthodes de collecte des données, et la méthode de pondération a été fortement revue. Cela a entraîné une rupture dans les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

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

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

Si nous examinons l'évolution des taux de travail intérimaire dans l'emploi de chaque sous-secteur, nous constatons que ces taux sont très proches l'un de l'autre dans le commerce de gros et détail en 2023. Dans les deux sous-secteurs, la part du travail intérimaire oscille autour de 2-2,2 %.

En valeurs relatives, la différence entre le commerce de gros et le commerce de détail est donc moins grande qu'en valeurs absolues. En 2023, la part dans le commerce de détail a diminué légèrement plus que celle dans le commerce de gros. La part dans le sous-secteur des véhicules automobiles a fortement augmenté en 2023, mais reste la moins importante en valeur absolue des trois sous-secteurs.

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

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

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

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

3.5 Travail atypique

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

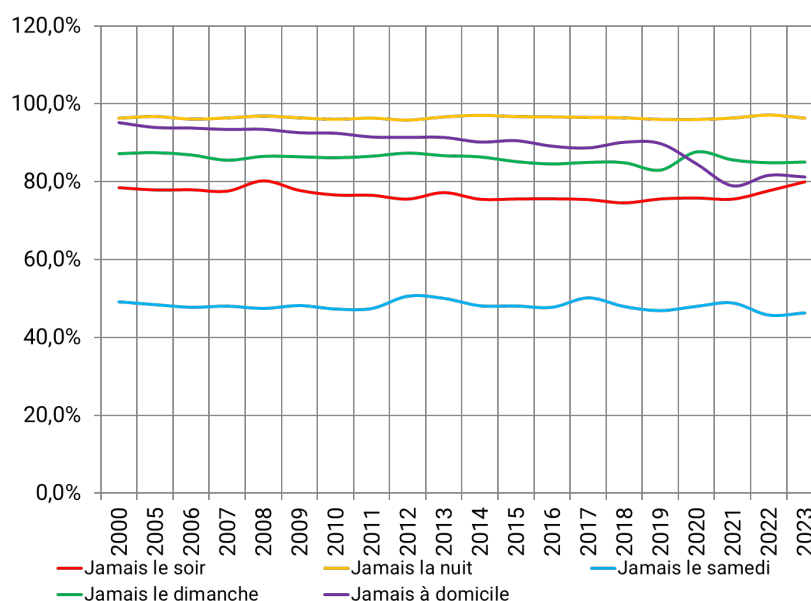
Les réponses des personnes ayant participé à l'enquête ont, comme pour les enquêtes précédentes, été réparties pour chacune des catégories en trois groupes : celles qui travaillent habituellement, parfois ou jamais dans ce régime de travail. Pour des raisons de lisibilité, nous nous limiterons à comparer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

Une observation à long terme montre que la proportion de travailleurs (hommes et femmes) déclarant ne jamais travailler le samedi ou le dimanche a légèrement diminué au cours de la période 2000-2023 (si l'on exclut l'impact temporaire de la crise du coronavirus), tandis que la proportion de travailleurs ne faisant jamais de travail de nuit est restée relativement stable au cours de cette période. En revanche, le pourcentage de personnes qui ne travaillent jamais le soir a augmenté ces dernières années. C'est la seule forme de travail pour laquelle on observe une tendance à la baisse.

Il apparaît aussi immédiatement que la part des travailleurs qui ne travaillent jamais le samedi est très faible (46,3 % en 2023). Il s'agit d'une caractéristique typique du secteur de la distribution (cf. infra).

Sous l'influence de la pandémie de COVID, le travail à domicile a été encouragé et cet effet semble revêtir un caractère permanent. La proportion de travailleurs déclarant ne jamais travailler à domicile est nettement inférieure à ce qu'elle était avant la pandémie.

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



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

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

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

24,1 % des salariés travaillent parfois ou habituellement le soir. La proportion de femmes ne travaillant jamais le soir est en 2023 légèrement supérieure à celle des hommes déclarant ne jamais travailler le soir (78,4 % contre 73,9 % en 2023). Par rapport à 2017, la proportion d'hommes qui ne travaillent jamais le soir a augmenté de 1,7 point de pourcentage, tandis que chez les femmes, une baisse de 0,8 point de pourcentage a été observée. Tant chez les hommes que chez les femmes, ce pourcentage a diminué durant la période 2000-2016. On observe cependant une diminution progressive du groupe de femmes et d'hommes qui travaillent parfois le soir (moins de 50 % des jours ouvrés) à partir de 2018 jusqu'en 2023. En revanche, la proportion de travailleurs qui travaillent habituellement le soir augmente tant chez les hommes que chez les femmes au cours de la période 2018-2023. Une baisse est toutefois enregistrée en 2022.

Tableau 3-5 : Le travail le soir dans le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47)¹⁸

	2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hommes											
Habituellement	7,5%	8,1%	7,6%	6,1%	7,0%	5,5%	6,2%	7,3%	7,9%	6,8%	8,9%
Parfois	15,9%	16,5%	16,7%	20,0%	20,8%	19,7%	19,4%	19,2%	18,0%	17,6%	17,2%
Jamais	76,7%	75,4%	75,6%	73,9%	72,2%	74,9%	74,4%	73,6%	74,1%	75,6%	73,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Femmes											
Habituellement	5,0%	5,4%	6,1%	4,4%	3,1%	4,2%	5,4%	4,2%	5,1%	4,1%	5,6%
Parfois	14,8%	14,3%	16,3%	18,3%	17,8%	21,6%	17,7%	17,3%	17,6%	16,0%	16,0%
Jamais	80,2%	80,3%	77,6%	77,3%	79,1%	74,2%	76,9%	78,5%	77,3%	79,9%	78,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total											
Habituellement	6,5%	7,5%	6,9%	5,3%	5,2%	4,8%	5,9%	5,9%	6,7%	5,5%	7,4%
Parfois	15,9%	16,5%	16,5%	19,1%	19,4%	20,6%	18,6%	18,3%	17,8%	16,8%	16,7%
Jamais	78,5%	77,9%	76,6%	75,6%	75,4%	74,6%	75,6%	75,8%	75,5%	77,7%	75,9%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

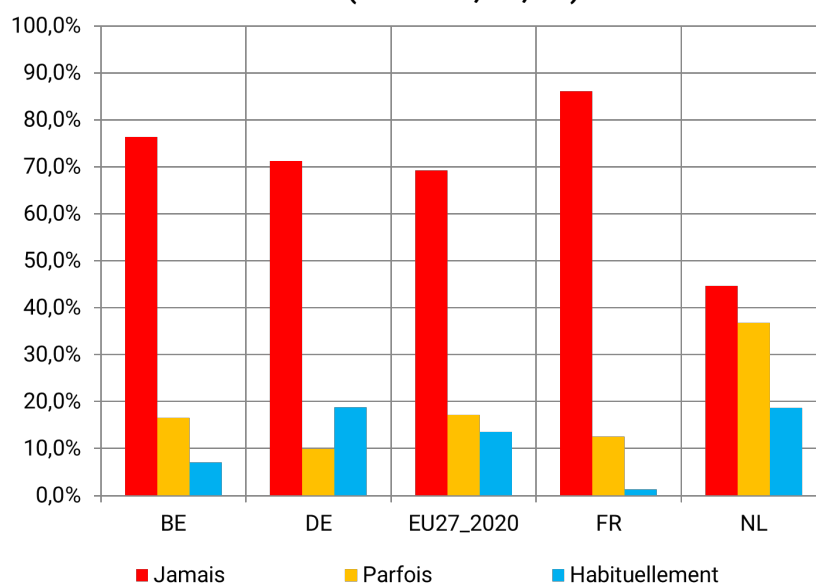
b) Rupture dans les résultats en 2021 en raison de la révision du questionnaire et de la modification des définitions du chômage et de l'emploi par le BIT.

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

Une comparaison par rapport à la situation constatée dans les pays voisins montre qu'en 2023, c'est dans le secteur de la distribution français que la part du personnel qui ne travaille jamais le soir est la plus élevée (86,1 %). Le secteur de la distribution belge pointe en deuxième position avec une part de 76,3 %, soit une proportion nettement plus élevée que celles observées en Allemagne et aux Pays-Bas (resp. 71,3 % et 44,6 %) et dans l'UE (69,3 %).

On remarquera que les secteurs de la distribution allemand et néerlandais se distinguent par un taux relativement élevé de travailleurs qui déclarent travailler habituellement le soir (respectivement 18,8 % et 18,6 %). C'est en France que la part est la plus modeste, mais elle reste également relativement faible en Belgique (7,1 %), bien qu'elle soit en augmentation par rapport à 2022. Aucune différence notable n'est à signaler entre les pays voisins en ce qui concerne les travailleurs qui déclarent travailler occasionnellement le soir, à l'exception des Pays-Bas. Avec une part de 16,6 %, la Belgique est devant l'Allemagne (9,9 %) et la France (12,6 %) dans ce domaine. La Belgique reste juste en dessous de la moyenne européenne (17,2 %) et loin derrière les Pays-Bas qui, avec une part de 36,8 %, sont en tête dans les deux catégories.

¹⁸ Les différences plus fortes observées entre 2013 et 2014 s'expliquent par un changement méthodologique. À partir de 2014, les données sont séparées en quatre classes : jamais, moins de 50 % du temps (= parfois), plus de 50 % du temps et toujours. Nous avons associé les deux dernières classes à « habituellement ».

Graphique 3-12 : Part du travail le soir dans les secteurs de la distribution européens en 2023 (NACE 45, 46, 47)

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

Le travail de nuit est très peu courant dans le secteur de la distribution. Plus de 96,3 % des travailleurs déclarent en 2023 ne jamais travailler la nuit. La part des travailleurs qui ne travaillent jamais la nuit est restée quasiment inchangée durant la période 2000-2016 (96,6 % en 2016 contre 96,3 % en 2000). Ceci est également valable pour les années 2017-2023. Le travail de nuit est légèrement plus fréquent chez les travailleurs masculins (5,5 %) que chez les femmes (1,6 %).

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

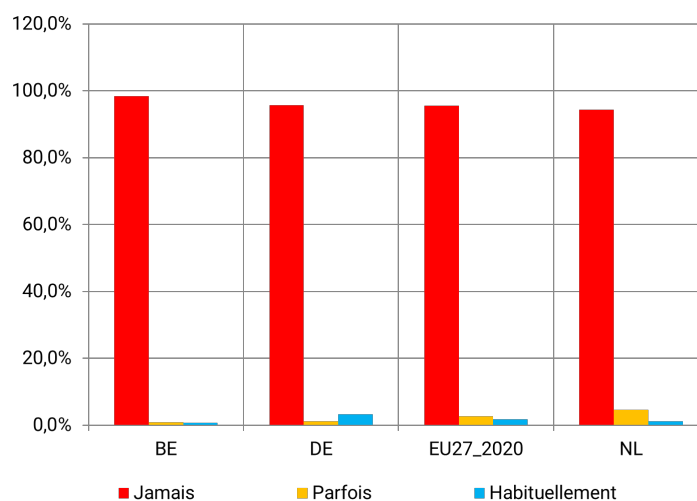
	2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hommes											
Habituellement	3,0%	2,4%	3,1%	1,6%	1,8%	2,2%	1,8%	2,7%	1,7%	1,8%	2,3%
Parfois	3,0%	3,3%	3,0%	3,0%	3,7%	3,0%	3,4%	3,7%	3,6%	2,0%	3,1%
Jamais	94,0%	94,3%	93,8%	95,3%	94,5%	94,8%	94,8%	93,6%	94,7%	96,1%	94,5%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Femmes											
Habituellement	0,4%	0,2%	0,3%	0,4%	0,4%	0,7%	1,0%	0,3%	0,7%	0,5%	1,0%
Parfois	1,1%	0,7%	1,4%	1,4%	0,7%	1,2%	1,8%	1,0%	0,9%	1,2%	0,6%
Jamais	98,5%	99,2%	98,3%	98,1%	98,8%	98,2%	97,3%	98,7%	98,3%	98,3%	98,4%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Total											
Habituellement	1,7%	1,3%	1,8%	1,0%	1,2%	1,5%	1,4%	1,6%	1,3%	1,2%	1,7%
Parfois	2,0%	2,0%	2,2%	2,3%	2,3%	2,1%	2,6%	2,5%	2,4%	1,6%	2,0%
Jamais	96,3%	96,7%	96,0%	96,7%	96,5%	96,4%	96,0%	95,9%	96,3%	97,1%	96,3%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

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

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

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

Bien que le travail de nuit ait légèrement augmenté en 2023, il reste juste en dessous du niveau d'avant la crise du COVID. Par rapport à ses voisins, les Pays-Bas et l'Allemagne, et à l'UE, le pourcentage de personnes travaillant de nuit est plus faible en Belgique. En l'absence de données chiffrées représentatives, la France n'est pas abordée ici.

Graphique 3-13 : Le travail de nuit dans les secteurs de la distribution européens en 2023 (NACE 45, 46, 47)

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

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

Dans ce contexte, les autorités ont pris des mesures visant à faciliter le travail de nuit (entre 20 heures et 6 heures) dans le secteur de l'e-commerce. La loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable prévoit une extension de l'autorisation du travail de nuit aux activités d'e-commerce pour toutes les entreprises, quelle que soit la CP¹⁹. En plus des possibilités offertes par la loi concernant le travail faisable et maniable, le Deal pour l'emploi (ou loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail) prévoit, à partir du 20 novembre 2022, la possibilité d'introduire le travail de nuit pour l'e-commerce par la conclusion d'une CCT avec une seule organisation syndicale, à condition que ce travail de nuit concerne des prestations situées entre 20 h et minuit ou entre 5 h et 6 h du matin.

En outre, il prévoit également la possibilité pour les employeurs de lancer un projet pilote unique de 18 mois, sans CCT, dans le cadre duquel ils demandent à leurs travailleurs d'effectuer du travail de nuit volontaire entre 20 h et minuit et à partir de 5 h du matin. Par dérogation aux articles 11 et 12 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, les horaires peuvent être mentionnés dans le règlement de travail sans devoir suivre la procédure de modification du règlement de travail. Les employeurs qui souhaitent lancer un tel projet pilote doivent toutefois en informer par écrit la direction locale de l'inspection du travail (DG Contrôle des lois sociales) et la (sous-)commission paritaire compétente, et aussi satisfaire à certaines obligations administratives visées à l'article 28 de la loi du 3 octobre 2022²⁰. Les régimes établis par le Deal pour l'emploi ne s'appliquent qu'au commerce en ligne de biens meubles.

¹⁹ Tous les services logistiques et de soutien liés au commerce électronique.

²⁰ Art. 28. § 1er. Sont associés à la mise en œuvre de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale, ou à défaut les travailleurs impliqués eux-mêmes. Un employeur ne peut mettre en œuvre qu'une fois une telle expérience avec une durée maximum de 18 mois. Cette limitation à une fois est également applicable au niveau de l'unité technique d'exploitation telle que définie à l'article 14 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie dont l'employeur fait partie. Dans le cadre de l'information de la direction locale de la Direction générale Contrôle des Lois sociales, l'implication des organes susmentionnés ou, à défaut les travailleurs concernés, doit être démontrée et il doit être communiqué quelle sera la durée de l'expérience. Cette notification comprend les raisons pour lesquelles les employeurs souhaitent mener une telle expérience et les critères qui vont être utilisés pour l'évaluation de l'expérience. § 2. Les travailleurs qui souhaitent participer à l'expérience doivent indiquer individuellement par écrit à l'employeur qu'ils demandent à participer à l'expérience proposée. La demande du travailleur doit être conservée par l'employeur afin de s'assurer du respect des dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail et au travail de nuit, et tenue à la disposition des inspecteurs sociaux de la Direction générale Contrôle des Lois sociales pendant la durée de l'expérience jusqu'à un an après la fin de celle-ci. La demande du travailleur de participer à l'expérience ne peut donner lieu à aucun traitement défavorable de la part de l'employeur. L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement au contrat de travail du travailleur qui ne fait pas usage du droit de demander à participer à l'expérience, sauf pour des motifs étrangers à la demande. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur. À la demande du travailleur, l'employeur lui en donne connaissance par écrit. § 3. Après la fin de l'expérience, le conseil d'entreprise ou, à défaut de celui-ci, le Comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut de celui-ci, la délégation syndicale en concertation avec l'employeur, doivent évaluer l'expérience, notamment en ce qui concerne les raisons invoquées pour l'expérience contenue dans la notification écrite visée au § 1er. Dans les trois mois suivant la fin de l'expérience, l'évaluation doit être fournie au président du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale et la (sous-)commission paritaire compétente.

Selon le rapport du CCE « E-commerce : « Facts & Figures » sur l'emploi »²¹ d'octobre 2023, aucun employeur n'avait encore notifié à l'inspection du travail l'introduction d'un tel projet pilote²². Ces mesures seront évaluées en novembre 2024.

Contrairement au travail le dimanche et à d'autres formes de travail atypique, le travail le samedi est fréquent dans le secteur de la distribution. Puisqu'un peu moins de la moitié (46,3 %) des travailleurs déclarent ne jamais travailler le samedi, nous savons que c'est une réalité pour plus de la moitié des travailleurs. Sur la période 2017-2023, nous observons une tendance à la hausse du nombre de travailleurs travaillant le samedi. La proportion de travailleurs qui travaillent habituellement le samedi est plus de 2 points de pourcentage plus élevée en 2023 qu'en 2017. Le nombre de travailleurs travaillant occasionnellement le samedi est également légèrement supérieur au niveau de 2017.

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

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

	2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Habituellement	31,8%	34,5%	35,4%	38,2%	37,5%	39,5%	39,7%	38,8%	38,0%	38,0%	39,9%
Parfois	19,0%	17,0%	17,3%	13,7%	12,3%	12,6%	13,4%	13,2%	13,2%	16,3%	13,8%
Jamais	49,2%	48,4%	47,3%	48,1%	50,2%	48,0%	46,9%	48,0%	48,9%	45,7%	46,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

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

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

²¹ [Distribution : L'emploi dans les secteurs de l'e-commerce \(fgov.be\)](#).

²² Contact avec le SPF ETCS le 31 août 2023.

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

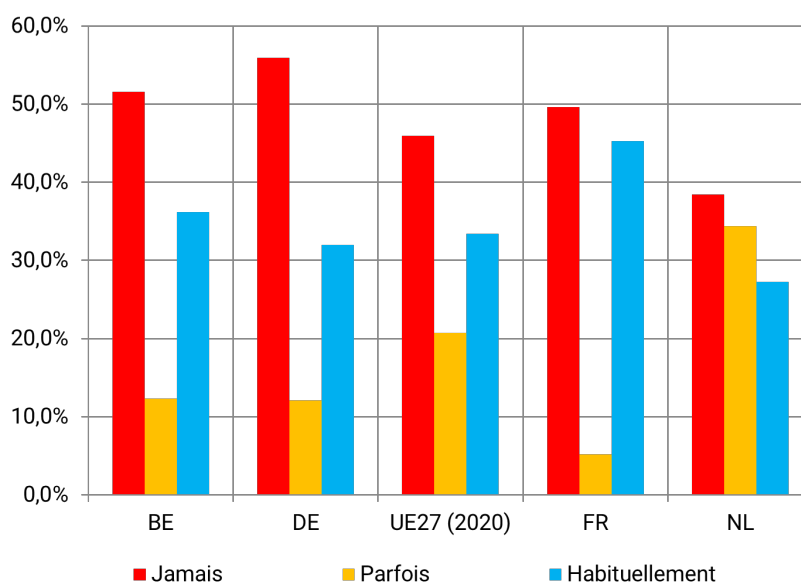
	2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Habituellement	5,1%	5,5%	5,5%	7,2%	8,0%	8,3%	9,6%	6,5%	6,5%	6,6%	8,8%
Parfois	7,7%	7,0%	8,3%	7,6%	7,1%	6,8%	7,5%	5,8%	7,9%	8,6%	6,2%
Jamais	87,2%	87,5%	86,2%	85,1%	85,0%	84,9%	82,9%	87,7%	85,6%	84,9%	85,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

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

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

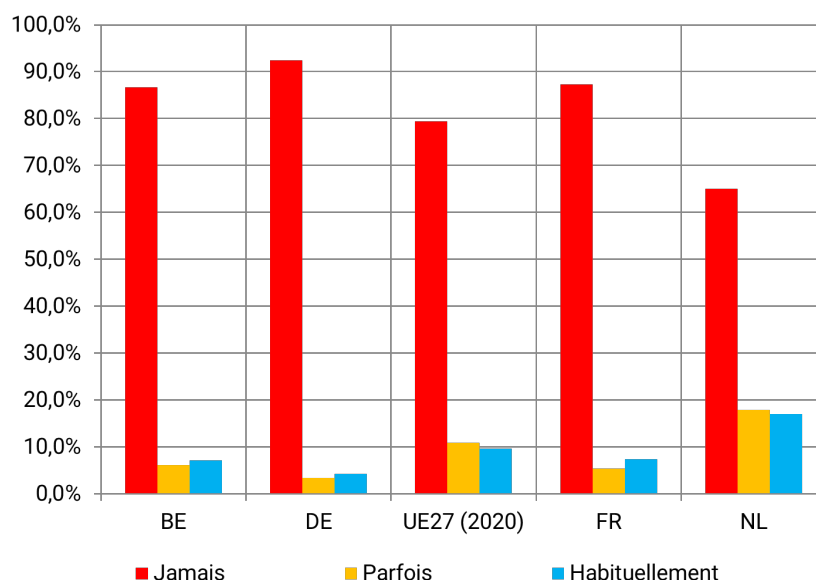
Selon le graphique ci-dessous portant sur l'année 2021 (pas de chiffres disponibles pour 2022 et 2023), le travail le samedi reste un peu moins répandu dans le secteur de la distribution belge que chez ses homologues français et surtout néerlandais. 51,5 % des travailleurs ne travaillent jamais le samedi, ce pourcentage étant même inférieur à celui observé en Allemagne (55,9 %). En France et surtout aux Pays-Bas, cette proportion est plus faible à resp. 49,6 % et 38,4 %. Nous constatons qu'il existe de nombreuses différences entre le ratio des travailleurs qui travaillent parfois et habituellement le samedi. Par exemple, les Pays-Bas ont de loin la proportion la plus élevée de travailleurs qui travaillent parfois le samedi (34,4 %), mais en même temps la proportion la plus faible de travailleurs qui travaillent habituellement le samedi (27,2 %). En revanche, la France arrive en tête pour ce qui est du travail habituel le samedi avec 45,2 %, mais ne compte que 5,2 % de travailleurs qui travaillent parfois le samedi.

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

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

La proportion de travailleurs qui ne travaillaient jamais le dimanche en 2021 est la plus élevée en Allemagne (92,4 %). La Belgique occupe la troisième place avec 86,7 %, juste derrière la France (87,3 %). Le travail le dimanche est le plus répandu aux Pays-Bas, où 65,1 % des travailleurs indiquent qu'ils ne travaillent jamais le dimanche. Ce pourcentage est inférieur à la moyenne européenne (79,4 %).

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



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

Le travail à domicile affiche une progression depuis l'an 2000. Si 95,1 % des travailleurs déclaraient encore en 2000 ne jamais travailler à domicile, ils n'étaient plus que 89,1 % en 2016. Cette évolution résulte essentiellement d'une augmentation du nombre de salariés qui travaillent parfois à domicile (de 2,9 % à 8,6 %). Sur la période 2017-2019, cette part est restée relativement stable. En raison de la pandémie de coronavirus en 2020 et 2021, le pourcentage de ceux et celles qui ne travaillent jamais à domicile a fortement chuté, passant de 89,7 % en 2019 à 78,9 % en 2021. Cette hausse est principalement due à l'augmentation du nombre de travailleurs qui travaillent habituellement à domicile (de 1,5 % en 2019 à 13,4 % en 2021). En 2022, cette part augmente à nouveau légèrement pour atteindre 81,6 %, mais même en 2023 (81,2 %), le niveau pré-COVID reste très éloigné. Il semble probable qu'une part importante du travail à domicile lié au COVID restera structurelle. En 2022, un glissement s'observe également du travail à domicile habituel (diminution de 5,9 points de pourcentage) au travail à domicile occasionnel (augmentation de 3,2 points de pourcentage), et cette tendance se poursuit en 2023. En 2023, 11,7 % des travailleurs travaillaient parfois à la maison, 7,1 % travaillaient habituellement à domicile et la part des travailleurs déclarant ne jamais travailler à domicile était de 81,2 %.

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

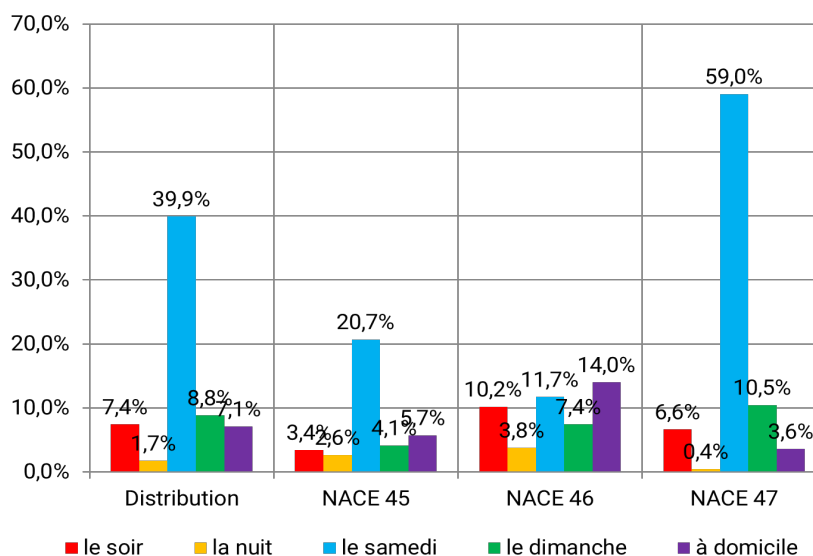
	2000	2005	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Habituellement	2,0%	2,2%	2,6%	2,1%	1,8%	1,3%	1,5%	7,3%	13,4%	7,5%	7,1%
Parfois	2,9%	3,8%	5,0%	7,4%	9,6%	8,6%	8,8%	8,2%	7,7%	10,9%	11,7%
Jamais	95,1%	93,9%	92,4%	90,5%	88,6%	90,1%	89,7%	84,5%	78,9%	81,6%	81,2%
Total	100,0%	0,1%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

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

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

Une comparaison par sous-secteur révèle que le travail atypique est essentiellement présent dans le commerce de détail (NACE 47). Le travail le week-end, en particulier, est nettement plus fréquent dans le commerce de détail que dans les autres sous-secteurs. Plus de la moitié (59 %) des travailleurs travaillent habituellement le samedi et 9,2 % habituellement le dimanche, ce qui représente une augmentation dans les deux cas par rapport à 2021. Le taux élevé de travail le samedi dans le secteur de la distribution est presque totalement attribuable au commerce de détail. Le travail le soir, le travail de nuit et le travail à domicile sont un peu plus répandus dans le commerce de gros (NACE 46), mais le travail le week-end est moins fréquent dans ce sous-secteur.

Graphique 3-16 : Part des salariés qui travaillent habituellement le soir, la nuit, le week-end ou à domicile dans le secteur de la distribution et dans les sous-secteurs 45, 46 et 47 en 2023

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

3.6 Horaire de travail

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

3.6.1 Horaires de travail choisis et imposés

Dans le secteur de la distribution, 25,6 % des travailleurs salariés peuvent définir eux-mêmes leurs horaires de travail, les 74,4 % restants ayant leur horaire imposé par l'employeur. La majorité des travailleurs salariés qui peuvent définir eux-mêmes leur horaire doivent le faire dans des limites imposées par l'employeur (19,7 %) et 5,9 % sont tout à fait libres de choisir eux-mêmes leurs horaires.

En 2023, la part des travailleurs salariés soumis à un « horaire imposé » - c'est-à-dire ceux qui ont l'obligation d'arriver à leur travail et de le quitter à une heure imposée par leur employeur - est de 74,4 % dans le secteur de la distribution. La différence entre ouvriers et employés est grande. Chez les ouvriers, 92,7 % travaillent dans un régime à horaire imposé en 2023, pour 67,6 % parmi les employés.

Les ouvriers sont très peu nombreux à pouvoir choisir leurs horaires de travail (7,3 %), alors que 32,4 % des employés peuvent en bénéficier. Tant chez les ouvriers que chez les employés, nous voyons clairement une différence entre les hommes et les femmes. Parmi les ouvrières, seules 4,6 % choisissent elles-mêmes leurs horaires de travail, contre 8,2 % chez les ouvriers. Chez les employés, ces chiffres sont de respectivement 25,7 % et 40,7 %.

Tableau 3-10 : Horaire de travail en 2023 (NACE 45, 46 et 47)

	Hommes	Femmes	Total
Ouvriers			
Horaire choisi	1,6%	1,2%	1,5%
Horaire choisi dans certaines limites	6,6%	3,5%	5,8%
Horaire imposé	91,8%	95,4%	92,7%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Employés			
Horaire choisi	11,9%	4,1%	7,6%
Horaire choisi dans certaines limites	28,8%	21,6%	24,9%
Horaire imposé	59,3%	74,3%	67,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Ouvriers et employés			
Horaire choisi	7,9%	3,6%	5,9%
Horaire choisi dans certaines limites	20,2%	19,0%	19,7%
Horaire imposé	71,9%	77,3%	74,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%

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

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

3.6.2 Travail posté en équipes

Les horaires de travail particuliers ne sont donc pas si exceptionnels dans le secteur de la distribution. Le travail en équipes représentait en 2023 12,3 % de l'emploi total dans le secteur de la distribution, une forte hausse par rapport à 2020 (4,7 %). Toutefois, il faut garder à l'esprit qu'une adaptation des questions de l'enquête sur les forces de travail a eu lieu en 2021, ce qui pourrait expliquer cette forte augmentation.

Une répartition par statut professionnel montre que tant les ouvriers que les employés travaillent assez rarement en équipes (16,0 % et 11 %). Le travail posté (en équipes) est le plus répandu dans le secteur du commerce de détail (NACE 47) ; 14,9 % des effectifs totaux sont concernés en 2023.

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

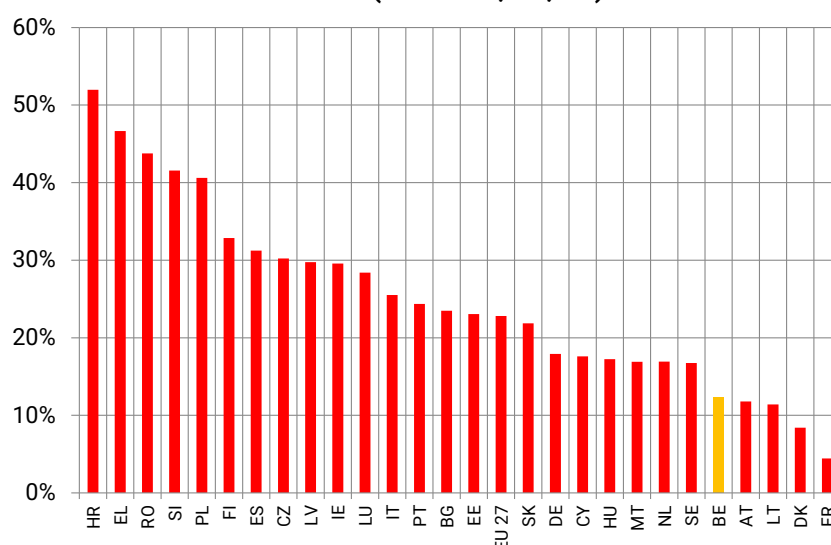
		2009	2010	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ouvriers	Hommes	4,9%	7,5%	7,0%	11,8%	8,0%	9,2%	7,8%	21,1%	16,4%	13,2%
	Femmes	7,4%	8,8%	5,2%	1,8%	16,5%	11,1%	9,5%	21,7%	14,9%	24,8%
	Total	5,5%	7,8%	6,6%	9,3%	10,1%	9,7%	8,2%	21,2%	16,0%	16,0%
Employés	Hommes	2,6%	3,9%	2,7%	3,1%	5,6%	2,4%	3,0%	8,9%	9,7%	8,5%
	Femmes	3,5%	3,5%	2,5%	3,2%	4,3%	4,5%	3,7%	11,8%	10,8%	13,0%
	Total	3,2%	3,7%	2,6%	3,2%	4,9%	3,6%	3,4%	10,5%	10,3%	11,0%
Total	Hommes	3,5%	5,4%	4,4%	6,1%	6,5%	5,2%	4,9%	13,2%	12,3%	10,3%
	Femmes	4,1%	4,2%	2,8%	3,0%	5,9%	5,4%	4,6%	13,1%	11,4%	14,7%
	Total	3,8%	4,8%	3,7%	4,7%	6,2%	5,3%	4,7%	13,2%	11,9%	12,3%

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

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

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

En comparaison avec les autres secteurs de la distribution européens, il apparaît que la proportion de salariés qui travaillent en équipes en Belgique (12,3 %) est parmi les plus basses d'Europe en 2023. En France (4,4 %), ce chiffre est encore plus faible. Aux Pays-Bas (16,9 %) et en Allemagne (17,9 %), la part des salariés qui travaillent en équipes est plus élevée. Pourtant, ces pays font partie de ceux qui, par comparaison aux autres pays européens, ont une proportion plutôt faible de travail en équipes. Dans l'Union européenne, une moyenne de 22,8 % des salariés du secteur de la distribution travaille en équipes. La part des salariés qui travaillent en équipes est donc, dans les pays voisins, systématiquement inférieure à la moyenne européenne.

Graphique 3-17 : Part du travail en équipes dans les secteurs de la distribution européens en 2023 (NACE 45, 46, 47)

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

3.7 Chômage temporaire

Les graphiques ci-dessous montrent qu'avant l'apparition de la pandémie, le chômage temporaire mesuré selon les données lissées n'avait cessé de diminuer. Au cours de l'année 2020, nous constatons une augmentation considérable du nombre de chômeurs temporaires. Cette tendance a débuté en mars 2020, en même temps que le premier confinement COVID. À partir de février 2021, le nombre de personnes en chômage temporaire commence à baisser. Les données les plus récentes datent de novembre 2023, alors que le nombre de chômeurs temporaires était de 4 117 (5 091 après lissage²³). C'est proche du niveau pré-COVID (en septembre 2019, le nombre de chômeurs temporaires s'élevait à 2 502).

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

Le chômage temporaire touche proportionnellement plus d'hommes que de femmes : 75,7 % des chômeurs temporaires en novembre 2023 sont des hommes, alors que leur part dans l'emploi total était de 53,9 % au deuxième trimestre 2022. Pendant la pandémie de COVID, ce rapport a changé et le chômage temporaire était presque aussi fréquent chez les hommes que chez les femmes. Cette évolution a eu lieu principalement dans le commerce de détail.

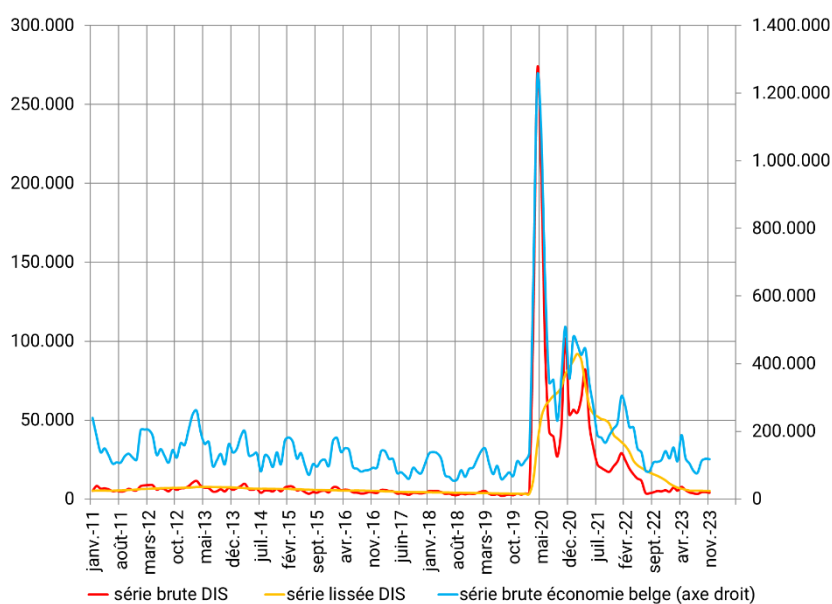
Au cours des années précédant la pandémie de coronavirus, le chômage temporaire s'est systématiquement chiffré à environ 1 % des travailleurs. Il est donc utilisé structurellement dans une certaine mesure afin d'absorber les fluctuations de production non liées à la crise. L'ampleur du chômage temporaire dans le secteur de la distribution est, en raison même de la nature des activités du secteur, fortement influencée par les facteurs saisonniers. Elle est élevée au cours des trois/quatre premiers mois de l'année et faible en période estivale et hivernale (cf. série brute du graphique ci-dessous). Ce n'est pas un phénomène typiquement sectoriel, puisque le chômage temporaire suit la même tendance dans l'économie belge.

Pour observer la relation entre chômage temporaire et conjoncture économique, nous avons raisonné en termes de moyennes mobiles et de moyennes annuelles, ce qui permet d'éliminer les facteurs purement accidentels ou saisonniers. On a observé entre janvier 2011 et l'été 2013 une tendance à une augmentation du chômage temporaire, mais celui-ci s'est replié à nouveau après l'été 2013 jusqu'au début de la pandémie de COVID en mars 2020. Après avoir atteint un pic en 2020 et au milieu de l'année 2021, le chômage temporaire a affiché une tendance à la baisse. La part du chômage temporaire dans l'emploi (salarié) est de 2,3 % en 2022.

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

Comme nous ne disposons pas encore des données de l'ICN sur les salariés pour 2023, nous comparons le nombre de chômeurs temporaires aux données centralisées de l'ONSS pour cette année-là. Sur la base de cette analyse, nous constatons que le taux moyen de chômage temporaire (janvier-novembre 23) ne représente toujours que 1 % de l'emploi en 2023. Ce chiffre est tout à fait conforme à la moyenne d'avant la pandémie de coronavirus.

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

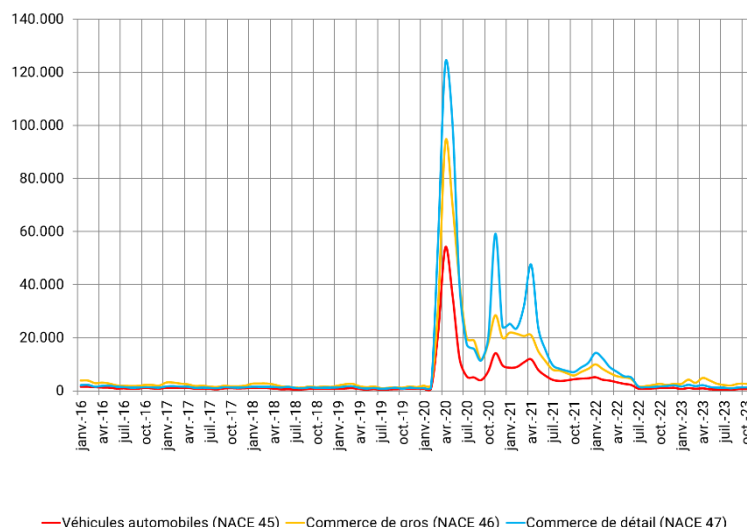


Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques du chômage temporaire (après vérification) de l'ONEm

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

Si l'on rapporte le nombre de chômeurs temporaires au nombre de salariés pour 2023 sur la base des données centralisées de l'ONSS, le commerce de gros a la part la plus élevée avec 1,6 %. Ce chiffre n'est pas très éloigné de la part de 1 % en 2019 (pré-COVID). Dans la distribution de véhicules automobiles et le commerce de détail, les parts sont respectivement de 1 % et 0,6 % en 2023.

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

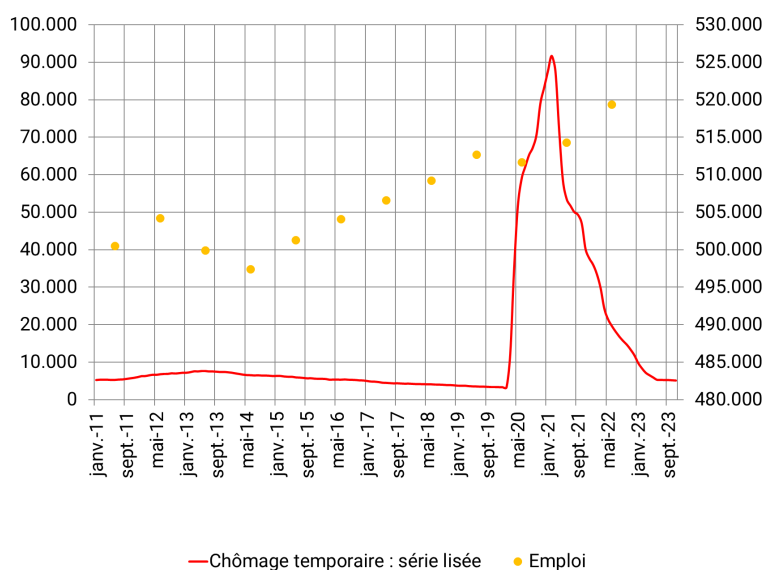


Source : Secrétariat du CCE sur la base des statistiques du chômage temporaire (après vérification) de l'ONEm

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

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

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



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

De 2016 à 2020, le chômage temporaire était pour environ 78 % de nature économique et la force majeure était le deuxième facteur important (7,6 %). Au cours de la période COVID (de mars 2020 à juin 2022), plus de 98 % du chômage temporaire était dû à des cas de force majeure.

En 2023, la force majeure (2,8 %) ne joue qu'un rôle mineur dans le chômage temporaire. L'essentiel (67,2 %) du chômage temporaire est de nature économique, suivi par les intempéries (24 %). Il s'agit également des deux principales raisons du chômage temporaire au cours de la période pré-COVID. Les autres facteurs sont la « suspension de crise pour employés », les congés annuels et les raisons indéterminées. Le nombre de chômeurs temporaires a atteint son pic en mars 2021 et a ensuite fortement diminué.

Si l'on examine les sous-secteurs individuellement, ce sont également les motifs économiques qui constituent la principale cause de chômage temporaire. En 2023, la part du chômage temporaire pour force majeure ou pour jours d'intempéries dans le commerce de détail (NACE 47) est relativement élevée (19,2 %), le chômage temporaire de nature économique représentant 57,3 %. Dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), 84,3 % du chômage temporaire était de nature économique et dans le commerce de gros (NACE 46), cette proportion était de 75,7 %.

Avant la crise du COVID, le chômage temporaire touchait davantage les hommes que les femmes dans les trois secteurs et c'est également le cas en 2023. L'écart est le plus important dans la distribution de véhicules automobiles, où 89,3 % des chômeurs temporaires en 2023 sont des hommes. Dans le commerce de gros, ce pourcentage était de 77,2 % et dans le commerce de détail de seulement 61,5 %.

3.8 Régime de chômage avec complément d'entreprise²⁴

Les graphiques ci-dessous montrent l'évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC (les anciens prépensionnés) dans le secteur de la distribution²⁵ pour la période 2002-2016 et 2017-avril 2024. Nous effectuons une distinction entre ces deux périodes parce que l'ONEM utilise depuis 2017 un autre mode de calcul amélioré et que ce changement a un impact important sur les chiffres.

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

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

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

comptait 3 348 chômeurs en RCC en janvier 2017, alors que ce chiffre est de 9 852 selon les nouvelles statistiques.

En 2023, le secteur de la distribution compte en moyenne 734 chômeurs en RCC, dont 443 hommes et 291 femmes. La majeure partie est composée de femmes employées et d'hommes ouvriers. Dans le courant de 2017 jusqu'en 2023, on observe une nette tendance baissière du nombre de chômeurs en RCC.

Durant la période antérieure à 2017 (anciennes statistiques), le nombre de chômeurs en RCC a baissé de 5 490 en janvier 2002 à 4 934 en décembre 2002 avant de reprendre une tendance ascendante jusqu'à 5 799 personnes en août 2008. En février 2011, un niveau plafond de 5 717 chômeurs en RCC a été atteint dans le secteur de la distribution. Cette hausse est la résultante de deux tendances divergentes observées durant la période 2002-2011 : d'une part une baisse presque continue du nombre de chômeurs masculins en RCC, et d'autre part, une hausse continue du nombre de femmes en RCC. Cette augmentation est principalement expliquée par la transition progressive de l'âge légal de la pension des femmes de 60 à 65 ans. Il s'ensuit que les femmes restent plus longtemps dans le régime de chômage avec complément d'entreprise et que le nombre de chômeurs en RCC augmente. À partir d'avril 2011 jusqu'à décembre 2014, le nombre de chômeurs en RCC a enregistré une diminution pour se fixer à 3 802 personnes, ce qui représente une baisse de 33 %. Ce recul résulte d'une forte baisse tant du nombre de chômeurs masculins en RCC que du nombre de femmes en RCC. En 2015 et 2016, le nombre de chômeurs en RCC continue à diminuer, fût-ce dans une moindre mesure en 2016 – à raison de 1,9 % - pour se chiffrer à environ 3 530 personnes (voir Tableau 3-12). La baisse se manifeste tant chez les hommes que chez les femmes.

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

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

Outre le régime général sur la base de la CCT 17, il existe également des régimes s'appuyant sur des CCT sectorielles et d'entreprise, qui ont également été progressivement durcis. Début 2015, le régime à 58 ans longue carrière a été

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

supprimé²⁷. En ce qui concerne le régime à « très » longue carrière, à savoir un passé professionnel d'au moins 40 ans, l'âge de départ en RCC a été relevé en 2015 de 56 à 58 ans, et en 2018 de 58 à 59 ans. Jusqu'à fin 2014, les personnes ayant un passé professionnel de 33 ans dont au moins 20 ans de travail de nuit pouvaient également partir en RCC à partir de 56 ans. En 2015, l'âge a été relevé à 58 ans et en 2018 à 59 ans.

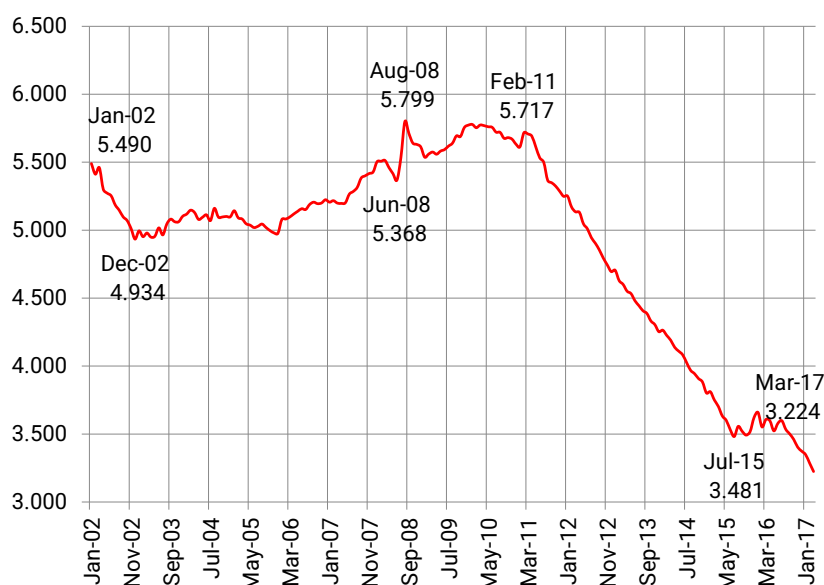
Les personnes qui exercent un métier lourd²⁸ peuvent également partir en RCC dès 59 ans, à condition qu'elles puissent se prévaloir d'un passé professionnel de 35 ans, dont au moins 5 ans de pratique d'un métier lourd au cours des 10 dernières années, ou au moins 7 ans de pratique d'un métier lourd au cours des 15 dernières années. La concertation sociale et le débat politique sur les critères et la liste des métiers lourds sont actuellement à l'arrêt. Les contraintes physiques, les horaires difficiles, les risques pour la sécurité et le stress pourraient²⁹ être utilisés comme critères pour la définition d'un métier lourd dans le secteur public, mais aucune réponse définitive ne peut encore être donnée en la matière. Le débat sur les métiers lourds dans le secteur privé est également suspendu pour le moment.

De janvier 2017 à avril 2024, le nombre de chômeurs en RCC a diminué de manière ininterrompue, passant de 9 852 à 330 personnes.

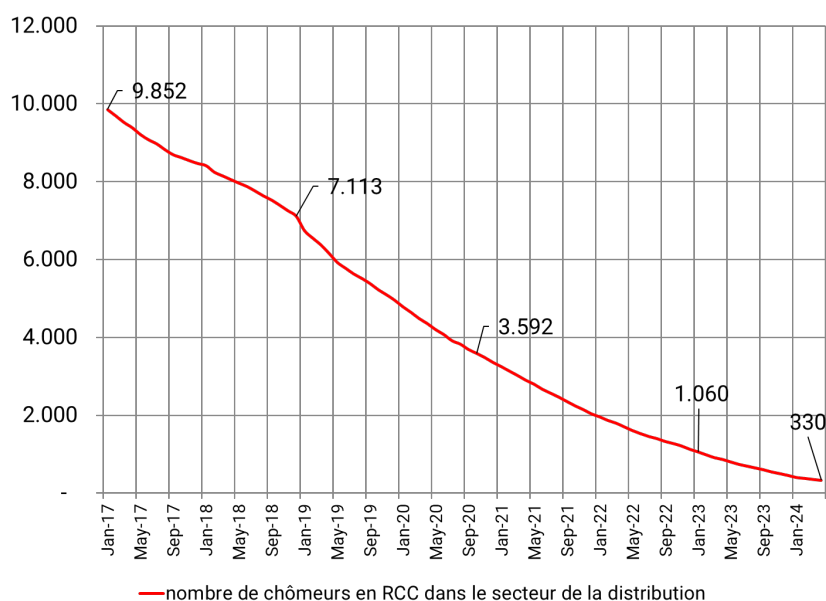
²⁷ S'agissant du régime selon lequel les travailleurs ayant une longue carrière peuvent partir en RCC dès 58 ans, la condition de carrière était en 2008 de 35 ans pour les hommes et de 30 ans pour les femmes. En 2012, la condition de carrière a été relevée à 38 ans pour les hommes et à 35 ans pour les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

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

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

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

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

Graphique 3-22 : Évolution mensuelle du nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution (2017-avril 2024)

— nombre de chômeurs en RCC dans le secteur de la distribution

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

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

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

	Femmes			Hommes			Total général		
	Employés	Ouvriers	Total	Employés	Ouvriers	Total	Employés	Ouvriers	Total
2002	157	1.920	2.077	878	2.263	3.141	1.035	4.183	5.218
2007	401	2.477	2.878	743	1.672	2.415	1.144	4.149	5.293
2012	765	2.335	3.100	737	1.136	1.873	1.502	3.471	4.973
2016	442	1.807	2.249	565	718	1.283	1.007	2.525	3.532
2017	1.051	2.975	4.026	2.952	2.094	5.046	4.003	5.069	9.072
2018	889	2.599	3.488	2.517	1.779	4.296	3.406	4.378	7.784
2019	649	2.002	2.650	1.840	1.291	3.131	2.489	3.293	5.781
2020	426	1.424	1.849	1.294	892	2.186	1.720	2.316	4.035
2021	262	912	1.173	871	590	1.461	1.132	1.502	2.634
2022	139	515	653	512	357	869	651	872	1.523
2023	62	229	291	258	184	443	321	413	734
Variations annuelles moyennes									
2002-2007	155,4%	29,0%	38,6%	-15,4%	-26,1%	-23,1%	10,5%	-0,8%	1,4%
2007-2012	90,8%	-5,7%	7,7%	-0,8%	-32,1%	-22,4%	31,3%	-16,3%	-6,0%
2012-2016	-42,2%	-22,6%	-27,5%	-23,3%	-36,8%	-31,5%	-33,0%	-27,3%	-29,0%
2017-2018	-15,4%	-12,6%	-13,3%	-14,7%	-15,1%	-14,9%	-14,9%	-13,6%	-14,2%
2018-2019	-27,1%	-23,0%	-24,0%	-26,9%	-27,4%	-27,1%	-26,9%	-24,8%	-25,7%
2019-2020	-34,3%	-28,9%	-30,2%	-29,7%	-30,9%	-30,2%	-30,9%	-29,7%	-30,2%
2020-2021	-38,6%	-35,9%	-36,5%	-32,7%	-33,9%	-33,2%	-34,2%	-35,1%	-34,7%
2021-2022	-47,0%	-43,6%	-44,3%	-41,2%	-39,5%	-40,5%	-42,5%	-42,0%	-42,2%
2022-2023	-55,0%	-55,5%	-55,4%	-49,6%	-48,4%	-49,1%	-50,7%	-52,6%	-51,8%

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

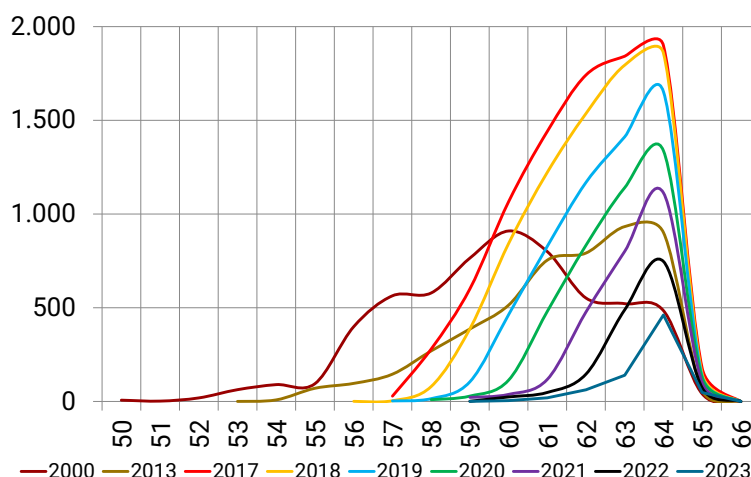
Source : Secrétariat CCE sur base de données de l'ONEM

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

Dans les graphiques ci-dessous, nous avons comparé la ventilation des chômeurs en RCC selon l'âge en juin 2000, juin 2013 et juin 2017 jusqu'en juin 2023. Le glissement supplémentaire de la courbe vers la droite ainsi que le rétrécissement de la zone en dessous illustrent la diminution du nombre de chômeurs en RCC. Il apparaît également que le nombre de chômeurs en RCC âgés de moins de 58 ans a fortement diminué, passant de 21,0 % en 2000 à 0 % en 2021, et que le nombre de chômeurs en RCC âgés de 58 à 61 ans a diminué, passant de 51,8 % en 2000 à 3,5 % en 2023, conformément aux objectifs du Pacte de solidarité entre les générations (cf. Graphique 3-24).

En 2023, la part des chômeurs en RCC de moins de 62 ans est presque négligeable à seulement 3,5 %, et la majorité des chômeurs en RCC ont plus de 61 ans (96,5 %).

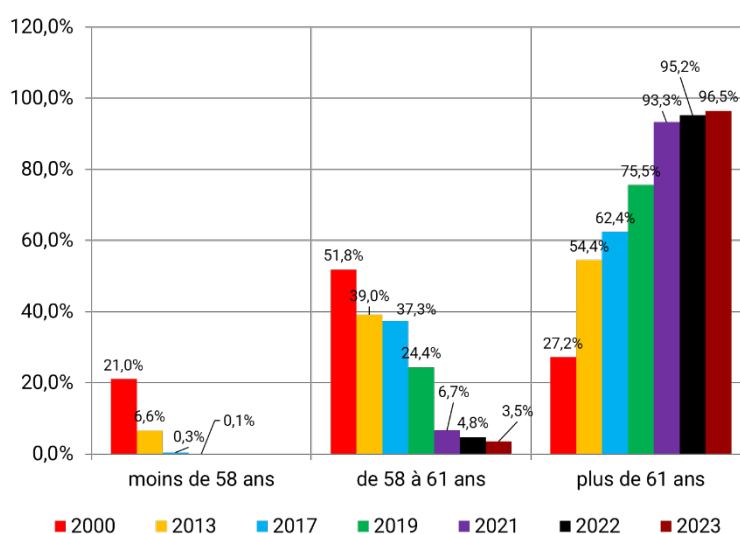
**Graphique 3-23 : Répartition du nombre de chômeurs en RCC par âge
(mois de référence : juin)**



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

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

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



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

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

3.9 Interruptions de carrière et crédit-temps

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

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

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

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

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

1) Crédit-temps en régime général avec ou sans motif. Le crédit-temps avec motif peut être pris pour des situations telles que le congé parental, le congé pour soins palliatifs et le congé pour assistance médicale. Pour ces formes de crédit-temps, l'ONEM verse encore des allocations d'interruption à partir du 1er janvier 2015. En raison de la modification introduite en 2002, le nombre de crédits-temps ne cesse d'augmenter et le nombre d'interruptions de carrière de diminuer depuis 2003. En 2012, la plupart des formes d'interruption de carrière ont quasiment disparu. À partir d'avril 2017, elles ont été limitées à 6 motifs possibles (soins à son/ses enfant(s) de moins de 8 ans, soins palliatifs, soins à un membre de la famille gravement malade, soins à son/ses enfant(s) handicapé(s) de moins de 21 ans, soins à son/ses enfant(s) mineur(s) gravement malade(s) faisant partie de son ménage ou suivre une formation reconnue).

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

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

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

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

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

Pour 2023, l'ONEM dénombre dans le secteur de la distribution quelque 23 084 personnes qui ont opté pour l'un ou l'autre régime d'aménagement du temps de travail, soit une baisse de 15,5 % par rapport à 2011³¹. Néanmoins, les deux dernières années ont vu une nouvelle tendance à la hausse du nombre de salariés ayant des horaires de travail aménagés.

Les congés thématiques (congé parental, congé palliatif et congé pour assistance médicale) ont gagné en importance au cours de la période observée. En 2023, ils représentent 48,7 % des horaires de travail aménagés dans le secteur de la distribution, contre 24,9 % en 2011. Les interruptions complètes régressent, passant de 5,6 % en 2011 à 2,1 % en 2023. Les interruptions à temps partiel constituent, avec les congés thématiques, la principale forme d'interruption professionnelle ; la part des interruptions à temps partiel a diminué légèrement, passant de 69,5 % en 2011 à 49,2 % en 2023.

La hausse de 3,5 % du nombre de personnes optant pour des interruptions professionnelles par rapport à 2022 est principalement imputable à l'augmentation du nombre de congés thématiques de respectivement 4,7 %.

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

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

	Interruption de carrière*		Congé parental, soins palliatifs, assistance médicale	Crédit-temps		Total
	Interruption complète	Réduction des prestations		Réduction des prestations	Vermindering van prestaties	
2011	2	242	6.815	1.528	18.729	27.317
2012	2	171	6.548	1.292	18.957	26.970
2013	0	115	6.917	1.087	18.442	26.562
2014	1	76	7.473	988	18.507	27.044
2015	2	48	7.560	863	19.202	27.675
2016	1	20	8.007	636	17.004	25.667
2017	1	8	8.503	618	15.316	24.446
2018	0	4	8.534	679	14.107	23.323
2019	0	3	8.992	662	13.364	23.021
2020	0	3	10.681	630	11.697	23.010
2021	0	2	9.833	567	11.036	21.438
2022	0	3	10.725	540	11.033	22.300
2023	0	3	11.233	493	11.355	23.084
Variations annuelles moyennes						
2011-2012	-21,4%	-29,3%	-3,9%	-15,4%	1,2%	-1,3%
2012-2013	-81,8%	-32,9%	5,6%	-15,9%	-2,7%	-1,5%
2013-2014	75,0%	-33,6%	8,0%	-9,1%	0,4%	1,8%
2014-2015	242,9%	-37,6%	1,2%	-12,7%	3,8%	2,3%
2015-2016	-33,3%	-59,1%	5,9%	-26,3%	-11,4%	-7,3%
2016-2017	-62,5%	-60,3%	6,2%	-2,9%	-9,9%	-4,8%
2017-2018	-100,0%	-52,7%	0,4%	9,8%	-7,9%	-4,6%
2018-2019		-18,2%	5,4%	-2,4%	-5,3%	-1,3%
2019-2020		0,0%	18,8%	-5,0%	-12,5%	0,0%
2020-2021		-25,0%	-7,9%	-9,9%	-5,6%	-6,8%
2021-2022		11,1%	9,1%	-4,8%	0,0%	4,0%
2022-2023		0,0%	4,7%	-8,6%	2,9%	3,5%

	Interruption complète	Interruption partielle	Congé parental, soins palliatifs, assistance médicale	Total
2011	1.530	18.972	6.815	27.317
2023	493	11.358	11.233	23.084
2011-2023	-67,8%	-40,1%	64,8%	-15,5%
Part 2011	5,6%	69,5%	24,9%	100,0%
Part 2023	2,1%	49,2%	48,7%	100,0%

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

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

Le tableau est assez similaire dans les trois sous-secteurs. La majeure partie des interruptions professionnelles sont à temps partiel et une petite minorité à temps plein. Près de la moitié (10 811 en 2022) des travailleurs du secteur de la distribution qui optent pour une interruption de travail sont occupés dans le commerce de détail (NACE 47). La proportion de personnes en interruption complète est aussi la plus élevée dans le commerce de détail. Dans les trois sous-secteurs, le nombre de personnes en interruption complète a subi une diminution relativement importante au cours des 11 dernières années. Le nombre de personnes qui ont opté pour une interruption de travail à temps partiel a lui aussi diminué dans les trois sous-secteurs entre 2011 et 2023, cette baisse étant la plus marquée (-45,1 %) dans le commerce de détail (NACE 47). Ce recul a été partiellement compensé par l'augmentation sensible du nombre de congés thématiques dans tous les sous-secteurs, avec la plus forte hausse dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45) (121,9 %).

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

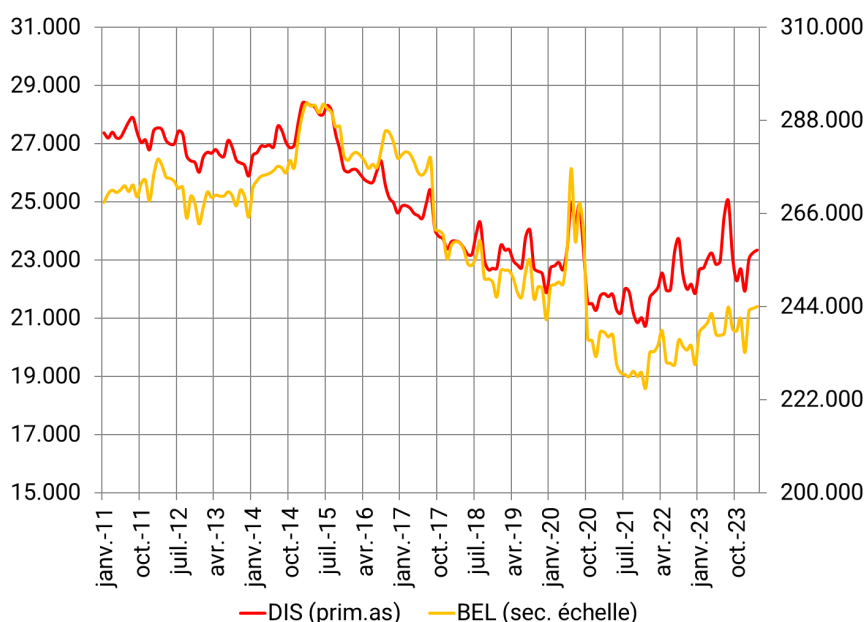
	Interruption de carrière*			Crédit-temps		Total
	Interruption complète	Réduction des prestations	Ouderschapsverlof, palliatieve zorgen en medische bijstand	Interruption complète	Réduction des prestations	
45 Commerce de gros et de détail et réparation véhicules automobiles et de motocycles						
2011	0	11	583	48	1.818	2.460
2012	0	8	531	43	1.855	2.437
2013	0	6	561	46	1.810	2.423
2014	0	4	619	37	1.842	2.502
2015	0	3	594	28	1.976	2.601
2016	0	1	651	18	1.758	2.428
2017	1	0	734	18	1.581	2.333
2018	0	0	762	12	1.432	2.207
2019	0	0	875	13	1.407	2.295
2020	0	0	1.043	12	1.252	2.308
2021	0	0	1.097	13	1.167	2.278
2022	0	0	1.193	15	1.191	2.399
2023	0	0	1.295	15	1.308	2.618
2011-2023	0,0%	-100,0%	121,9%	-68,2%	-28,1%	6,4%
Part 2011	0,0%	0,4%	23,7%	1,9%	73,9%	100,0%
Part 2023	0,0%	0,0%	49,5%	0,6%	50,0%	100,0%
46 Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles						
2011	0	32	2.917	362	7.359	10.669
2012	1	17	2.707	271	7.264	10.260
2013	0	12	2.699	224	7.153	10.088
2014	0	7	2.910	205	7.143	10.265
2015	0	5	2.954	178	7.490	10.627
2016	0	3	3.079	111	6.759	9.952
2017	0	4	3.261	98	6.040	9.403
2018	0	3	3.274	125	5.549	8.951
2019	0	3	3.425	131	5.292	8.851
2020	0	3	4.259	128	4.719	9.108
2021	0	2	3.948	101	4.494	8.546
2022	0	2	4.414	96	4.496	9.009
2023	0	2	4.762	87	4.804	9.655
2011-2023	0,0%	-93,7%	63,3%	-76,0%	-34,7%	-9,5%
Part 2011	0,0%	0,3%	27,3%	3,4%	69,0%	100,0%
Part 2023	0,0%	0,0%	49,3%	0,9%	49,8%	100,0%
47 Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles						
2011	2	200	3.315	1.118	9.552	14.187
2012	1	146	3.310	978	9.839	14.274
2013	0	97	3.657	817	9.479	14.051
2014	1	66	3.944	746	9.522	14.278
2015	2	40	4.012	657	9.736	14.447
2016	1	15	4.277	508	8.487	13.288
2017	0	3	4.509	503	7.695	12.710
2018	0	1	4.497	541	7.126	12.165
2019	0	0	4.693	518	6.665	11.876
2020	0	0	5.379	490	5.725	11.594
2021	0	0	4.787	452	5.374	10.614
2022	0	1	5.117	429	5.346	10.892
2023	0	1	5.176	391	5.243	10.811
2011-2023	-100,0%	-99,7%	56,2%	-65,0%	-45,1%	-23,8%
Part 2011	0,0%	1,4%	23,4%	7,9%	67,3%	100,0%
Part 2023	0,0%	0,0%	47,9%	3,6%	48,5%	100,0%

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

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

Les interruptions de travail dans le secteur de la distribution et l'économie belge évoluent de façon assez similaire durant la période 2011-mars 2024. Les deux ont atteint leur sommet en 2015 ; pour le secteur de la distribution en janvier et pour l'économie belge en juin de cette année-là. Depuis lors, les interruptions de travail ont diminué dans les deux cas. Ce n'est pas une surprise, puisqu'à partir de 2015, plusieurs mesures de durcissement importantes ont été prises en matière de crédit-temps non motivé et de crédit-temps de fin de carrière (cf. supra). Le nombre d'interruptions de travail a brièvement augmenté à l'été 2016, tant dans le secteur de la distribution que dans l'économie dans son ensemble. Les travailleurs ont probablement eu davantage recours aux congés thématiques durant cette période, et en particulier au congé parental, afin d'assurer la garde de leurs enfants. La diminution du nombre d'interruptions de travail a ensuite repris à la fois dans le secteur de la distribution et dans l'économie belge. Tant dans le secteur de la distribution que dans l'économie belge, le niveau est redescendu dans le courant de 2017 sous le niveau du début de la période observée (janvier 2011). En mai 2020, on assiste à une nouvelle flambée soudaine et brutale du nombre d'interruptions de travail. La crise du COVID en est à l'origine. À partir d'octobre 2020, la situation s'est stabilisée et est revenue aux niveaux antérieurs à la pandémie. D'octobre 2020 à mars 2024, nous constatons à nouveau une augmentation des interruptions de carrière, tant dans le secteur de la distribution que dans l'ensemble de l'économie. Cette augmentation est principalement due à la progression des congés thématiques.

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



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

4 Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution

4.1 Travailleurs frontaliers

Le nombre de travailleurs frontaliers dans le secteur de la distribution a légèrement diminué en 2023. En 19 ans, leur nombre a progressé de 60,6 %, passant de 4 211 en 2004 à 6 761 équivalents temps-plein en 2023. Jusqu'en 2018, le nombre de travailleurs transfrontaliers n'a cessé d'augmenter. À partir de 2019, ce nombre a commencé à diminuer. Ce n'est qu'en 2022 que l'on constate une nouvelle augmentation du nombre de travailleurs transfrontaliers. Cette hausse s'explique probablement par la difficulté de recruter du personnel en Belgique dans le secteur de la distribution.

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

	Ouvriers	Ouvrières	Total ouvriers	Employés (M)	Employées (V)	Total employés	Nombre frontaliers
2004	1.246	234	1.480	1.441	1.290	2.731	4.211
2005	1.244	251	1.495	1.482	1.388	2.870	4.365
2006	1.354	250	1.604	1.575	1.589	3.164	4.768
2007	1.535	284	1.819	1.679	1.696	3.375	5.194
2008	1.629	302	1.931	1.785	1.859	3.644	5.575
2009	1.696	293	1.989	1.890	1.918	3.808	5.797
2010	1.654	303	1.957	1.922	1.950	3.872	5.829
2011	1.719	286	2.005	1.920	1.995	3.915	5.920
2012	1.794	283	2.077	1.987	2.189	4.176	6.253
2013	1.771	291	2.062	2.054	2.231	4.285	6.347
2014	1.754	281	2.085	2.047	2.302	4.349	6.384
2015	1.836	293	2.129	2.109	2.372	4.481	6.610
2016	1.913	284	2.197	2.128	2.442	4.570	6.767
2017	2.027	350	2.377	2.262	2.545	4.807	7.184
2018	2.137	386	2.523	2.251	2.569	4.820	7.343
2019	1.989	389	2.378	2.195	2.433	4.628	7.006
2020	1.962	384	2.346	2.107	2.324	4.431	6.777
2021	1.915	373	2.288	2.031	2.285	4.316	6.604
2022	2.032	402	2.434	2.083	2.335	4.418	6.852
2023	2.096	394	2.490	2.012	2.259	4.271	6.761
2023/2004	68,2%	68,4%	68,2%	39,6%	75,1%	56,4%	60,6%

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

Un coup d'œil vers les sous-secteurs du niveau NACE 3 montre que les travailleurs frontaliers sont principalement présents dans les sous-secteurs « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » (15 %) et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) » (13,5 %). La majorité des travailleurs frontaliers sont originaires des pays voisins : 71,9 % des travailleurs frontaliers sont originaires de France et 19,5 % des Pays-Bas. Les autres pays ne représentent que 8,6 % des travailleurs frontaliers.

**Tableau 4-2 : Sous-secteurs occupant des travailleurs frontaliers (exprimés en ETP)
en 2023**

		Grensarbeiders	Procent
471	Commerce de détail en magasin non spécialisé	1.011	15,0%
477	Autres commerces de détail en magasin spécialisé	911	13,5%
463	Commerce de gros de produits alimentaires, de boissons et de tabac	670	9,9%
466	Commerce de gros d'autres équipements industriels	646	9,6%
467	Autres commerces de gros spécialisés	587	8,7%
475	Commerce de détail d'autres équipements du foyer en magasin spécialisé	574	8,5%
464	Commerce de gros d'autres biens domestiques	543	8,0%
472	Commerce de détail alimentaire en magasin spécialisé	418	6,2%
451	Commerce de véhicules automobiles	410	6,1%
452	Réparation véhicules automobiles et de motocycles	322	4,8%
453	Commerce d'équipement de véhicules automobiles	137	2,0%
476	Commerce de détail de biens culturels et de loisirs en magasin spécialisé	125	1,8%
473	Commerce de détail de carburants automobiles en magasin spécialisé	96	1,4%
462	Commerce de gros de produits agricoles bruts et d'animaux vivants	71	1,1%
479	Commerce de détail hors magasins, éventaies ou marchés	59	0,9%
465	Commerce de gros d'équipements de l'information et de la communication	52	0,8%
469	Commerce de gros non spécialisé	39	0,6%
474	Commerce de détail d'équipements TIC en magasin spécialisé	36	0,5%
461	Intermédiaires du commerce de gros	32	0,5%
478	Commerce de détail sur éventaies et marchés	14	0,2%
454	Commerce, entretien et réparation de motocycles et de pièces et accessoires de motocycles	8	0,1%
	Total	6.761	100,0%

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

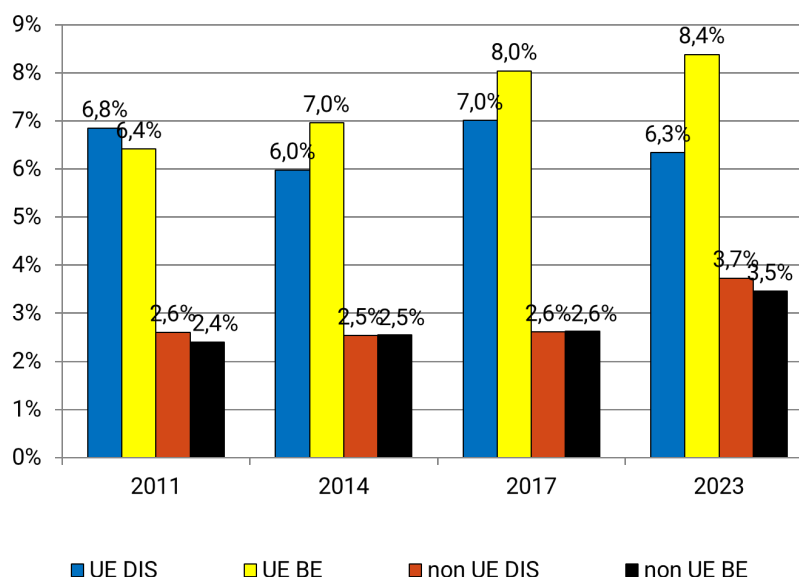
Tableau 4-3 : Pays d'origine des travailleurs frontaliers (en ETP) en 2023

Pays	Ouvrier			Employé			Total
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
France	1.606	303	1.909	1.340	1.609	2.949	4.858
Pays-Bas	239	60	299	508	512	1.020	1.319
Autres pays	251	31	282	164	138	302	584
Total	2.096	394	2.490	2.012	2.259	4.271	6.761
Pays	Ouvrier			Employé			Total
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
France	76,6%	76,9%	76,7%	66,6%	71,2%	69,0%	71,9%
Pays-Bas	11,4%	15,2%	12,0%	25,2%	22,7%	23,9%	19,5%
Autres pays	12,0%	7,9%	11,3%	8,2%	6,1%	7,1%	8,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

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

4.2 Nationalité des travailleurs

Selon l'enquête sur les forces de travail menée en 2023, 89,7 % des travailleurs du secteur de la distribution ont la nationalité belge, 6,3 % sont des ressortissants de l'UE et les 3,7 % restants sont originaires de l'extérieur de l'UE. Par rapport à l'économie belge, le secteur de la distribution emploie moins de travailleurs étrangers originaires de l'UE. C'est dans le commerce de détail (NACE 47) que l'on retrouve la plus grande proportion de travailleurs étrangers. En 2023, 89,5 % des travailleurs étaient belges, 6 % venaient de l'UE et 4,3 % de l'extérieur de l'UE.

Graphique 4-1 : Part des travailleurs ressortissants de l'UE et de nationalité extra-UE dans le secteur de la distribution et l'économie belge au cours de ces dernières années

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

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

5 Fonctions critiques dans le secteur de la distribution

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

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

Le VDAB a publié son rapport « Knelpuntberoepen in Vlaanderen 2024³³ » identifiant les fonctions critiques. Il indique aussi si le problème est d'ordre quantitatif ou qualitatif. Un certain nombre de ces fonctions critiques s'appliquent également au secteur analysé dans le présent rapport. Par exemple, les vendeurs, tant dans le commerce de détail alimentaire que non alimentaire, le personnel d'appui à la vente (p.ex. manager de magasin de détail, directeur de magasin, conseiller technique d'assistance à la clientèle) et les représentants commerciaux font partie des fonctions critiques dans les secteurs du commerce. Il est à noter que, pour ces professions, il n'y a pas de pénurie quantitative, mais une pénurie qualitative. À l'exception de certains postes d'appui à la vente, il est à noter qu'au-delà de la pénurie qualitative, les conditions de travail sont également mentionnées comme une raison pour laquelle les fonctions critiques susmentionnées sont plus difficiles à pourvoir que d'autres postes. Outre ces fonctions critiques spécifiques aux secteurs, il existe également une pénurie de profils TIC généraux, tels que les développeurs d'applications TIC et les gestionnaires et responsables TIC.

Pour la Wallonie, le Forem a également publié un document « Métiers/fonctions critiques et en pénurie en Wallonie³⁴ » en 2024. Dans les secteurs commerciaux, les fonctions d'acheteur, de conseiller technico-commercial et de responsable de l'administration des ventes peinent à être pourvues en Wallonie. Comme en Flandre, il y a également un grand besoin de profils TIC en Wallonie, notamment d'analystes, de développeurs et de responsables TIC.

Les constats d'Actiris pour la Région de Bruxelles-Capitale pointent une problématique similaire. Dans le commerce et la vente, quatre nouvelles professions commerciales sont apparues dans la liste des fonctions critiques, en plus de celles de « délégué commercial grands comptes et entreprises » et de « responsable de rayon

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

³³ https://www.vdab.be/trends-en-cijfers/knelpuntberoepen?gad_source=1&gclid=Cj0KCQjw0Oq2BhCCARIsAA5hubWibHgmhffyddyfA7Xox0FtmU-6gqnDhVrLbBh3o3PQfIW0nEyZDgEaAs6rEALw_wcB

³⁴ <https://www.leforem.be/documents/citoyens/penuries-liste-metiers.pdf>

produits alimentaires » : conseiller technique pour le support à la clientèle, délégué technico-commercial, responsable commercial et responsable de département d'un magasin. Les profils TIC, qui englobent à la fois des techniciens, des analystes et des ingénieurs, constituent également des fonctions critiques dans la région de Bruxelles-Capitale³⁵.

La forte pénurie de profils techniques et informatiques sur le marché du travail est un problème intersectoriel qui nuit à la croissance des entreprises. Si le secteur de la distribution et, par extension, l'économie belge continuent à souffrir de ce type de pénuries, cela pourrait potentiellement entraver le progrès technologique ou l'innovation dans le commerce et l'économie belges.

³⁵ https://www.actiris.brussels/media/b3kjyvtf/2024-01-fonctions-critiques_compressed-3-h-64BAED30.pdf

6 Conclusion

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

Le secteur de la distribution (NACE 45, 46, 47) était en 2022 un secteur important en matière d'emploi dans notre pays (11,8 %). Il représentait 553 900 salariés. Si l'on y ajoute les indépendants, le secteur de la distribution occupait en 2022 602 100 personnes. Au cours de la période 1997-2022, l'emploi s'est accru de 8,7 % dans le secteur (+48 200 emplois). Cette croissance est entièrement attribuable à l'augmentation du nombre de salariés (+30,1 %), le nombre d'indépendants s'étant considérablement réduit durant la même période (-46,5 %). Quant à l'emploi total en Belgique, il a enregistré une hausse de 1 190 700 emplois entre 1997 et 2022 (+30,5 %). Toutefois, par rapport aux Pays-Bas et à la France voisins, la croissance de l'emploi dans le secteur belge de la distribution est relativement modeste. Entre 2014 et 2022, l'emploi a augmenté d'un peu plus de 11 % aux Pays-Bas et en Allemagne, et de 3,2 % en Belgique.

Le secteur de la distribution se compose de trois sous-secteurs. Le plus important en matière d'emploi est le « Commerce de détail, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 47), qui comptait 319 700 travailleurs en 2022. Le « Commerce de gros, à l'exception des véhicules automobiles et des motocycles » (NACE 46) est bien plus petit, avec 206 500 travailleurs. Le « Commerce de gros et de détail et réparation de véhicules automobiles et de motocycles » (NACE 45) est le sous-secteur le moins volumineux en termes d'emploi, avec 75 900 travailleurs.

63,3 % de l'emploi (salarié) dans le secteur de la distribution est flamand, 26,3 % est wallon et 10,4 % est bruxellois. Cette répartition est pratiquement identique dans les trois sous-secteurs. Pour la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), l'emploi à Bruxelles est plus limité (6,4 %) et l'emploi en Flandre est le plus important dans le commerce de gros (NACE 46) (72,3 %).

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

Le secteur était constitué en 2022 de 69 766 unités d'établissement : 83,5 % d'entre elles étaient des petits établissements employant au maximum 10 travailleurs, 16 % comptaient entre 10 et 99 travailleurs et 0,6 % plus de 100 travailleurs. Ces unités d'établissement représentent respectivement 33,2 %, 49,5 % et 17,4 % des travailleurs. L'unité d'établissement moyenne employait en 2022 7,4 travailleurs.

6.2 Typologie du travailleur dans le secteur de la distribution belge

Avec une part de 77 % dans l'emploi, les employés sont les plus largement représentés dans le secteur de la distribution en 2021. La situation est toutefois différente dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45), où seulement 47,8 % des travailleurs sont des employés. Près de la moitié (46,1 %) des travailleurs dans l'ensemble du secteur de la distribution sont des femmes, ce qui s'explique principalement par la forte présence des femmes (61,4 %) dans le commerce de détail (NACE 47). La distribution de véhicules automobiles est un secteur plutôt masculin, les femmes ne représentant que 16,5 % seulement des travailleurs. Les femmes sont principalement actives comme employées dans le secteur de la distribution : elles occupent 55,2 % des postes d'employés et 15,5 % des postes d'ouvriers.

En 2023, 16,7 % des travailleurs du secteur de la distribution étaient faiblement qualifiés, 53,4 % moyennement qualifiés et 30 % hautement qualifiés. Le niveau de qualification est le plus élevé dans le commerce de gros (NACE 46) : 45,8 % des travailleurs de ce sous-secteur sont hautement qualifiés. Durant la période 2000-2023, la part des faiblement qualifiés dans le secteur de la distribution a baissé en faveur des moyennement et hautement qualifiés. Le secteur compte toutefois moins de hautement qualifiés que le secteur privé dans son ensemble. Le secteur de la distribution emploie proportionnellement davantage de moyennement qualifiés que le secteur privé. Par rapport aux pays voisins, le secteur de la distribution belge compte cependant une part élevée de travailleurs hautement qualifiés. Seule la France présente une proportion plus élevée. En ce qui concerne la part de faiblement qualifiés, le secteur de la distribution affiche un moins bon score que les Pays-Bas, l'Allemagne et la moyenne européenne.

Au cours des périodes 2000-2016 et 2017-2022, l'âge moyen des travailleurs a considérablement augmenté, et ce indépendamment de leur statut professionnel, de leur sexe ou du sous-secteur concerné. En dépit du vieillissement des travailleurs dans le secteur de la distribution, la structure d'âge ne correspond pas encore à celle de l'économie dans son ensemble. Toutefois, nous constatons que dans le commerce de détail et, dans une moindre mesure, dans la distribution de véhicules motorisés, on dénombre plus de travailleurs de moins de trente ans que dans l'ensemble du secteur privé. Puisque les employés accèdent au secteur à un âge moyen plus avancé, il faut s'attendre à ce qu'ils quittent le marché du travail plus tard. Il est donc logique que la part des 45 ans et plus soit plus élevée chez les employés que chez les ouvriers. Dans les pays voisins, on notera tout particulièrement que les Pays-Bas présentent une part très élevée de jeunes travailleurs (15-24 ans) dans le secteur de la distribution (37,1 %), en particulier dans le commerce de détail. L'ancienneté moyenne est plutôt faible dans le secteur belge de la distribution et se situait à seulement 9,1 ans en 2023, contre 9,7 ans dans l'ensemble du secteur privé.

6.3 Organisation du travail dans le secteur de la distribution

Entre 2000 et 2016, le travail à temps partiel dans le secteur de la distribution n'a pas augmenté. En 2023, la part des travailleurs à temps partiel était de 29,4 %, soit pratiquement la même qu'en 2012. Le travail à temps partiel est surtout l'apanage des femmes dans le secteur de la distribution. En 2023, 42,2 % des employées et 60,9 % des ouvrières travaillaient à temps partiel, contre seulement 14,3 % des employés et 19,2 % des ouvriers. La proportion élevée de travail à temps partiel est essentiellement imputable à la part très élevée de travail à temps partiel dans le commerce de détail (NACE 47), à savoir 40,9 % en 2023, contre seulement 15,1 % dans le commerce de détail (NACE 46) et 13,4 % dans la distribution de véhicules automobiles (NACE 45).

Dans le secteur de la distribution belge, un travailleur à temps plein effectuait en moyenne 40 heures par semaine entre 1997 et 2016. En 2023, il prestait en moyenne 38,8 heures par semaine, soit un peu moins qu'en 2017. La Belgique présente en 2023 la 4^e semaine de travail la plus courte au sein de l'UE. Seuls la France, la Finlande et les Pays-Bas enregistrent une semaine encore plus courte. On soulignera qu'en Allemagne, la semaine de travail n'est pas beaucoup plus longue (juste en dessous de 40 heures).

À 23,9 heures par semaine, la durée de travail hebdomadaire des travailleurs à temps partiel en Belgique est supérieure à la moyenne de l'UE. Les travailleurs à temps partiel allemands ne prestent que 20,2 heures par semaine, et ce chiffre est encore plus bas aux Pays-Bas : 17,7 heures par semaine. La semaine de travail des travailleurs à temps partiel est plus longue (27,0 heures) dans le commerce de gros (NACE 46) que dans les autres sous-secteurs du secteur de la distribution.

En 2023, 13,1 % des emplois dans le secteur de la distribution étaient à durée déterminée ; ce pourcentage était de 24,5 % pour les ouvriers (18,9 % pour les ouvriers masculins et 42 % pour les ouvrières) et de seulement 9,2 % pour les employés (7,3 % pour les employés masculins et 10,8 % pour les employées). C'est donc principalement la part des ouvrières occupées dans le cadre d'un contrat à durée déterminée qui est élevée. On comptait en 2023 11 658 travailleurs intérimaires en Belgique, représentant 2,3 % de l'emploi dans le secteur de la distribution. Il s'agit d'un net recul par rapport à l'année record 2019, où l'on comptait 26 510 travailleurs intérimaires (5,2 % de l'emploi total dans le secteur). Par rapport à 2022, on observe une légère augmentation du nombre d'intérimaires, sous l'impact de la distribution des véhicules automobiles et du commerce de gros. Le faible niveau de travail intérimaire est toutefois un phénomène général. L'emploi intérimaire en Belgique est à son niveau le plus bas depuis 10 ans, si l'on exclut le creux observé pendant la pandémie de coronavirus. Il faut noter la baisse du nombre d'étudiants jobistes, surtout dans la première partie du mois de juillet en raison du mauvais temps. En outre, de nombreuses entreprises ne tournent pas à plein régime, ce qui réduit le besoin de travailleurs intérimaires.

En ce qui concerne la part des emplois temporaires dans l'emploi, le secteur de la distribution belge se situe dans la moyenne de l'UE avec 11,5 %. Ce chiffre est cependant moins élevé qu'en Allemagne (10,3 %), qu'en France (12,4 %) et surtout qu'aux Pays-Bas (34,6 %).

La proportion de travailleurs qui ne travaillent jamais le samedi ou le dimanche a légèrement diminué au cours de la période 2000-2023, tandis que la proportion de travailleurs qui ne font jamais de travail de nuit est restée relativement stable au cours de cette période. En revanche, le pourcentage de personnes qui ne travaillent jamais le soir a augmenté ces dernières années. C'est la seule forme de travail pour laquelle on observe cette tendance à la baisse.

Sous l'influence de la pandémie de COVID, le travail à domicile a été encouragé et cet effet semble revêtir un caractère permanent. La proportion de travailleurs déclarant ne jamais travailler à domicile est nettement inférieure à ce qu'elle était avant la pandémie.

On notera toutefois que le nombre de personnes déclarant travailler le samedi est élevé (53,7 %) dans le secteur de la distribution. Le travail de nuit est moins fréquent dans le secteur de la distribution belge que dans les pays voisins Pays-Bas et Allemagne. Le secteur de la distribution belge a également moins recours au travail le soir que ses homologues allemand et néerlandais. Enfin, dans le secteur de la distribution, le travail le dimanche est plus fréquent en France et aux Pays-Bas qu'en Belgique.

La part des travailleurs salariés qui sont soumis à un horaire imposé s'élevait à 74,4 % en 2023 (92,7 % pour les ouvriers et 67,6 % pour les employés). Les horaires de travail particuliers ne sont donc pas si exceptionnels dans le secteur de la distribution. 16,0 % des ouvriers travaillent en équipes, contre seulement 11 % des employés. En 2023, en Belgique, la proportion de travailleurs salariés (ouvriers et employés) travaillant en équipe était l'une des plus faibles d'Europe, nettement plus faible qu'en Allemagne et aux Pays-Bas.

Le secteur se caractérisait par une tendance structurelle à recourir moins souvent au chômage temporaire. Au cours des années précédant la pandémie de coronavirus, le chômage temporaire s'est systématiquement chiffré à environ 1 % des travailleurs. Il est donc utilisé structurellement dans une certaine mesure afin d'absorber les fluctuations de production non liées à la crise. Le niveau du chômage temporaire est partiellement influencé par les saisons ; il est au plus haut durant les 3 à 4 premiers mois de l'année et au plus bas pendant l'été.

Avant la pandémie de COVID, une tendance structurelle vers moins de chômage temporaire avait été remarquée sur une longue période (6-7 ans). La proportion est passée d'une moyenne de 1,5 % de l'emploi en 2013 à 0,6 % juste avant l'apparition de la pandémie. Durant la pandémie, nous avons toutefois observé une forte augmentation du nombre de chômeurs temporaires. Après avoir atteint un pic en 2020-milieu 2021, le taux de chômage temporaire a de nouveau affiché une tendance à la baisse et se situe en 2023 à un niveau proche du niveau pré-COVID. En novembre 2023, le nombre de chômeurs temporaires s'élevait à 4 117. Si l'on rapporte le nombre

moyen de chômeurs temporaires en 2023 (janvier-novembre) au nombre de salariés (sur la base des données centralisées de l'ONSS), on obtient une part de 1 %. Ce chiffre est tout à fait conforme à la moyenne d'avant la pandémie de coronavirus.

En 2023, 67,2 % du chômage temporaire était de nature économique. Le chômage temporaire touche davantage les hommes que les femmes ; en moyenne, 74,6 % des chômeurs temporaires sont des hommes, tandis que leur part dans l'emploi total du secteur de la distribution s'élève à 53,9 %.

De janvier 2017 à avril 2024, le nombre de chômeurs RCC a diminué de manière ininterrompue, passant de 9 752 à 330 personnes. La part des chômeurs en RCC de moins de 59 ans a été réduite à zéro, et celle des plus de 61 ans a augmenté (96,5 % en 2023). En 2023, le secteur de la distribution comptait en moyenne 734 chômeurs en RCC, dont 443 hommes et 291 femmes.

Durant la période 2011-2023, le nombre d'interruptions de travail a diminué de 15,45. Les interruptions complètes ont fortement baissé (-67,8 %) et les interruptions à temps partiel ont diminué de 40,1 %, tandis que les congés thématiques se sont accrus de 64,8 %. D'octobre 2020 à mars 2024, nous constatons à nouveau une augmentation des interruptions de carrière, tant dans le secteur de la distribution que dans l'ensemble de l'économie. Cette augmentation est principalement due à la progression des congés thématiques.

Les interruptions à temps partiel et les congés thématiques sont les principales formes d'interruption du travail, avec des parts respectives de 49,2 % et 48,7 %. Le recul des interruptions complètes et à temps partiel résulte du durcissement progressif des conditions d'accès au crédit-temps et aux emplois de fin de carrière.

6.4 Mobilité des travailleurs dans le secteur de la distribution

En 19 ans, le nombre de travailleurs frontaliers a augmenté de pas moins de 60,6 %, passant de 4 211 unités en 2004 à 6 761 en 2023. 71,9 % d'entre eux sont originaires de France et 19,5 % des Pays-Bas. Entre 2019 et 2021, ce nombre a diminué pour la première fois. À partir de 2022, on constate une nouvelle augmentation du nombre de travailleurs transfrontaliers. La plupart sont actifs dans les sous-secteurs « Commerce de détail en magasin non spécialisé (47.1) » et « Autres commerces de détail en magasin spécialisé (47.7) ».

6.5 Fonctions critiques

Pour 2024, le VDAB, le Forem et Actiris ont chacun publié leur liste de fonctions critiques.

Selon le VDAB, les fonctions critiques dans les secteurs du commerce en Flandre sont les vendeurs, tant dans le commerce alimentaire que non alimentaire, le personnel d'appui à la vente (p.ex. manager de magasin de détail, directeur de magasin, conseiller technique d'assistance à la clientèle) et les représentants commerciaux. Il

est à noter que, pour ces professions, il n'y a pas de pénurie quantitative, mais une pénurie qualitative. Outre ces fonctions critiques spécifiques aux secteurs, il existe également une pénurie de profils TIC généraux, tels que les développeurs d'applications TIC et les gestionnaires et responsables TIC.

Dans les secteurs commerciaux, les fonctions d'acheteur, de conseiller technico-commercial et de responsable de l'administration des ventes peinent à être pourvues en Wallonie. Comme en Flandre, il y a également un grand besoin de profils TIC en Wallonie.

Les constats d'Actiris pour la Région de Bruxelles capitale pointent une problématique similaire. Dans le commerce et la vente, quatre nouvelles professions commerciales sont apparues dans la liste des fonctions critiques : conseiller technique pour le support à la clientèle, délégué technico-commercial, responsable commercial et responsable de département d'un magasin. Les profils TIC, qui englobent à la fois des techniciens, des analystes et des ingénieurs, constituent également des fonctions critiques dans la région de Bruxelles-Capitale.

La forte pénurie de profils techniques et informatiques sur le marché du travail est un problème intersectoriel qui nuit à la croissance des entreprises. Si le secteur de la distribution et, par extension, l'économie belge continuent à souffrir de ce type de pénuries, cela pourrait potentiellement entraver le progrès technologique ou l'innovation dans le commerce et l'économie belges.

En résumé

Avec 602 100 travailleurs (soit 11,8 % de l'emploi total en Belgique en 2022), le secteur belge de la distribution est un acteur majeur de l'économie belge. La croissance relativement faible de l'emploi (8,7 %) durant la période 1997-2022 est entièrement à mettre à l'actif des travailleurs salariés. Les 69 766 unités d'établissement du secteur de la distribution sont principalement des petites unités d'établissement (83,5 %), mais les grandes unités d'établissement de plus de 100 travailleurs (seulement 0,6 %) représentent 17,4 % de l'emploi.

Le secteur compte une grande proportion d'employés, surtout dans le commerce de détail (NACE 47). Le secteur de la distribution et ses sous-secteurs, à l'exception du commerce de gros, emploient relativement beaucoup de travailleurs moyennement qualifiés. Par rapport au secteur privé, ils emploient proportionnellement plus de personnes hautement qualifiées. Le commerce de gros constitue à cet égard une exception.

Le niveau de qualification dans le secteur est relativement élevé en comparaison avec les pays voisins (sauf la France) et l'UE. L'âge moyen des travailleurs a nettement augmenté ces dernières années. Cela peut s'expliquer en partie par l'augmentation des conditions d'âge et de carrière pour la pension et le RCC.

Le régime du chômage temporaire est un instrument flexible permettant de limiter le nombre de licenciements en période de crise, comme la pandémie de coronavirus, et de maintenir l'emploi dans la mesure du possible. Avant la pandémie de COVID, une

tendance structurelle vers moins de chômage temporaire avait été remarquée sur une longue période (6-7 ans). Durant la pandémie, nous avons toutefois observé une forte augmentation. Depuis lors, le taux de chômage temporaire a de nouveau affiché une tendance à la baisse et se situe en 2023 à un niveau proche du niveau pré-COVID.

On comptait en 2023 11 658 travailleurs intérimaires en Belgique, représentant 2,3 % de l'emploi dans le secteur de la distribution. Il s'agit d'un net recul par rapport à l'année record de 2019. Le faible niveau de travail intérimaire est toutefois un phénomène général. L'emploi intérimaire en Belgique est à son niveau le plus bas depuis 10 ans, si l'on exclut le creux observé pendant la pandémie de coronavirus. Il faut noter la baisse du nombre d'étudiants jobistes, surtout dans la première partie du mois de juillet en raison du mauvais temps. En outre, de nombreuses entreprises ne tournent pas à plein régime, ce qui réduit le besoin de travailleurs intérimaires.

L'augmentation de l'emploi transfrontalier témoigne de la difficulté de trouver du personnel adéquat sur le marché du travail national. La majorité des travailleurs salariés frontaliers viennent de France.

7 Annexe

**Tableau 7-1 : Nombre d'unités d'établissement par taille d'entreprise et par arrondissement
au 30 juin 2022**

Arrondissement	Moins de 10	De 10 à 99	Plus de 100	Total
ALOST	1.249	248	7	1.504
ARLON	304	50	2	356
ATH	481	80	3	564
ANVERS	5.673	1.239	46	6.958
BASTOGNE	223	39	1	263
MONS	1.088	193	4	1.285
WAREMME	374	62	0	436
BRUGES	1.917	301	2	2.220
BRUXELLES	6.450	873	59	7.382
REGION DE BRUXELLES-CAPITALE	247	5	0	252
CHARLEROI	1.775	342	13	2.130
TERMONDE	865	162	1	1.028
DIXMUIDE	203	46	2	251
DINANT	531	81	1	613
TOURNAI - MOUSCRON	1.132	224	7	1.363
EEKLO	383	67	0	450
GAND	2.710	603	17	3.330
HALLE-VILVOORDE	2.596	870	95	3.561
HASSELT	2.188	517	13	2.718
HUY	470	82	0	552
YPER	537	87	0	624
COURTRAI	1.670	414	9	2.093
LA LOUVIERE	583	103	2	688
LOUVAIN	2.055	397	12	2.464
LIEGE	3.118	577	14	3.709
MAASEIK	1.080	221	4	1.305
MARCHE-EN-FAMENNE	294	70	1	365
MALINES	1.655	409	20	2.084
NAMUR	1.612	285	3	1.900
NEUFCHATEAU	319	62	0	381
NIVELLES	2.305	461	8	2.774
OSTENDE	789	138	2	929
AUDENARDE	562	97	1	660
PHILIPPEVILLE	274	40	1	315
ROULERS	902	185	5	1.092
SAINT-NICOLAS	1.264	295	12	1.571
THUIN	383	67	1	451
TIELT	441	95	1	537
TONGRES	943	142	7	1.092
TURNHOUT	2.090	496	15	2.601
VERVIERS	1.521	248	4	1.773
FURNES	505	56	0	561
VIRTON	191	27	0	218
REGION FLAMANDE (n.d.a.)	1.647	13	0	1.660
REGION WALLONNE (CG exclusif) (n.d.a.)	293	2	0	295
SOIGNIES	340	65	3	408
Totaal	58.232	11.136	398	69.766

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