

Economics School of Louvain - ESL

Economics School of Namur - ESN

Les flexi-jobs : Opportunité ou menace ?

Auteur : Jeannée Maëlle

Directeur : Dejemeppe Muriel

Lecteur : Bodart Vincent

Année académique 2022-2023

Master en sciences économiques, orientation générale – 120 crédits – Finalité spécialisée

Remerciements

Maintenant que la rédaction de mon mémoire touche à sa fin, j'aimerais prendre le temps de remercier ma promotrice, Muriel Dejemepe, pour son accompagnement, sa disponibilité sans faille et son aide précieuse.

Je remercie également mon lecteur, Vincent Bodart, pour le temps et l'attention qu'il accordera à ce mémoire.

Je souhaite également remercier Isabelle Ferreras, qui m'a aiguillée pour la partie sociologie de ce mémoire.

Je tiens également à remercier les personnes interviewées qui ont pris le temps de répondre à mes questions.

Finalement, je tiens à remercier mes parents, Caroline et Fabrice, ma sœur, mais aussi mes amis et ma famille pour leur soutien émotionnel, leurs encouragements et les précieux conseils qu'ils m'ont apportés tout au long de la rédaction de ce mémoire et de mon parcours universitaire. Je tiens tout particulièrement à remercier Pierrot, pour ses inestimables encouragements et son soutien inconditionnel.

Table des matières

Remerciements.....	2
Introduction	6
Partie 1 – Les flexi-jobs, quèsaco ?.....	8
1.1. Contexte d'émergence de la mesure flexi-job.....	8
1.2. La mesure flexi-job.....	11
1.3. Les avantages de la mesure	12
1.3.1. Pour l'employeur.....	12
1.3.2. Pour le travailleur.....	12
1.3.3. Pour l'État.....	12
1.4. Réactions des différents acteurs.....	13
Partie 2 – Les flexi-jobs, une nouvelle forme de travail atypique en Belgique	16
2.1. Emploi atypique.....	16
2.1.1. Contexte	16
2.1.2. Définition.....	16
2.1.3. Dispositifs de mise au travail flexible	17
2.1.4. En quoi les flexi-jobs répondent-ils à la définition de l'emploi atypique ?.....	18
2.2. Recours à l'emploi atypique	18
2.2.1. Chez le travailleur	18
2.2.2. Chez l'employeur	22
2.3. Développement des formes d'emplois atypiques en Belgique.....	23
2.3.1. Travail occasionnel.....	23
2.3.2. Travail étudiant	23
2.3.3. Travail intérimaire.....	24
2.3.4. Heures supplémentaires et heures complémentaires	24
2.3.5. Contrat à durée déterminée.....	25
2.3.6. Quelle plus-value aux flexi-jobs ?.....	25
2.4. Les mini-jobs en Allemagne	26
2.4.1. Contexte et définition	26
2.4.2. Les avantages des mini-jobs.....	27
2.4.3. Les limites des mini-jobs	28
2.4.4. Comparaison avec les flexi-jobs	29
2.5. Les contrats zéro-heures au Royaume-Uni	30
2.5.1. Contexte et définition	30
2.5.2. Les avantages des contrats zéro-heures	31
2.5.3. Les limites des contrats zéro-heures.....	31

2.5.4. Comparaison avec les flexi-jobs	32
2.6. L'emploi à temps partiel.....	33
2.6.1. Émergence de l'emploi à temps partiel	33
2.6.2. Les avantages de l'emploi à temps partiel.....	33
2.6.3. Les limites de l'emploi à temps partiel	34
2.6.4. Les flexi-jobs : menace pour l'emploi à temps partiel ?.....	36
Partie 3 – Analyse sociologique, les flexi-jobs et le rapport au travail	38
3.1. Le rapport au travail.....	38
3.2. La dimension instrumentale du travail.....	39
3.3. La dimension expressive du travail.....	40
3.4. L'impact de la flexibilité sur le rapport au travail	42
Partie 4 – Le profil des utilisateurs de flexi-job	44
4.1. Le profil-type du travailleur flexi-job	44
4.1.1. Analyse des données de l'ONSS	44
4.1.2. Analyse des données de la BCSS.....	45
4.1.3. Analyse du profil-type du travailleur en mini-job.....	48
4.1.4. Analyse du profil-type du travailleur en contrat zéro-heures	49
4.1.5. Analyse du profil-type du travailleur à temps partiel	49
4.1.6. Discussion du profil du travailleur flexi-job.....	50
4.2. Les employeurs recourant aux flexi-jobs	52
4.2.1. Analyse des données de l'ONSS	52
4.2.2. Analyse des sites d'offres d'emploi.....	53
Partie 5 – Analyse empirique de l'effet des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel.....	55
5.1. Effets attendus.....	55
5.1.1. L'impact des mini-jobs.....	55
5.1.2. L'impact des contrats zéro-heures	56
5.1.3. Effets attendus de la mesure flexi-job.....	57
5.2. Objectifs.....	58
5.3. Description des données	59
5.4. Méthodes d'estimation	63
5.5. Présentation des résultats	64
5.5.1. Résultats avec le groupe contrôle complet	64
5.5.2. Résultats avec le groupe contrôle restreint	67
5.6. Discussion des résultats.....	70
Conclusion.....	72
Bibliographie	75

Introduction

La mesure flexi-job, entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2015, est un contrat de travail permettant à un travailleur d'effectuer un emploi complémentaire à des conditions avantageuses tant sur le plan fiscal que social. L'objectif de la mesure flexi-job était de lutter contre le travail au noir en permettant à certains secteurs de bénéficier d'une main-d'œuvre flexible à un coût salarial avantageux pour répondre à des pics d'activités. Lors de son entrée en vigueur, cette mesure ne s'appliquait qu'aux établissements relevant du secteur de l'Horeca, mais son champ d'application s'est étendu à de plus en plus de secteurs au cours de ces dernières années.

Bien que la mesure flexi-job présente de nombreux avantages tant pour l'employeur que pour le travailleur, les syndicats et autres commentateurs ont exprimé leur crainte que la mesure flexi-job, alliant à la fois flexibilité et faible coût du travail, ne vienne menacer d'autres formes d'emploi. En effet, un employeur pourrait être incité à réduire ses coûts en remplaçant l'emploi régulier par l'emploi flexi-job, étant donné que ces derniers ont un coût salarial inférieur.

L'évaluation causale de l'effet des flexi-jobs sur l'emploi ordinaire dans les secteurs bénéficiaires a déjà été effectuée par Noah Ada (2022) dans son mémoire « *Quels effets peut-on attendre de la mesure flexi-job sur l'emploi ordinaire en Belgique ? Analyse empirique au sein des secteurs bénéficiaires* ». Noah Ada était arrivé à la conclusion que les flexi-jobs ne semblent pas impacter significativement l'emploi ordinaire. Ce mémoire propose de compléter son analyse en évaluant l'impact des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel. L'analyse d'un tel cas est d'autant plus intéressante que l'emploi flexi-job, tout comme l'emploi à temps partiel, sont des formes d'emplois atypiques répondant aux mêmes besoins des employeurs. Sachant que les charges salariales liées au statut flexi-job sont moins importantes que celles liées à l'emploi à temps partiel, un employeur pourrait être tenté de remplacer ses travailleurs à temps partiel par des travailleurs en flexi-job.

Plus globalement, ce mémoire vise à identifier les opportunités et les menaces que la mesure flexi-job représente pour les travailleurs et les employeurs. Plus particulièrement, notre analyse empirique cherche à déterminer dans quelle mesure les flexi-jobs sont-ils une menace ou non pour l'emploi à temps partiel. Nos résultats suggèrent que les flexi-jobs ont un impact négatif statistiquement significatif sur l'emploi à temps partiel. Toutefois, cet effet d'éviction, bien que statistiquement significatif, ne semble pas être de forte ampleur.

Ce mémoire se divise en cinq parties principales. La première a pour objectif de présenter la mesure flexi-job, son contexte d'émergence, les avantages qu'elle représente pour les employeurs, les travailleurs et l'État. Dans cette partie, nous nous intéressons également aux différentes réactions que l'implémentation de cette mesure a provoquées auprès des syndicats et autres commentateurs.

La deuxième partie de ce mémoire est une revue de la littérature qui dresse un panorama de différentes formes d'emplois atypiques. Nous évoquons d'abord l'émergence de l'emploi atypique et nous tentons de déterminer si la mesure flexi-job répond à la définition d'emploi atypique. Ensuite, nous étudions les raisons du recours à ce type d'emploi tant pour le travailleur que pour l'employeur. Après cela, nous discutons des formes de mise au travail flexible déjà présentes en Belgique et de l'intérêt d'y ajouter les flexi-jobs. Par la suite, nous exposons une synthèse des cas voisins des mini-jobs et contrats zéro-heures afin d'en tirer des enseignements pour notre cas. Et finalement, nous analysons le cas du travail à temps partiel et tentons de comprendre en quoi ce

type d'emploi pourrait être menacé par l'émergence des flexi-jobs. Plus globalement, cette seconde partie s'interroge sur la raison d'être des flexi-jobs.

La troisième partie vise à approfondir l'analyse des flexi-jobs en tant que nouvelle forme d'emploi atypique, le tout en apportant une perspective sociologique à ce mémoire. L'idée est de vérifier comment se positionnent les travailleurs en flexi-job face à leur emploi flexi-job au travers des dimensions instrumentale et expressive du travail. L'objectif de cette partie est de déterminer si la nature du rapport que les individus entretiennent avec leur flexi-job est purement instrumentale ou si elle est également expressive.

La quatrième partie s'intéresse au profil des utilisateurs de flexi-jobs, c'est-à-dire des travailleurs et des employeurs recourant à ce type d'emploi. Notre analyse du profil des travailleurs en flexi-job repose principalement sur les données disponibles de l'ONSS et de la BCSS. En ce qui concerne l'analyse du profil des employeurs, nous nous basons sur les données de l'ONSS que nous complétons par une brève analyse des sites d'offres d'emploi.

La cinquième partie de ce mémoire est dédiée à l'analyse empirique de l'effet des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel. Nous y présentons d'abord les effets attendus des flexi-jobs. Ensuite, nous exposons l'objectif de l'analyse empirique, qui est d'évaluer si les flexi-jobs entraînent un effet d'éviction de l'emploi à temps partiel. Après cela, nous décrivons les données et la méthode d'estimation utilisées. Finalement, nous discutons des résultats obtenus.

La dernière partie présente les conclusions générales de ce mémoire.

Partie 1 – Les flexi-jobs, quèsaco ?

Cette première section s'intéresse à la mesure flexi-job, à son contexte d'émergence, aux avantages qu'elle représente pour les employeurs, les travailleurs et l'État ainsi qu'aux réactions que l'implémentation de cette mesure a provoqué chez divers acteurs.

1.1. Contexte d'émergence de la mesure flexi-job

Le Bureau fédéral du Plan¹ a mené une analyse du secteur de l'Horeca² en 2011. D'après leurs résultats, le secteur de l'Horeca est principalement composé d'entreprises de petite taille. Pour illustrer, plus de 90 % des établissements du secteur comptaient moins de cinq salariés en 2007. Toutefois, l'Horeca – tout particulièrement la sous-branche des services de restauration – fait partie des secteurs les plus intensifs en main-d'œuvre dans l'économie belge. En 2009, l'Horeca comptait 147 000 travailleurs (soit 3,33 % du nombre total de travailleurs³), dont 126 000 (soit 86 %) dans la sous-branche des services de restauration. L'analyse du Bureau fédéral du Plan révèle que plus de la moitié des salariés du secteur Horeca travaillent à temps partiel, tandis que cela concerne moins d'un tiers des salariés du secteur des services marchands (Hambÿe & Hertveldt, 2011).

Lijnen et Lachaert⁴ (2015), dans la « *Proposition de loi modifiant la réglementation en vue d'instaurer des flexi-jobs et des flexi-heures dans l'horeca* », font le constat que le secteur de l'Horeca est en difficulté. Hambÿe et Hertveldt (2011), ont démontré la fragilité du secteur de l'Horeca et de sa structure financière en s'appuyant sur une analyse des comptes annuels de l'année comptable 2007, c'est-à-dire la veille de la crise de 2008. Il est intéressant de noter que cette fragilité est particulièrement importante dans la sous-branche des services de restauration de l'Horeca. Alors que l'économie était en pleine reprise après la crise de 2008, le nombre de faillites dans l'Horeca continuait de grimper d'année en année.

Effectivement, comme le mentionnent les auteurs Hambÿe et Hertveldt (2011), le secteur de l'Horeca se distingue des autres secteurs par son taux élevé de faillites. Entre 1997 et 2009, 18 % des faillites enregistrées provenaient de l'Horeca. D'après Lijnen et Lachaert (2015), les faillites de l'Horeca représentaient encore 17,82 % du nombre total de faillites en Belgique en 2013.

Pourtant, sur la même période, les établissements de l'Horeca représentaient seulement 8 % du nombre total d'entreprise en Belgique. Les auteurs notent que ce phénomène de faillite touche tout particulièrement les jeunes entreprises. En effet, comme le montre la figure 1.1 ci-dessous, les faillites de l'Horeca peuvent être caractérisées par le fait qu'elles surviennent relativement tôt dans la vie de l'entreprise par rapport au reste de l'économie belge. Par exemple, dans le secteur de l'Horeca, 30 % des faillites concernent les entreprises de moins de 3 ans et plus de 50 % des faillites touchent les entreprises de moins de 5 ans. Dans le reste de l'économie, ces taux sont de 20 % et

¹ Le Bureau fédéral du Plan est un organisme indépendant d'intérêt public qui réalise des études sur des questions de politique économique, sociale, environnementale (<https://www.plan.be/aboutus/institution.php?lang=fr>).

² Selon le Bureau fédéral du Plan, le secteur de l'Horeca comprend les activités des hôtels et des autres hébergements de courte durée (comme les terrains de camping, les villages de vacances, etc.), les activités des restaurants (traditionnels et de consommation rapide), des cafés, des cantines et des traiteurs (Hambÿe & Hertveldt, 2011).

³ En 2009, 4 420 710 personnes sont en situation d'emploi selon l'Enquête sur les forces de travail (<https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage/plus>)

⁴ Auteurs de la « *Proposition de loi modifiant la réglementation en vue d'instaurer des flexi-jobs et des flexi-heures dans l'Horeca* » de la Chambre des représentants de Belgique.

40 % respectivement. Les faillites semblent donc survenir plus tôt pour les établissements de l'Horeca que pour le reste de l'économie.

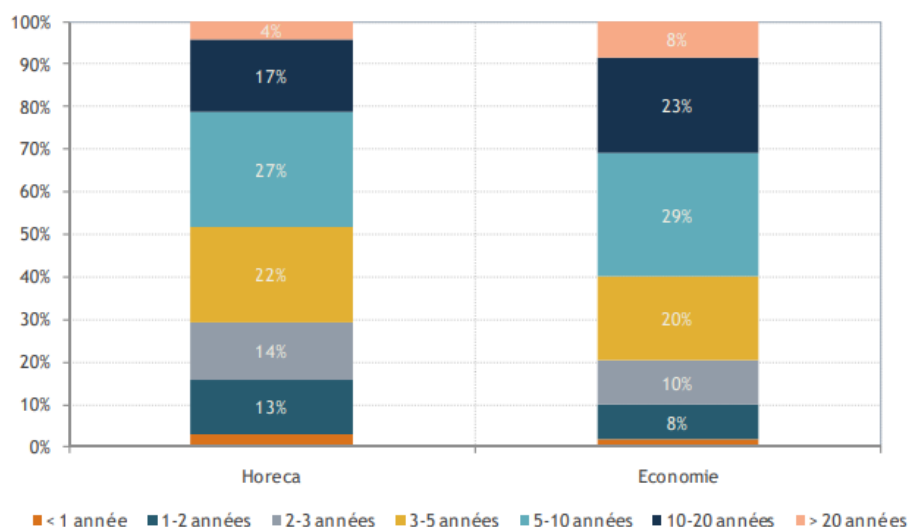


Figure 1.1 : Ventilation des faillites selon la durée de vie de l'entreprise dans l'économie et l'Horeca en Belgique, moyenne sur 1997-2009

Sources : Graphique 6 de Hambÿe et Hertveldt (2011, p. 16)

Par ailleurs, selon le rapport de la Direction générale Statistique et Information économique (2013), l'Horeca est le secteur détenant la plus faible valeur ajoutée⁵ par personne occupée.⁶ Comme le montre la figure 1.2, la valeur ajoutée par personne occupée dans l'Horeca était de 25 000eur en 2010. Alors que durant cette même année, la moyenne s'élevait à 67 000eur par personne occupée.

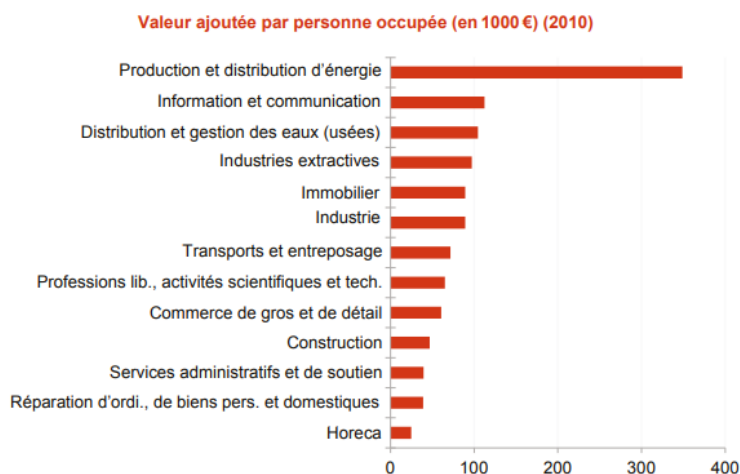


Figure 1.2 : Valeur ajoutée par personne occupée (en 1000eur) en 2010 par secteur

Source : Figure de la Direction générale Statistique et Information économique (2013, p. 71)

⁵ La « valeur ajoutée » correspond à la différence entre le chiffre d'affaires (valeur totale des ventes sur le marché de biens et de services à des tiers) et les achats (tous les biens et services achetés en vue d'être revendus ou utilisés dans le processus de production) (Direction générale Statistique et Information économique, 2013).

⁶ Comprenant les salariés, les personnes occupées non-rémunérées telles que les associés actifs, les travailleurs familiaux non-rémunérés, etc. (Direction générale Statistique et Information économique, 2013).

Comme indiqué précédemment, l'Horeca appartient aux secteurs les plus intensifs en main-d'œuvre dans l'économie Belge. Étant donné cette forte intensité de main-d'œuvre, les coûts salariaux y sont particulièrement importants. Cela pèse lourd sur la rentabilité des établissements de l'Horeca qui, comme le démontre la figure 1.2, possède une valeur ajoutée par personne occupée particulièrement faible. En conséquence, les dirigeants d'établissements de l'Horeca ne déclarent pas – ou qu'en partie – les heures de travail prestées par leur personnel pour réduire leurs coûts (Lijnen & Lachaert, 2015). Effectivement, comme le mentionne le rapport de la Cour des comptes, *« l'horeca est un secteur traditionnellement confronté à un taux de fraude fiscale et sociale important »* (Cour des comptes, 2019, p. 5). Le secteur de l'Horeca fait partie des secteurs avec le taux le plus élevé de contrôles positifs au travail au noir par les services d'inspection.

C'est dans le cadre de la lutte contre la fraude fiscale⁷ et sociale⁸ dans l'Horeca que l'utilisation du Système de caisse enregistreuse (SCE, dénommé « caisse blanche ») a été rendu obligatoire (au 1^{er} janvier 2016) pour tous les établissements de l'Horeca. Ce système permet l'enregistrement électronique à la fois de la présence du personnel et de toutes les ventes effectuées. Les données introduites ne peuvent pas être modifiées ultérieurement (Lijnen & Lachaert, 2015). Autrement dit, *« la caisse blanche tient le journal de toutes les opérations de caisse, rendant ainsi chaque paiement traçable pour l'administration fiscale et la fraude fiscale plus difficile à mettre en œuvre »* (Cour des comptes, 2019, p. 15).

Dès lors, l'introduction de ce système pose des problèmes de rentabilité dans le secteur de l'Horeca. En effet, il complique l'utilisation de personnel non déclaré, et ce faisant, augmente les coûts de l'établissement. Pour répondre à ce problème de rentabilité, le gouvernement a développé le « plan Horeca », comprenant une série de mesures d'accompagnement à l'introduction de la caisse enregistreuse afin d'assurer la viabilité du secteur. Selon le rapport de la Cour des comptes (2019), le plan Horeca a été mis en place pour répondre à deux problèmes majeurs dans l'Horeca : lutter contre la fraude fiscale et sociale, mais aussi améliorer les chances de survie des établissements de l'Horeca. C'est donc dans cette optique de *« donner un coup de pouce au secteur de l'Horeca »* (Lijnen & Lachaert, 2015, p. 3) que la mesure flexi-job a vu le jour. Selon le rapport de la Cour des comptes (2019), la mesure flexi-job devrait alléger les charges sur l'emploi et ainsi pallier les effets du Système de caisse enregistreuse (qui en rendant le recours au travail au noir plus difficile, avait augmenté les coûts de main-d'œuvre des établissements de l'Horeca).

À l'origine, l'idée de la mesure flexi-job était d'offrir à l'Horeca une main-d'œuvre flexible *« à un taux fiscal⁹ et parafiscal avantageux¹⁰ »* (Lijnen & Lachaert, 2015, p. 5). De cette façon, l'employeur doit dépenser moins, alors que le travailleur reçoit la même rémunération nette (voir partie 1.3.1). Plus globalement, la mesure flexi-job visait à prévenir le travail non déclaré de l'Horeca, à apporter au

⁷ La fraude fiscale rassemble deux conditions : matérielle (c'est-à-dire, la transgression de la légalité) et intentionnelle (par la volonté de payer moins d'impôt) (<https://www.becompta.be/dictionnaire/fraude-fiscale>). Autrement dit, il s'agit de la violation d'une ou plusieurs règles dans le but de payer moins d'impôts (<https://www.altrechos.be/lafuite/>).

⁸ Le Code pénal social définit la fraude sociale comme *« toute infraction à une loi sociale qui relève de la compétence de l'autorité fédérale »* (<https://www.sirs.belgique.be/fr/fraude-sociale>). Elle peut prendre différentes formes, la plus connue est le travail au noir (<https://www.police.be/5998/fr/presse/lutte-contre-la-fraude-sociale-la-motem>).

⁹ Offrant un traitement fiscal avantageux : le salaire du flexi-job n'est pas soumis à l'impôt et bénéficie d'une exonération fiscale complète, le brut est égal au net (Lijnen & Lachaert, 2015, p. 5).

¹⁰ Il n'y a pas de cotisation sociale personnelle sur le salaire du flexi-job et l'employeur paie une cotisation sociale patronale de 25% (Lijnen & Lachaert, 2015, p. 5). En Belgique, l'expression « parafiscalité » est équivalente à celle de « prélèvements obligatoires » (Van der Linden, 2022).

secteur la flexibilité nécessaire pour répondre à des pics d'activités, tout en améliorant la viabilité du secteur (Cour des comptes, 2019).

1.2. La mesure flexi-job

La mesure flexi-job est un contrat de travail permettant à un travailleur d'effectuer un emploi complémentaire à des conditions avantageuses tant sur le plan fiscal que social. Elle a été introduite par la loi du 16 novembre 2015 et est entrée en vigueur le 1^{er} décembre 2015 (Service public fédéral, s.d.).

Lors de son entrée en vigueur, cette mesure ne s'appliquait qu'aux entreprises relevant du secteur de l'Horeca. Dès le 1^{er} janvier 2018, le champ d'application du flexi-job s'est étendu à d'autres secteurs tels que la coiffure, les soins de beauté, la boulangerie et certains secteurs du commerce. À cette même date, les personnes pensionnées sont devenues éligibles à la mesure et peuvent travailler sous le statut flexi-job. Avec la loi-programme du 26 décembre 2022, la mesure flexi-job s'est une nouvelle fois étendue à d'autres secteurs : les secteurs du sport, du spectacle, du cinéma et des soins de santé. C'est depuis le 1^{er} janvier 2023 que ces derniers peuvent bénéficier de la mesure flexi-job.¹¹ Seuls les employeurs travaillant dans les secteurs cités ci-dessus peuvent bénéficier de la mesure et proposer un contrat flexi-job (Service public fédéral, s.d.).

En ce qui concerne les travailleurs, la mesure flexi-job s'adresse aux personnes pensionnées et aux travailleurs exerçant une activité principale chez un ou plusieurs employeurs à raison de minimum 4/5^{ème} d'un temps plein. Les travailleurs en flexi-job doivent fournir la preuve d'un emploi principal (au moins à 4/5^{ème}) au cours du 3^{ème} trimestre précédant¹² le flexi-job. Cette condition ne s'applique évidemment pas aux personnes pensionnées. Par ailleurs, un travailleur, ayant un contrat de travail principal avec un employeur, ne peut pas conclure un contrat de travail flexi-job avec ce même employeur. Si le travailleur n'est pas visé par une interdiction de cumul au moment de l'exercice, alors il peut conclure un contrat de travail flexi-job (Service public fédéral, s.d.).

Le cadre légal permettant à un individu de travailler en flexi-job nécessite un contrat-cadre et un contrat flexi-job. Le contrat-cadre contient une série d'informations obligatoires, notamment sur « *la manière et le délai suivant lequel le contrat de flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur* » (Service public fédéral, s.d.). Il est conclu entre le travailleur et l'employeur avant la première occupation du travailleur. En ce qui concerne le contrat de travail flexi-job, l'employeur en conclut un avec le travailleur à chaque fois qu'il en a besoin, pour « *une durée déterminée ou pour un travail nettement défini* » (Service public fédéral, s.d.).

¹¹ La liste complète des secteurs pouvant bénéficier de la mesure se trouve en *Annexe 1.1*.

¹² Dans ce mémoire nous faisons souvent le raccourci de dire que la condition pour exercer un flexi-job est d'occuper un 4/5^{ème} de temps plein. Toutefois, il est important de garder à l'esprit que ce n'est pas exactement le cas étant donné que la condition est vérifiée au 3^{ème} trimestre précédent le trimestre en cours et s'applique à l'ensemble des prestations de travail effectuée durant cette période de référence (le travailleur peut donc avoir été occupé chez plusieurs employeurs pour répondre à la condition du 4/5^{ème} d'un temps plein). De ce fait, un travailleur pourrait exercer un flexi-job alors qu'il n'a plus d'emploi principal, dès lors qu'il en avait un durant le 3^{ème} trimestre précédent (Lisein, 2019).

1.3. Les avantages de la mesure

1.3.1. Pour l'employeur

Les établissements visés par la mesure ont la possibilité de faire appel à une main-d'œuvre flexible (Lijnen & Lachaert, 2015) pour répondre à une demande ponctuelle (Evertz, 2013). Le tout à moindre coût étant donné que l'employeur paie une cotisation patronale spéciale de 25 % calculée sur la rémunération du travailleur flexi-job. Autrement dit, l'employeur ne retient ni cotisations de sécurité sociale ordinaires ni de précompte professionnel sur la rémunération d'un travailleur en flexi-job (Sécurité sociale, s.d.). Les cotisations sociales patronales de base s'élèvent à 25 % du salaire brut pour le secteur marchand privé et à 32,4 % pour le secteur non-marchand privé (Service public fédéral, s.d.). Étant donné que, dans le cadre d'un flexi-job, le travailleur perçoit du brut pour du net, l'employeur paie 25 % du salaire net, ce qui lui permet de dépenser moins pour que le travailleur gagne le même montant net, voire parfois un montant plus élevé.

Par ailleurs, l'employeur n'est pas limité par un nombre maximal d'heures ou de jours pour faire appel à un travailleur flexi-job (Service public fédéral, s.d.).

1.3.2. Pour le travailleur

Le principal avantage de la mesure pour les travailleurs flexi-jobs est que le salaire net du flexi-job correspond au salaire brut. En effet, comme indiqué dans la Proposition de loi modifiant la réglementation en vue d'instaurer des flexi-jobs et des flexi-heures dans l'Horeca de la Chambre des représentants de Belgique, « *dès lors que les personnes concernées paient déjà suffisamment de cotisations sociales sur le salaire qu'elles perçoivent grâce à leur emploi primaire, elles ne doivent pas payer de cotisations ONSS personnelles sur le salaire qu'elles perçoivent grâce au flexi-job* » (Lijnen & Lachaert, 2015, p. 5). Autrement dit, étant donné que les flexi-jobs sont destinés aux personnes possédant déjà un emploi principal chez un autre employeur, la Chambre des représentants considère que ces personnes payent « suffisamment » de cotisations sociales sur leur salaire principal. Par conséquent, elles ne doivent pas payer de cotisations sur leur salaire flexi-job. De cette manière, les travailleurs en flexi-job peuvent arrondir leur fin de mois à un taux fiscal et parafiscal avantageux (Lijnen & Lachaert, 2015).

De plus, les travailleurs ont droit à un flexi-salaire d'un montant de minimum 10,97eur de l'heure (fixé dans le contrat-cadre) et un flexi-pécule de vacances s'élevant à 7,67 % du flexi-salaire. Par ailleurs, les travailleurs n'ont pas un nombre limité d'heures qu'ils peuvent prester dans le cadre d'un flexi-job (Service public fédéral, s.d.).

Bien qu'aucune cotisation sociale ne soit prélevée du flexi-salaire, les prestations des travailleurs flexi-jobs donnent accès à des droits sociaux tels que les indemnités de maladie, allocations de chômage, etc. (Lisein, 2019).

1.3.3. Pour l'État

Malgré les réductions fiscales et parafiscales associées à la mesure flexi-job, celle-ci a pour objectif de générer un gain net pour les pouvoirs publics. En effet, étant donné la présence non-négligeable du travail au noir dans l'Horeca, il y a un « *sérieux manque à gagner fiscal pour le Trésor* » (Lijnen & Lachaert, 2015, p. 6). Une des motivations de la Chambre des représentants était qu'en « *décidant de*

“blanchir” le secteur, on permet aussi à l’État d’accroître ses recettes. En d’autres termes, ce sont des abaissements de charges qui induisent un effet de retour pour l’État. » (Lijnen & Lachaert, 2015, p. 6).

1.4. Réactions des différents acteurs

Malgré les avantages que la mesure flexi-job présente et le succès qu’elle rencontre, elle ne semble pas faire l’unanimité auprès des syndicats, des employeurs et du monde académique.¹³

Les syndicats critiquent la mesure flexi-job car d’après eux, elle ne viserait pas la lutte contre le travail au noir mais la légalisation de ce dernier (FGTB Horval, 2015). D’après eux, le statut flexi-job est synonyme d’un « *recul social majeur* » (FGTB Horval, 2017). Les syndicats s’opposent au statut flexi-job pour quatre raisons principales :

Premièrement, selon la FGTB Horval, puisque les flexi-jobs s’adressent aux personnes ayant déjà un autre emploi principal, la mesure ne crée pas d’emploi et ne diminue donc pas le chômage. Toutefois, elle rend les emplois actuels « *encore plus précaires* » (FGTB Horval, 2017). D’après le président du parti politique belge le PS, Elio Di Rupo, les emplois créés sous le statut flexi-job sont « *en grande majorité des flexi-jobs précaires* » (Di Rupo, cité dans Trends-Tendances, 2018). En effet, les travailleurs en flexi-job n’ont aucune garantie de travail. En conséquence, le travailleur n’a pas ni la garantie d’un revenu régulier, ni d’horaire fixé à l’avance lui permettant d’organiser sa vie privée (Lisein, 2019) : ses horaires de travail peuvent être modifiés du jour au lendemain selon les besoins de l’employeur (FGTB Horval, 2017). « *Le travailleur n’a plus aucune sécurité d’emploi. Il ne sait pas s’il va travailler d’un jour à l’autre* » (FGTB Horval, 2015). Cependant, d’après Philippe De Backer, homme politique de l’Open VLD, le salaire que gagnent les travailleurs en flexi-job doit être considéré comme un « *salaire d’appoint* » permettant aux travailleurs d’épargner davantage ou de se payer du « *bon temps* » et non comme leur source de revenu principale (Trends-Tendances, 2018). Seynaeve (2022) souligne toutefois que la condition d’occupation d’un 4/5^{ème} d’un temps plein est déterminée au 3^{ème} trimestre précédant l’exercice du flexi-job. De ce fait, rien ne garantit que le travailleur en flexi-job gagne un revenu principal stable par ailleurs. Dans ce cas de figure, étant donné que l’employeur n’a pas l’obligation de fournir un minimum d’heures aux travailleurs en flexi-job, ceux-ci sont dans une situation « *d’extrême insécurité financière* » (Seynaeve, 2022).

Deuxièmement, un employeur pourrait être incité à réduire ses coûts en remplaçant son personnel régulier par des travailleurs en flexi-job (FGTB Horval, 2017) ou en convertissant des emplois fixes en flexi-jobs (Trends-Tendances, 2018), étant donné que ces derniers sont moins chers (FGTB Horval, 2015). Les syndicats soulèvent le fait que « *la moitié des travailleurs dans le secteur du commerce ne travaillent qu’à mi-temps et qu’ils souhaiteraient augmenter leur temps de travail au lieu de voir le marché s’ouvrir aux flexi-jobs* » (Trends-Tendances, 2018). La mesure flexi-job semble donc menacer les emplois fixes (Lisein, 2019). L’interdiction pour le travailleur d’avoir le même employeur sous un statut flexi-job et sous un statut ordinaire vise notamment à prévenir la dérive d’une concurrence entre les flexi-jobs et l’emploi régulier. Cependant, selon une analyse de la Cour des comptes menée en 2019, 35,5 % des flexi-jobs auraient remplacé des emplois existants (Seynaeve, 2022). En 2019, la Cour des comptes a examiné l’incidence du plan Horeca, et par conséquent l’introduction des flexi-

¹³ Il est important de noter que cette section s’appuie sur les réactions des différents acteurs disponibles dans la presse, les médias, les articles et communiqués de syndicats, etc. Ces derniers n’ont pas pour vocation de se substituer à la littérature scientifique, mais servent de complément d’analyse et viennent illustrer un propos.

jobs, sur l'économie. Leurs résultats suggèrent que le plan Horeca aurait entraîné un effet de « glissement » d'emplois. La Cour a cherché à calculer le nombre d'équivalents temps plein créés dans le cadre des flexi-jobs. Pour chaque trimestre, la Cour a comparé le volume de travail effectué par un travailleur du secteur Horeca avec celui effectué lors du même trimestre de l'année précédente. L'idée est donc que si « *le volume des flexi-jobs augmente davantage que le volume total, cela signifie que du volume de travail a disparu dans un autre statut* » (Cour des comptes, 2019, p. 52). Leurs résultats semblent indiquer un « *glissement du volume de travail entre les statuts* » (Cour des comptes, 2019, p. 21). Sur la période allant du 4^{ème} trimestre de 2015 au 3^{ème} trimestre de 2017, la Cour montre que 35,3 % des équivalents temps plein créés dans le cadre de flexi-job ne sont pas des nouveaux emplois mais sont le résultat d'un glissement du travail entre les statuts. Toutefois, la Cour note que, « *malgré ces glissements, le plan Horeca n'a dès lors pas eu d'incidence négative sur l'emploi dans le secteur en général ni sur les emplois réguliers qui ont continué leur progression* » (Cour des comptes, 2019, p. 6). Par ailleurs, il faut noter que l'introduction des flexi-jobs s'est faite presque simultanément avec d'autres mesures (telles que la réduction ONSS, l'assouplissement du travail étudiant, etc.) ce qui complique l'évaluation des effets propres au plan Horeca : « *il est très difficile et même souvent impossible de distinguer les effets du plan Horeca de ceux d'autres mesures* » (Cour des comptes, 2019, p. 5). De plus, d'autres facteurs externes (conjoncture générale, événements extérieurs, etc.) peuvent également avoir influencé l'analyse de la Cour des comptes. Par conséquent, l'approche méthodologique de la Cour des comptes comporte des biais pouvant affecter les résultats de leur analyse. En partie 5, nous proposons une analyse empirique de l'impact des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel qui tente de corriger ces biais.

A contrario, une enquête journalistique menée par le Trends-Tendance démontre que le nombre d'emplois fixes dans le secteur de l'Horeca a grimpé, passant de 134 062 au 3^{ème} trimestre de 2015 à 136 000 au 3^{ème} trimestre de 2017 (Trends-Tendances, 2018). Selon De Backer, les flexi-jobs tout comme les emplois fixes sont en augmentation (Trends-Tendances, 2018).

Troisièmement, la mesure flexi-job serait source de discrimination entre les travailleurs et entre les secteurs. Effectivement, le flexi-salaire crée une discrimination entre deux travailleurs effectuant le même travail (Lisein, 2019) : « *à travail égal, salaire différent* » (Cloot, 2017). Selon Naedenoen, maître de conférences à HEC Liège, « *Rien ne justifie le traitement salarial et fiscal différent pour deux personnes qui effectuent le même travail* » (Naedenoen, cité dans Trends-Tendances, 2016). Toutefois, d'après De Backer, le flexi-salaire est un complément au salaire gagné sous une activité principale : « *Il ne s'agit donc pas d'un travail sous-rémunéré* » (De Backer, cité dans Trends-Tendances, 2018). Par ailleurs, la mesure flexi-job, n'étant pas d'application dans tous les secteurs, elle est susceptible de créer une discrimination intersectorielle et une concurrence déloyale. Pour illustrer, alors que le secteur de l'Horeca pouvait déjà recourir au flexi-job, le secteur de l'événementiel ne le pouvait pas. Cela a engendré une concurrence déloyale entre les employeurs des deux secteurs qui, lors de grands événements, proposent des missions similaires (Belga, 2022). Maintenant que la mesure s'est étendue au secteur de l'événementiel, la « Event Confederation » se réjouit de la fin de cette discrimination intersectorielle avec le secteur de l'Horeca (Seynaeve, 2022).

Quatrièmement, les flexi-jobs représenteraient une menace pour la sécurité sociale. Selon la FGTB Horval, étant donné que le travailleur flexi-job ne paye ni impôt ni cotisation sociale et que l'employeur ne doit payer qu'une cotisation patronale spéciale de 25 %, il y a un « *manque à gagner très important pour la sécurité sociale* » (FGTB Horval, 2015). Toutefois, la conversion du travail au noir

en flexi-jobs, et par conséquent en travail déclaré, pourrait atténuer l'impact de ce problème (Trends-Tendances, 2018).

Pour toutes ces raisons, la FGTB Horval¹⁴, la CSC¹⁵ et la CGSLB¹⁶ ont introduit un recours en annulation de la loi du 16 novembre 2015 qui introduisait la mesure flexi-job (FGTB Horval, 2017). La Cour constitutionnelle s'est prononcée le 28 septembre 2017 : elle rejette tous les arguments des syndicats et valide la mesure flexi-job. Étant donné que le montant du flexi-salaire est un montant minimal, l'employeur et le travailleur sont libres de définir un montant plus élevé dans le contrat-cadre. Pour cette raison, les travailleurs en flexi-job ne sont pas considérés par la Cour comme étant discriminés par rapport aux travailleurs ordinaires (Paquet, 2020).

En ce qui concerne les employeurs, ceux-ci s'interrogent sur l'intérêt de ce nouveau statut. En effet, selon une enquête menée par le journal *Le Soir*, bien que le statut flexi-job présente quelques spécificités, il s'ajoute aux autres formes de mise au travail flexible déjà existantes telles que les heures supplémentaires, le travail occasionnel, les jobs étudiants, etc. (Cloot, 2017). Du côté du monde académique, la mesure ne fait pas non plus l'unanimité. D'après Van der Linden cité dans *Trends-Tendances* (2016), professeur d'économie à l'UCLouvain, la mesure flexi-job devrait entraîner deux types d'effets. D'une part, un effet de déplacement d'emplois standards vers des flexi-jobs, étant donné qu'ils sont moins coûteux pour l'employeur ; mais jusqu'à un certain point seulement, car l'entreprise a intérêt à conserver un « noyau stable ». D'autre part, les travailleurs en contrat standard pourraient subir une pression sur leur productivité, puisqu'une alternative moins chère existe.

¹⁴ La FGTB Horval (syndicat socialiste) est une association de travailleurs membre de la Fédération Générale du Travail de Belgique défendant les intérêts de divers secteurs d'activité.

¹⁵ La CSC (syndicat chrétien) est une organisation sociale solidaire défendant les conditions de travail et le revenu des travailleurs.

¹⁶ La CGSLB (syndicat libéral) œuvre afin de garantir une protection sociale aux travailleurs et aux allocataires sociaux.

Partie 2 – Les flexi-jobs, une nouvelle forme de travail atypique en Belgique

La mesure flexi-job s'inspire à la fois des mini-jobs en Allemagne et des contrats zéro-heures au Royaume-Uni, deux autres formes de contrats de travail particulièrement flexibles. L'objectif commun de ces dispositifs de mise au travail est de permettre aux entreprises, faisant face à des pics d'activité, d'ajuster rapidement leur demande de main-d'œuvre à moindre coût (Evertz, 2013). Cette revue de la littérature dresse un panorama de différentes formes d'emplois atypiques. Nous évoquons d'abord l'émergence de l'emploi atypique. Ensuite, nous étudions les raisons du recours à ce type d'emploi tant pour le travailleur que pour l'employeur. Après cela, nous discutons des formes de mise au travail flexible déjà présentes en Belgique et de l'intérêt d'y ajouter les flexi-jobs. Par la suite, nous exposons une synthèse des cas voisins des mini-jobs et contrats zéro-heures afin d'en tirer des enseignements pour notre cas. Et finalement, nous analysons le cas du travail à temps partiel, qui pourrait se voir menacer par l'émergence des flexi-jobs. Plus globalement, cette partie s'interroge sur la raison d'être des flexi-jobs.

2.1. Emploi atypique

2.1.1. Contexte

Nombreux auteurs s'accordent pour dire que l'essor des différentes formes d'emplois atypiques est profondément lié aux mutations sociales et économiques de ces dernières décennies, telles que la globalisation de l'économie, le vieillissement de la population active, la participation des femmes sur le marché du travail (Nautet & Piton, 2019), le passage de l'économie industrielle à une économie de services (Ferrerias, 2022) ou encore les changements organisationnels et technologiques (Cockx & Van der Linden, 2009).

La mondialisation des marchés, associée à une intensification de la concurrence entre les entreprises, nécessite une plus grande flexibilité des entreprises et des travailleurs, « *menant à des parcours professionnels beaucoup plus volatils tant au sein des entreprises qu'entre elles* » (Cockx & Van der Linden, 2009, p. 2). Pour faire face à cette concurrence accrue, les entreprises cherchent notamment à baisser leurs coûts de production, et, par conséquent, leur coût de main-d'œuvre (Tessier, 2009). Tout semble indiquer que l'émergence croissante des différentes formes d'emplois atypiques est un phénomène indissociable de la croissante recherche de flexibilité organisationnelle¹⁷ des entreprises (Simard, Chênevert & Tremblay, 2000). Dès lors, « *l'emploi traditionnel éclate de plus en plus pour donner naissance à une grande diversité d'emplois atypiques* » (Bourhis & Wils, 2001, p. 66).

2.1.2. Définition

Les chercheurs ne sont pas encore parvenus à un consensus pour définir l'emploi atypique (Tremblay, Bielman, Simard & Chênevert, 1999). En conséquence, tous n'utilisent pas les mêmes critères pour distinguer l'emploi atypique de l'emploi standard (Simard, Chênevert & Tremblay, 2000). D'après Tremblay et al. (1999), ce problème découle directement de la grande diversité de contrats de travail présente sur le marché du travail.

¹⁷ La flexibilité organisationnelle désigne l'aptitude d'une entreprise (ou d'une organisation) à s'adapter à une contrainte, un environnement ou un événement avec succès (<https://folksrh.com/la-flexibilite-organisationnelle-plus-indispensable-que-jamais/>).

Certains auteurs définissent l'emploi atypique comme toutes les autres formes d'emploi qui diffèrent du contrat de travail classique, à savoir : un emploi salarié à durée indéterminée à temps plein (Nautet & Piton, 2019 ; Tremblay, Bielman, Simard & Chênevert, 1999). Bourhis et Wils (2001) proposent de distinguer l'emploi atypique de l'emploi standard en appréhendant les différentes formes d'emploi selon les quatre dimensions suivantes : (1) la nature du contrat de travail, (2) le lieu de travail, (3) la durée de la semaine de travail, (4) la régularité de l'horaire de travail. Sous cette approche, l'emploi standard peut se définir comme : (1) un contrat de travail à durée indéterminée, (2) effectué dans les bureaux de l'entreprise, (3) à temps plein, (4) avec un horaire de travail régulier. Dès lors, toutes les autres formes d'emploi ne correspondant pas à ces critères peuvent être considérées comme des emplois atypiques (cité dans Tessier, 2009). D'après Booth (1997), toutes les formes de travail « temporaire » sont à considérer comme des emplois atypiques, l'emploi à temps partiel rentre donc dans cette définition (cité dans Simard, Chênevert & Tremblay, 2000). Il est important de noter que le cas de l'emploi à temps partiel ne fait pas l'unanimité auprès des différents auteurs. Certains le considérant comme une forme d'emploi standard, d'autres comme une forme d'emploi atypique (Tessier, 2009). Dans ce mémoire, nous considérons que l'emploi à temps partiel est une forme d'emploi atypique.

Étant donné l'absence de consensus sur la définition de l'emploi atypique, il n'y a pas non plus de consensus sur la méthode à employer pour calculer le nombre de travailleurs atypiques (Tessier, 2009) : le nombre de travailleurs atypiques varie selon les critères choisis (Simard, Chênevert & Tremblay, 2000). Toutefois, bien que le nombre de travailleurs atypiques varient d'une analyse à une autre, les chercheurs s'accordent à dire que ces différentes formes d'emplois atypiques sont en croissance continue dans la population active d'Europe et d'Amérique du Nord (Simard, Chênevert & Tremblay, 2000).

2.1.3. Dispositifs de mise au travail flexible

Selon Di Porto et al. (2022), dans une tentative de répondre à la demande croissante de flexibilité organisationnelle des entreprises (notamment en ce qui concerne les contrats de travail flexible), les législateurs de nombreux pays ont implémenté des dispositifs de mise au travail flexible. Il s'agit de contrats de travail permettant aux entreprises d'embaucher des travailleurs pour une plus courte période ou une plus faible quantité de travail. Ces dispositifs de mise au travail flexible se multiplient dans de nombreux pays, passant des mini-jobs en Allemagne, aux contrats zéro-heures au Royaume-Uni ou encore aux flexi-jobs en Belgique. Ces contrats de travail permettent à l'employeur d'ajuster rapidement sa demande de main-d'œuvre et à moindre coût. De cette manière, ils permettent aussi de décourager l'usage du travail au noir. Di Porto et al. (2022) identifient le coût et les conséquences juridiques liés aux contrats de travail comme facteurs explicatifs clés du recours au travail au noir. En effet, pour les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, le recours au travail au noir permet de réduire fortement les coûts de l'entreprise (Lijnen & Lachaert, 2015). C'est pour essayer de répondre à cette problématique que différents pays ont mis en place des dispositifs de mise au travail flexible – c'est-à-dire sans garantie d'heure de travail et bénéficiant régulièrement de différentes formes de réduction du coût du travail – pour permettre aux entreprises d'ajuster leur main-d'œuvre selon leurs besoins (Di Porto, Garibaldi, Mastrobuoni & Naticchioni, 2022).

2.1.4. En quoi les flexi-jobs répondent-ils à la définition de l'emploi atypique ?

Sur base de la définition la plus large de l'emploi atypique, à savoir toutes les autres formes d'emploi qui diffèrent du contrat de travail classique (c'est-à-dire un emploi salarié à durée indéterminée à temps plein), nous pouvons dire que les flexi-jobs répondent à cette définition. En appliquant les quatre dimensions identifiées par Bourhis et Wils (2001), permettant de distinguer l'emploi atypique de l'emploi standard, au cas des flexi-jobs nous obtenons : (1) un cadre légal comprenant un contrat-cadre et un contrat de travail flexi-job. Un contrat de travail flexi-job est conclu entre le travailleur et l'employeur pour « *une durée déterminée ou pour un travail nettement défini* » (Service public fédéral, s.d.), ce qui diffère du contrat de travail à durée indéterminée des emplois standards ; (2) Le lieu de travail dépend de la nature du flexi-job. Il peut donc différer des « bureaux de l'entreprise », lieu de travail de prédilection des emplois standards ; (3) La durée de la semaine de travail d'un flexi-job peut varier d'une semaine à l'autre étant donné que ce type d'emploi a pour vocation de répondre aux pics d'activité des entreprises. De plus, ces derniers s'effectuent en complément d'au moins un 4/5^{ème} de temps plein, leur durée sera donc inférieure à celle d'un temps plein. À nouveau, ces éléments diffèrent grandement de l'emploi standard à temps plein ; (4) La régularité de l'horaire de travail n'est pas garantie dans le cadre d'un flexi-job, étant donné que la notion de flexibilité est au cœur de ce dernier. Sur base de ces quatre dimensions, nous pouvons conclure que les flexi-jobs répondent bien à la définition de l'emploi atypique formulée par Bourhis et Wils.

2.2. Recours à l'emploi atypique

2.2.1. Chez le travailleur

Dans cette sous partie, nous étudions les raisons incitant le travailleur à recourir à l'emploi atypique. Tout d'abord, nous analysons comment le genre de l'individu influence les motifs du recours à ce type d'emploi. Ensuite, nous nous intéressons au cas plus spécifique du « cumul d'emplois ».

a. Préférence selon le genre

Les motifs de réduction du temps de travail ou du recours à une forme d'emploi flexible varient entre les femmes et les hommes.

L'étude, menée par Garnero, Kampelmann et Rycx (2013), démontre que le recours à une forme d'emploi flexible chez les hommes est souvent lié soit à une négociation collective de réductions des heures de travail (sans impact pour le salaire horaire), soit à la formation. D'après Lott et Chung (2016), le recours à ce type d'emploi chez les hommes peut également se faire à des fins de performance et d'amélioration. Les hommes montrant un certain niveau de flexibilité sont encouragés avec des primes de revenus par exemple (cité dans Magda & Lipowska, 2021). Les flexi-jobs semblent répondre à cette dynamique étant donné qu'il permet à un travailleur avec au minimum un 4/5^{ème} d'un temps plein d'augmenter son temps de travail et sa rémunération.

En revanche, les femmes ont tendance à recourir à une forme d'emploi flexible afin de répondre aux contraintes de responsabilités domestiques auxquelles elles sont soumises (Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013). D'après Magda et Lipowska (2021), les dispositifs de mise au travail flexible représentent un outil primordial afin de concilier la vie professionnelle avec la vie privée.

Ces dispositifs sont principalement demandés et adoptés par les femmes, et tout particulièrement les mères, qui consacrent davantage de temps au travail domestique et à l'éducation des enfants que les hommes. Les dispositifs de mise au travail flexible ou, plus globalement, les emplois atypiques ont un rôle clé à jouer, car ils permettent aux femmes de reprendre le travail plus vite après la naissance d'un enfant (Bachmann, Felder & Tamm, 2018). En effet, la maternité et la mise en couple font partie des facteurs principaux pour expliquer la cessation d'activité volontaire ou la mise à temps partiel volontaire (Devetter, 2006). Les résultats de Magda et Lipowska (2021) démontrent que les parents, indépendamment du genre, ont plus de chance d'accéder à des horaires de travail flexibles que des travailleurs sans enfants. Toutefois, les femmes sont moins soumises à des changements d'horaires soudains que les hommes. Selon Flabbi et Moro (2010), les femmes consacrent en moyenne davantage de temps au travail domestique qu'au marché du travail. Pour cette raison, elles privilégient les emplois flexibles (par exemple, les emplois à temps partiel). D'après eux, les femmes ont en moyenne une préférence plus forte pour les formes de travail flexible. Du côté des femmes qui ont des enfants ou d'autres personnes dépendantes à charge, le recours au flexi-job ne facilite pas nécessairement la conciliation vie professionnelle et vie privée. En effet, la personne en flexi-job assume déjà au minimum un 4/5^{ème} d'un temps plein avec son emploi principal. À cela, s'ajoute un emploi flexible pour lequel les horaires peuvent varier d'un jour à l'autre. D'une part, le flexi-job gonfle le temps de travail du travailleur. De ce fait, les femmes ont moins de temps à consacrer à leurs responsabilités familiales et au travail domestique. Et, d'autre part, la personne en flexi-job doit montrer une grande flexibilité afin de répondre aux besoins de son employeur, ce qui accentue les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que la flexibilité est valorisée par les travailleurs, mais peut s'avérer coûteuse pour l'employeur. Effectivement, elle engendre des coûts de coordination entre les travailleurs, des coûts d'embauche d'un nombre plus important de travailleurs et des coûts de formations pour ces derniers (Flabbi & Moro, 2010).

Alors que, du côté des hommes, la flexibilité est valorisée à des fins d'amélioration de la performance – par exemple, pour augmenter leur intensité de travail ou leur temps de travail – (Magda & Lipowska, 2021) et est obtenue sans baisse sur le salaire horaire (Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013). Du côté des femmes, ces dernières ont tendance à négocier leur salaire à la baisse en contrepartie d'une plus grande flexibilité afin de concilier vie professionnelle et vie privée plus facilement et continuer de participer au marché du travail (Magda & Lipowska, 2021). Ce phénomène, associé à la « *ségrégation professionnelle et sectorielle entre les genres* » (Magda & Lipowska, 2021, p. 6), se traduit par un salaire plus bas dans les secteurs dominés par les femmes que dans les autres secteurs. Dès lors, les formes d'emplois flexibles soulèvent des questions quant à l'égalité des genres et à la place que les sociétés contemporaines accordent à la conciliation entre la participation au marché du travail et le travail domestique (Connolly & Gregory, cité dans Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013).

b. Cumul d'emplois

Le recours au temps partiel s'est répandu en Amérique du Nord et dans l'Union européenne (Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013 ; Simard, Chênevert & Tremblay, 2000). Toutefois, dans la majorité des cas, ce phénomène s'est accompagné d'une baisse des revenus des travailleurs. En conséquence, les personnes travaillant à temps réduit peuvent se voir contraindre de « *multiplier les*

petits boulots pour survivre » (Baumann, Monchatre & Zune, 2016, p. 17). D'après Bourhis & Wils (2001), c'est l'émergence des différentes formes d'emplois atypiques, et particulièrement le temps partiel contraint (voir partie 2.6.3), qui a poussé les travailleurs à cumuler plusieurs emplois atypiques. Étant donné que l'une des conditions permettant à un travailleur d'exercer un flexi-job est d'occuper au minimum un 4/5^{ème} de temps plein, nous sommes face à un cas de cumul d'emplois.¹⁸

Selon Tessier (2009), différentes raisons peuvent inciter un individu à cumuler les emplois. Sur base de la littérature existante, Panos, Pouliakas et Zangelidis (2009) ont identifié quatre motifs principaux de recourir au cumul d'emplois.

Premièrement, si le travailleur est disposé à travailler plus d'heures, mais n'est pas dans la possibilité de le faire avec son emploi principal, il peut être incité à prendre un second emploi (Perlman, cité dans Panos, Pouliakas & Zangelidis, 2009). C'est par exemple le cas lorsque le temps partiel relève du « choix de l'employeur » et non du travailleur (voir partie 2.6.3). Autrement dit, lorsque que le travailleur est dans l'impossibilité d'obtenir un contrat de travail à temps plein (Tessier, 2009). L'individu peut recourir au cumul d'emplois afin de bénéficier d'un revenu « d'appoint », dans l'attente d'un poste à temps plein (Tessier, 2009 ; Bourhis & Wils, 2001). Étant donné que la volonté de travailler plus d'heures est souvent liée à un revenu insuffisant dans l'emploi principal, les auteurs parlent de « motif financier » (Panos, Pouliakas & Zangelidis, 2009).

Deuxièmement, lorsque le travailleur subit un choc financier, le recours au cumul d'emplois peut être une solution lui permettant de « *lisser sa consommation* » (Guariglia & Kim, cité dans Panos, Pouliakas & Zangelidis, 2009, p. 4).

Troisièmement, le travailleur peut tirer des utilités de nature différente de son emploi principal et de son second emploi. En effet, l'hétérogénéité des emplois peut à elle seule motiver le cumul d'emplois. Selon Panos, Pouliakas et Zangelidis (2009), ce motif touche davantage les personnes bénéficiant déjà d'une sécurité financière grâce à leur emploi principal. Ces personnes « *sont plus susceptibles d'explorer différentes professions en second emploi afin de répondre à leurs préférences intrinsèques* » (Panos, Pouliakas & Zangelidis, 2009, p. 26). Les auteurs parlent du « motif du portfolio d'emplois » (Renna & Oaxaca, cité dans Panos, Pouliakas & Zangelidis, 2009). D'autres individus cherchent à développer leur portfolio d'emplois pour se former et se familiariser avec une autre profession. De cette manière, le cumul d'emplois leur permet de faciliter la transition d'une profession à une autre (Paxson & Sicherman, cité dans Panos, Pouliakas & Zangelidis, 2009).

Quatrièmement, dans une situation d'insécurité de l'emploi, le cumul d'emplois peut être utilisé comme « assurance » afin de garantir une source de revenu en cas de perte de l'emploi principal. C'est également une manière pour l'individu de diversifier son capital humain (Panos, Pouliakas & Zangelidis, 2009). En effet, les individus recourant aux dispositifs de mise au travail flexible sont plus susceptibles de subir un déficit continu de compétences que les travailleurs standards (Parker ; Nollen ; Blank, cité dans Addison & Surfield, 2009). Le cumul d'emplois permet donc de répondre à cela. Par ailleurs, les individus recourant aux dispositifs de mise au travail flexible sont davantage confrontés à l'instabilité de l'emploi que les travailleurs standards (Parker ; Nollen ; Blank, cité dans

¹⁸ À l'exception des travailleurs pensionnés en flexi-job ou encore des travailleurs en flexi-job répondant à la condition du 4/5^{ème} au 3^{ème} trimestre précédent l'exercice du flexi-job mais n'ayant plus d'emploi principal lors du trimestre en cours.

Addison & Surfield, 2009). D'après Malenfant et al., dans le cas d'un contrat de travail « sur appel¹⁹ » ou avec un nombre d'heures de travail réduit, un travailleur peut être incité à cumuler les emplois pour augmenter sa probabilité de rester en emploi (cité dans Tessier, 2009). De plus, Boeri et al. démontrent que les dispositifs de mise au travail flexible peuvent conduire à une stagnation des salaires et à une plus faible perspective de développement de carrière, à court terme comme à long terme (cité dans Di Porto, Garibaldi, Mastrobuoni & Naticchioni, 2022). Comme mentionné dans le point 2.6.3, c'est également le cas du travail à temps partiel, qui présente moins d'opportunités de carrière et promotion que l'emploi permanent à temps plein (Nautet et Piton, 2019). Selon Simard, Chênevert et Tremblay (2000), le manque de possibilités de mobilité ascendante accroît la probabilité de recourir au cumul d'emplois.

Ces quatre motifs peuvent s'appliquer au cas du cumul d'emplois via un flexi-job. En effet, l'une des idées centrales du flexi-job est d'offrir au travailleur un revenu complémentaire à celui de son emploi principal. Le cumul d'emplois via un flexi-job permet au travailleur de bénéficier d'un revenu complémentaire si, par exemple, il est dans l'attente de passer d'un 4/5^{ème} à un temps plein. Ou encore si son emploi principal ne lui offre pas une rémunération suffisante. Le « motif financier » semble être un facteur explicatif non-négligeable au recours au flexi-job. Comme le témoigne Juliette Haumont²⁰, employée chez *Delitrateur* en tant que travailleuse flexi-job, « *c'était presque devenu une obligation. On s'était rendu compte que malgré nos deux emplois à temps plein, c'était très difficile de finir le mois. Et maintenant, je me sens plus à l'aise et je n'ai plus de soucis à me faire en fin de mois donc c'est parfait.* » (J. Haumont, Conversation personnelle, 2023). De la même manière, une personne expérimentant un choc financier pourrait recourir à un flexi-job si son emploi principal ne lui permet plus de répondre à ces besoins. Le flexi-job est une solution permettant au travailleur de lisser sa consommation. Parallèlement, dans une situation d'insécurité de l'emploi, le cumul d'emplois peut être utilisé comme « assurance » afin de garantir une source de revenu en cas de perte de l'emploi principal. Pour illustrer, comme l'explique Juliette Haumont, « *j'ai aussi une tante [...] qui a commencé un flexi-job pendant la crise du covid pour répondre à un besoin financier, parce qu'elle ne pouvait plus exercer son emploi principal. À cette époque-là, ça l'a beaucoup aidée et depuis elle continue d'exercer cet emploi flexi-job.* » (J. Haumont, Conversation personnelle, 2023). De plus, étant donné l'hétérogénéité de l'emploi, les flexi-jobs sont un bon moyen de répondre aux préférences intrinsèques des individus. C'est également le cas de Juliette Haumont, qui via son flexi-job cherche à retrouver le contact client qui lui manque dans son emploi de bureau : « *Moi qui maintenant travaille dans un bureau, j'ai vraiment besoin de ce job au niveau psychologique. Parce que je me sens vraiment bien au contact avec l'humain, j'avais vraiment besoin de ça.* » (J. Haumont, Conversation personnelle, 2023).

Plus globalement, Bourhis et Wils (2001) estiment que dans le cas où le cumul d'emplois est souhaité par l'individu, alors il permet « *d'acquérir une expérience riche et diversifiée* » (Bourhis & Wils, 2001, p. 85). Toutefois, dans le cas où l'individu est contraint de recourir au cumul d'emplois (c'est-à-dire pour « motif financier »), alors il peut devenir une « *source de pression et une surenchère d'exigences pouvant conduire à l'épuisement professionnel* » (Bourhis & Wils, 2001, p. 85).

¹⁹ Situation où le travailleur entre en activité uniquement lorsque l'employeur en a besoin (<https://www.letemps.ch/economie/carrieres/questce-travail-appel>).

²⁰ Les répondants des interviews ont été anonymisés. Par conséquent, les noms utilisés sont des noms d'emprunt.

2.2.2. Chez l'employeur

Selon Von Hippel et al. (1997), l'émergence des différentes formes d'emplois atypiques peut s'expliquer par « *les changements de préférence des employeurs* » (Von Hippel et al, cité dans Tremblay et al., 1999, p. 2). En effet, d'après ces auteurs, les employeurs peuvent tirer de nombreux avantages du recours au travail atypique. Ils ont mis deux aspects principaux en évidence : la recherche de flexibilité organisationnelle et la diminution du coût du travail (cité dans Tremblay et al., 1999).

En ce qui concerne la recherche de flexibilité organisationnelle, comme mentionné précédemment (voir partie 2.1), l'émergence des différentes formes d'emplois atypiques est un phénomène indissociable de la croissante recherche de flexibilité organisationnelle des entreprises (Simard, Chênevert & Tremblay, 2000). D'après Betcherman et al. (1994), « *l'accroissement de la flexibilité organisationnelle constitue la motivation majeure à utiliser des travailleurs temporaires* » (Betcherman et al, cité dans Tremblay et al., 1999, p. 2). C'est également afin de répondre à cette demande croissante de flexibilité organisationnelle que les législateurs de nombreux pays ont implémenté des dispositifs de mise au travail flexible. Ces derniers permettent aux employeurs d'ajuster rapidement leur main-d'œuvre, à moindre coût (Di Porto, Garibaldi, Mastrobuoni & Naticchioni, 2022) et sans avoir à s'engager de manière permanente face à ces travailleurs (Tremblay et al., 1999). De cette manière, l'employeur peut « *s'adapter aux fluctuations de la demande* » (Akyeampong, cité dans Tremblay et al., 1999, p. 2). C'est exactement ce que vise la mesure flexi-job. Toutefois, les résultats de l'étude menée par Tremblay et al. (1999) indiquent que le recours à l'emploi atypique (et particulièrement aux formes d'emplois temporaires) peut davantage s'expliquer par des motifs liés aux coûts de la main-d'œuvre que par des motifs liés à la flexibilité organisationnelle.

Concernant les motifs liés au coût du travail²¹, ce dernier joue un rôle important pour l'emploi. En effet, sur base du schéma classique de l'offre et de la demande, plus le coût du travail est faible, plus l'employeur est incité à embaucher davantage de personnel. À l'inverse, plus le coût du travail est élevé, moins l'employeur est incité à embaucher davantage de travailleurs : un coût du travail important a un effet négatif sur l'emploi (Service public fédéral, s.d.).

D'après Dejemeppe et Van der Linden (2015), réduire le coût du travail peut améliorer les performances d'emploi. Cependant, l'impact d'une réduction du coût de travail varie directement avec le design de cette mesure. Comme mentionné précédemment, afin de lutter contre le travail au noir, les législateurs de différents pays ont mis en place des dispositifs de mise au travail flexible permettant aux employeurs de faire fluctuer rapidement leur main-d'œuvre tout en réduisant le coût du travail. Par exemple, étant donné l'existence de coûts fixes (frais d'embauche, frais administratif, ...) relativement élevés, y compris pour la main-d'œuvre moins qualifiée, les employeurs sont particulièrement sensibles au coût du travail parmi les travailleurs moins qualifiés. Effectivement, bien souvent, ces derniers sont moins performants ou sont plus facilement remplaçables par du travail au noir. En conséquence, une réduction des cotisations patronales ciblée sur ces salaires a un impact positif sur l'emploi, car elle permet de stimuler la création d'emplois et de freiner la destruction d'emplois (Dejemeppe & Van der Linden, 2015).

²¹ Le coût du travail se compose du salaire brut (dû par l'employeur au travailleur), auquel vient s'ajouter les cotisations patronales à la sécurité sociale (que l'employeur verse à l'ONSS) (Van der Linden, 2022).

Dans le cadre des flexi-jobs, il y a une exonération complète du flexi-salaire perçu par le travailleur ; autrement dit le travailleur en flexi-job ne paie ni impôt ni cotisation sociale personnelle sur son flexi-salaire. Cela permet à l'employeur de diminuer le montant des cotisations sociales patronales qu'il verse à l'ONSS (en montant absolu²²) et donc, de diminuer son coût du travail. Par conséquent, l'employeur est incité à engager davantage de personnel. Cependant, le flexi-travailleur peut souhaiter capter une partie de cette réduction du coût du travail en négociant une augmentation de son salaire. Pour illustrer, Fabrice Mathei, ex-manager du Gecko Bar explique que, malgré le barème de 10,97eur, « *je peux me permettre de les [travailleurs en flexi-job] payer un peu plus cher aussi. Par exemple, je peux payer le travailleur 15eur net et donc forcément, c'est attrayant aussi pour le travailleur et moi ça ne me coûte pas forcément plus cher : je reste gagnant aussi* » (F. Mathei, Conversation personnelle, 2023).

2.3. Développement des formes d'emplois atypiques en Belgique

Les flexi-jobs viennent s'ajouter à « *la diversité des mises au travail flexibles que le législateur autorise déjà* » (Lisein, 2019, p. 12). En effet, les flexi-jobs sont à distinguer des autres formes de travail permettant d'effectuer des prestations ponctuelles déjà présentes en Belgique, à savoir, le travail occasionnel (ou extra), le travail étudiant, le travail intérimaire, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, ou encore les contrats à durée déterminée.

2.3.1. Travail occasionnel

Un travailleur occasionnel (aussi appelé « extra ») dans le secteur de l'Horeca peut être engagé directement par un employeur ou par une agence d'intérim pour une durée maximale de deux jours consécutifs (Lijnen & Lachaert, 2015). Un employeur peut recourir au travail occasionnel maximum 200 jours par an et un travailleur peut effectuer maximum 50 jours de travail occasionnel par an (Lisein, 2019). Les travailleurs occasionnels de l'Horeca bénéficient d'un régime particulier. En effet, les cotisations ONSS sont calculées sur la base d'un pourcentage d'un salaire fictif forfaitaire et non sur base d'un pourcentage du salaire réel (Lijnen & Lachaert, 2015).

Les flexi-jobs, comme les travailleurs occasionnels, permettent à l'employeur d'ajuster sa main-d'œuvre à des pics d'activité. Toutefois, contrairement au flexi-job, le travailleur occasionnel n'est soumis à aucune condition d'éligibilité. Par ailleurs, alors que dans le cadre du travail occasionnel, l'employeur et le travailleur sont soumis à une limitation du nombre de jours de travail, dans le cadre des flexi-jobs, ni l'employeur ni le travailleur ne sont limités par un nombre maximal d'heures ou de jours pour recourir à un flexi-job (Service public fédéral, s.d.). De plus, étant donné que l'employeur ne paie ni cotisations de sécurité sociale ordinaire ni de précompte professionnel pour un travailleur en flexi-job, ce dernier lui coûte moins cher qu'un travailleur occasionnel.

2.3.2. Travail étudiant

Le travail étudiant est soumis à des cotisations sociales réduites : les « cotisations de solidarité ». Elles s'élèvent à 5,42 % pour l'employeur et à 2,71 % pour l'étudiant. Un étudiant est soumis à un

²² Les cotisations patronales restent de 25 % mais comme le travailleur perçoit son flexi-salaire brut pour net, l'employeur débourse moins pour offrir un salaire équivalent à celui de ses travailleurs ordinaires (voir exemple chiffré *Annexe 2.1*).

contingent de 600 heures pour lesquelles il peut bénéficier de ces cotisations sociales réduites (Sécurité sociale, s.d.).

Étant donné que leur occupation principale est de suivre des cours (principalement en journée et en semaine), les étudiants sont une main-d'œuvre disponible pour répondre à des pics d'activité le week-end ou la nuit, par exemple. Cependant, l'employeur reste limité aux disponibilités de l'étudiant. Un étudiant peut effectuer un travail étudiant dès lors qu'il bénéficie du statut étudiant et qu'il a encore suffisamment d'heures. Ces deux parties sont donc limitées par ce contingent d'heures, à l'inverse des travailleurs en flexi-job qui peuvent prester un nombre illimité d'heures de travail. Par ailleurs, étant donné les taux des « cotisations de solidarité » auxquels sont soumis l'employeur et l'étudiant, le travail étudiant coûte moins cher à l'employeur que le travail flexi-job.

2.3.3. Travail intérimaire

Le travail intérimaire permet à une entreprise d'intérim de mettre un travailleur à disposition d'une ou plusieurs sociétés utilisatrices pour y exécuter un travail temporaire. Il existe six motifs²³ pour faire appel à un travailleur intérimaire et la durée du contrat peut varier selon ces motifs. Le travail intérimaire correspond à des prestations de travail ordinaires : la rémunération du travail intérimaire est soumise aux mêmes conditions que celle des travailleurs permanents de la société utilisatrice ; des cotisations sociales et fiscales ordinaires sont prélevées (Lisein, 2019).

Sous certains motifs, le travail intérimaire permet à une société utilisatrice de répondre à une demande de main-d'œuvre. Dans le cadre du travail intérimaire, comme dans le cadre du flexi-job, l'employeur peut faire appel à une main-d'œuvre sans avoir à s'engager de manière permanente avec ces travailleurs. Toutefois, dans le cadre du travail intérimaire, cela se fait au prix ordinaire : le recours au flexi-job est donc moins coûteux pour l'employeur.

2.3.4. Heures supplémentaires et heures complémentaires

Les heures supplémentaires sont, par définition, des heures de travail dépassant les horaires habituels de travail. Elles sont autorisées uniquement « *afin de faire face à un surcroît extraordinaire de travail, ou un cas de force majeure* » (Service public fédéral, s.d.), mais ne peuvent les 11 heures de travail par jour ou les 50 heures de travail par semaine. Ces heures supplémentaires donnent droit à un sursalaire au travailleur et à un repos compensatoire. Toutefois, le travailleur peut conclure un accord écrit avec l'employeur dans lequel il se porte volontaire pour prester des heures supplémentaires. Dans ce cas, les heures supplémentaires peuvent être prestées sans motif particulier. La limite des 11 heures de travail par jour ou des 50 heures de travail par semaine reste d'application et le travailleur peut prester, par année, un maximum de 120 heures supplémentaires donnant droit à un sursalaire (Service public fédéral, s.d.).

Les heures complémentaires, quant à elles, sont des heures qui dépassent les horaires de travail établis dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel. Autrement dit, elles dépassent les limites

²³ Ces motifs sont : (1) remplacement d'un travailleur permanent, (2) surcroît temporaire de travail, (3) exécution d'un travail exceptionnel, (4) mise à disposition d'un intérimaire auprès d'un utilisateur en vue d'un engagement permanent, (5) la fourniture de prestations artistiques et/ou la production d'œuvres artistiques pour le compte d'un employeur ou d'un utilisateur occasionnel & (6) l'occupation dans le cadre d'un trajet de mise au travail approuvé par la région pour des chômeurs de longues durées et des bénéficiaires d'une assistance sociale financière (Lisein, 2019).

contractuelles des horaires de travail. Les 12 premières heures complémentaires prestées par mois sont payées normalement. Au-delà, le travailleur bénéficie d'un sursalaire. Des cotisations sociales et fiscales ordinaires sont prélevées sur le salaire et sur le sursalaire (Lisein, 2019).

Les heures supplémentaires (volontaires ou non) et les heures complémentaires permettent à l'employeur de répondre à un pic ponctuel d'activité, tout comme les flexi-jobs. Cependant, les heures supplémentaires sont limitées, ce qui n'est pas le cas des flexi-jobs. De plus étant donné le droit au sursalaire du travailleur qui effectue des heures supplémentaires ou complémentaires, le travail flexi-job coûte moins cher à l'employeur.

2.3.5. Contrat à durée déterminée

Dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour une durée déterminée (CDD), le contrat mentionne « *une date ou une durée déterminée ou un événement qui doit survenir à une date connue des parties après lesquels elles sont libérées de leurs obligations* » (Service public fédéral, s.d.). Dans le cadre d'un contrat de travail conclu pour un travail nettement défini, le contrat précise le travail exact à accomplir, ce n'est donc pas la durée du travail qui est mentionnée. Dans ces deux cas, les travailleurs « *ne peuvent pas être traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives* » (Service public fédéral, s.d.).

Ces types de contrats, tout comme les flexi-jobs, permettent à l'employeur d'ajuster son personnel sans avoir à s'engager de manière permanente avec ces travailleurs. Cependant, les travailleurs en CDD ou en contrat de travail conclu pour un travail nettement défini sont soumis à un régime fiscal ordinaire. Par conséquent, ils sont plus coûteux pour l'employeur qu'un travailleur en flexi-job. De plus, la nature de ces contrats, qui demande de préciser la durée ou la tâche à accomplir, offre moins de flexibilité à l'employeur que le contrat-cadre et le contrat flexi-job.

2.3.6. Quelle plus-value aux flexi-jobs ?

Malgré « *la diversité des mises au travail flexibles que le législateur autorise déjà* » (Lisein, 2019, p. 12), le législateur a introduit la mesure flexi-job. À l'origine, l'idée de la mesure était de permettre à l'Horeca (et par la suite à d'autres secteurs à haute intensité de main-d'œuvre) de conclure des contrats de travail « très flexibles », et ce, à moindre coût (Evertz, 2013).

À l'inverse d'un contrat de travail classique, les contrats de travail flexi-job ne sont pas tenus de mentionner le temps de travail précis, ce qui offre une importante flexibilité organisationnelle à l'employeur qui peut rapidement ajuster son personnel (Evertz, 2013). Toutefois, cela se fait dans les limites du contrat-cadre qui permet notamment d'éviter que les flexi-jobs ne deviennent du travail « sur appel » (Wouters & Pecinovsky, 2018). Alors que les autres formes de travail flexible développées ci-dessus permettent à un employeur, sous certaines conditions, de répondre à des pics d'activité pour un nombre limité d'heures ou de jours, les flexi-jobs n'ont pas de telles limitations. De plus, ce statut est celui qui coûte le moins cher à l'employeur juste après le travail étudiant. La flexibilité organisationnelle et le coût du travail qu'offre le statut flexi-job semblent être les plus-values de ce dernier en comparaison avec les autres formes de mises au travail flexible en Belgique.

Pour illustrer, la Cour des comptes (2019) a analysé le recours aux différentes formes d'emploi dans l'Horeca (secteur pour lequel la mesure flexi-job était à l'origine dédiée), c'est ce que le tableau 2.1 ci-dessous illustre. En 2017 (3^e trimestre), la majorité des heures prestées dans l'Horeca sont effectuées par des travailleurs du régime régulier. Ensuite, ce sont respectivement les étudiants (qui représentent 14,7 % de l'ensemble des heures prestées), puis les travailleurs en flexi-job (3,5 %) et finalement les travailleurs occasionnels (2,1 %) qui effectuent le plus d'heures de travail. Selon la Cour des comptes (2019), lors des trois premiers trimestres de 2017, le travail étudiant représentait 3,3 fois le nombre d'heures prestées par les travailleurs en flexi-job.

Plus globalement, ce tableau illustre le fait que les flexi-jobs ont davantage de succès que le travail occasionnel, mais restent moins utilisés que le travail étudiant. Ceci est cohérent avec le fait que le travail étudiant a un coût salarial moins élevé que celui des flexi-jobs et que les flexi-jobs ont un coût salarial moins important que celui du travail occasionnel. Le coût du travail semble donc être un point central dans la décision des entreprises de recourir à un type de statut plutôt qu'un autre.

Tableau 2.1 : Répartition du nombre d'emplois et des heures prestées dans chaque forme d'occupation dans l'Horeca en 2017/3

	Emplois		Heures prestées	
	Nombre	%	Nombre (x 1.000)	%
Travail régulier	139.482	49,8	35.939,4	79,7
Travail occasionnel	23.694	8,5	938,5	2,1
Flexi-jobs	28.752	10,3	1.586,3	3,5
Jobs étudiant	88.402	31,5	6.649,9	14,7
Total	280.330		45.114,15	

Source : ONSS

Source : Tableau 2 de Cour des comptes (2019, p. 17)

2.4. Les mini-jobs en Allemagne

Dans cette section, nous nous intéressons au cas des mini-jobs en Allemagne, qui ont déjà fait l'objet de nombreuses recherches dans la littérature scientifique, afin de les comparer au cas des flexi-jobs et d'en tirer des enseignements.

2.4.1. Contexte et définition

La hausse des incitants au travail chez les personnes peu qualifiées est un sujet récurrent des débats politiques au sein de l'Union européenne. C'est dans cette optique que la réforme mini-job a été introduite en avril 2003 en Allemagne. L'idée était de répondre au taux de chômage persistant et élevé, notamment chez les personnes peu qualifiées (Caliendo & Wrohlich, 2006), à l'aide d'une subvention salariale (Collischon, Cygan-Rehm & T. Riphahn, 2020). La réforme mini-job faisait partie d'un ensemble plus large de politiques : les « réformes Hartz ». L'objectif de ces réformes était de réduire le taux de chômage d'une part et, d'augmenter la compétitivité en stimulant l'offre et la demande de travail d'autre part (Galassi, 2021).

La réforme mini-job de 2003 permet d'exempter les revenus allant jusqu'à 400eur par mois des cotisations de sécurité sociale et de l'impôt sur le revenu. Les jobs rapportant une rémunération

inférieure à ce seuil sont nommés les mini-jobs (Caliendo & Wrohlich, 2006). Ce seuil a été augmenté à 450eur par mois en 2013 (Collischon, Cygan-Rehm & T. Riphahn, 2020) et, depuis le 1^{er} octobre 2022, à 520eur par mois (Connexion emploi, s.d.). Au niveau légal, les individus en mini-job sont considéré comme des employés à temps partiel. Ils sont, par conséquent, soumis à la législation générale du travail et peuvent bénéficier d'indemnités de maladie, de congés de maternité, de la perception du salaire minimum, etc. (Collischon, Cygan-Rehm & T. Riphahn, 2020).

En 2021, environ 4,1 millions de travailleurs en Allemagne occupent un mini-job comme emploi principal (ce qui représente environ 10 % de la population active allemande) et 3 millions de travailleurs occupent un mini-job comme second emploi (Konle-Seidl, 2021). Konle-Seidl (2021) explique la hausse du recours au mini-job en tant que second emploi par des raisons institutionnelles. En effet, depuis la réforme de 2003, les mini-jobs – exercés en tant que second emploi – bénéficient également de l'exonération des cotisations de sécurité sociale et de l'impôt sur le revenu et ce indépendamment du revenu gagné dans l'emploi principal. Cependant, si le travailleur cumule plusieurs mini-jobs, le revenu total de ses mini-jobs n'est plus exonéré de cotisations sociales et d'impôts dès lors que celui-ci dépasse le seuil des 520eur.

2.4.2. Les avantages des mini-jobs

Du côté des travailleurs, les mini-jobs leur offrent des avantages fiscaux et sociaux : ils bénéficient d'une exonération des cotisations sociales et de l'impôt (Konle-Seidl, 2021), tout en étant soumis à la législation générale du travail (Collischon, Cygan-Rehm & T. Riphahn, 2020).

Les mini-jobs permettent d'intégrer sur le marché du travail des personnes qui n'y seraient pas autrement. Pour illustrer, les mini-jobs permettent aux individus souffrant de maladies – qui ne seraient pas capable d'assumer un temps partiel – de rester actifs sur le marché du travail. De plus, les mini-jobs facilitent la reprise du travail après une interruption de carrière, notamment dans le cas des femmes qui se retirent du marché du travail après avoir eu un enfant. Cette forme d'emploi permet également aux migrants nouvellement arrivés de s'implanter plus facilement sur le marché du travail allemand (Konle-Seidl, 2021).

Il est intéressant de noter que l'absence d'alternative à un mini-job ne semble pas être l'une des raisons principales de l'explication du recours au mini-job (Beckmann, cité dans Konle-Seidl, 2021). Selon la théorie de Bué (2002), nous pouvons dire que le recours au mini-job semble davantage découler d'un « choix du travailleur » que d'un « choix de l'employeur ». D'autres recherches suggèrent que les mini-jobs ne sont pas considérés par les travailleurs comme leur source principale de revenus mais comme un revenu complémentaire non-imposable (RWI ; Körner, Meinken, & Puch, cité dans Konle-Seidl, 2021).

Du côté des employeurs, l'intérêt de recourir au mini-job semble plus nuancé. En effet, bien que les travailleurs bénéficient d'une exonération de l'impôt et des cotisations sociales, ce n'est pas le cas des employeurs qui doivent payer un pourcentage de cotisations de sécurité sociale plus élevé pour les travailleurs en mini-job que pour leurs travailleurs standards (Konle-Seidl, 2021). Notamment afin d'éviter que les entreprises ne soient incitées à remplacer des travailleurs standards par des travailleurs en mini-job en raison d'un coût de main-d'œuvre moins élevé (Weinkopf, cité dans Konle-Seidl, 2021). L'argument principal qu'avancent les entreprises recourant à cette forme

d'emploi est la flexibilité qu'elle offre. Les entreprises de grandes tailles sont plus susceptibles de recourir au travail intérimaire ou à durée déterminée pour répondre à leurs besoins de flexibilité. Cependant, dans le cas des petites entreprises, ce sont les mini-jobs qui jouent ce rôle (Hohendanner & Stegmaier, cité dans Konle-Seidl, 2021). Selon Fischer et al., plus la taille d'une entreprise est petite, plus ses chances d'employer des travailleurs en mini-job sont grandes (cité dans Konle-Seidl, 2021). Les mini-jobs sont particulièrement concentrés dans les établissements de petites tailles, dans les secteurs des services, du commerce au détail, de la restauration (Collischon, Cygan-Rehm & T. Riphahn, 2020).

2.4.3. Les limites des mini-jobs

Depuis le milieu des années 90, les mini-jobs sont de plus en plus critiqués (Dingeldey, cité dans Konle-Seidl, 2021). Arrizabalo et al. considèrent les mini-jobs comme étant une forme d'emploi précaire qui augmente le risque de tomber en situation de pauvreté (cité dans Konle-Seidl, 2021). Pour rappel, l'un des objectifs de la réforme mini-job est de réduire le taux de chômage en incitant les individus à participer au marché du travail (Konle-Seidl, 2021). Cependant, les mini-jobs sont des emplois dont la rémunération ne peut pas dépasser le seuil de 520eur par mois, ce qui limite indirectement le nombre d'heures de travail qu'un individu peut prester par mois (Connexion emploi, s.d.). Par conséquent, le risque est que le chômage soit remplacé par le sous-emploi²⁴ des individus (Van der Linden, 2022).

Selon Brady et Biegert, les mini-jobs peuvent être considérés comme associant des récompenses économiques à un manque de protection juridique et sociale (cité dans Konle-Seidl, 2021). Effectivement, étant donné que les travailleurs en mini-job ne payent pas de cotisations de sécurité sociale, ce statut n'offre aucune protection sociale. De plus, les travailleurs en mini-jobs ne sont pas éligibles aux allocations de chômage (Connexion emploi, s.d.). Ils doivent donc supporter les risques liés à ce statut ce qui peut négativement impacter leur bien-être (Brady & Biegert, cité dans Konle-Seidl, 2021). Néanmoins, selon Konle-Seidl, la majorité des travailleurs en mini-job sont couverts par des « droits dérivés » et ne manquent pas de protection sociale. Par exemple, les étudiants en mini-jobs sont couverts par leur assurance familiale, les femmes mariées sont couvertes par l'assurance de leur mari en emploi à temps plein (grâce au système de sécurité sociale allemand²⁵), ou, dans le cas d'un second emploi, les travailleurs sont couverts via leur emploi principal, etc. Dans le cas des femmes divorcées, ces dernières n'acquièrent pas suffisamment de « droits propres » à la sécurité sociale via leur mini-job. Par conséquent, elles sont davantage exposées au risque d'exclusion sociale et de pauvreté (Konle-Seidl, 2021).

Par ailleurs, l'analyse menée par Konle-Seidl (2021) suggère que les mini-jobs impactent négativement les perspectives de carrière des femmes qualifiées sur le long terme. Bien que la majorité des femmes en mini-job de 25 à 64 ans possèdent une qualification universitaire ou professionnelle, elles se retrouvent souvent « enfermées » dans un emploi peu qualifié n'offrant que peu de perspectives de carrière.

²⁴ Le sous-emploi se caractérise par une situation où une personne travaillant à horaire de travail réduit (temps partiel) souhaite travailler davantage et est disponible pour le faire (Van der Linden, 2022).

²⁵ En Allemagne, le système de sécurité sociale prévoit des dispositions fiscales et d'assurance pour protéger les femmes mariées contre la perte de leur source de revenus grâce à des droits dérivés et complémentaires à la sécurité sociale (Lewis, cité dans Konle-Seidl, 2021).

Bien que les travailleurs en mini-job sont soumis à la législation générale du travail (Collischon, Cygan-Rehm & T. Riphahn, 2020), diverses enquêtes démontrent que les normes du droit du travail et du droit collectif ne sont pas respectées dans la plupart des cas (Fischer & al. ; RWI, cité dans Konle-Seidl, 2021). Pour illustrer, selon Bachmann et al., un travailleur en mini-job sur trois ne bénéficie pas des avantages tels que les congés payés et d'indemnités de maladie (cité dans Konle-Seidl, 2021). Par ailleurs, la législation générale du travail donne accès à un salaire minimum légal depuis 2015 (de 12eur bruts de l'heure depuis le 1^{er} octobre 2022). Avant cela, aucun salaire horaire minimum légal n'était d'application et environ 50 % des travailleurs en mini-job étaient rémunérés à moins de 8,50eur de l'heure. L'introduction du salaire minimum légal en Allemagne a permis d'augmenter le salaire horaire des mini-jobs. Cependant, selon Konle-Seidl, environ 82 % des travailleurs en mini-job gagnaient encore un salaire horaire inférieur au seuil de « bas salaire » (deux tiers du revenu médian) en 2018 (Konle-Seidl, 2021).

D'après Beckmann, le non-respect des normes du droit du travail et du droit collectif peut s'expliquer par le fait que les mini-jobs sont principalement présents dans les secteurs où les travailleurs sont moins protégés par des conventions collectives (cité dans Konle-Seidl, 2021). Konle-Seidl (2021) explique cela par le fait que souvent les travailleurs en mini-job ne sont pas au courant de leurs droits et c'est ce manque d'informations qui entraîne une faible couverture par le droit du travail.

2.4.4. Comparaison avec les flexi-jobs

Comme mentionné précédemment, la mesure flexi-job est à la fois inspirée des mini-jobs en Allemagne et des contrats zéro-heures au Royaume-Uni (Evertz, 2013). Alors que les mini-jobs ont été pensés afin de réduire le taux de chômage et de stimuler l'offre et la demande de travail (Galassi, 2021), la mesure flexi-job, quant à elle, a pour but de lutter contre le travail au noir et d'autoriser des contrats de travail flexibles à moindre coût pour certains secteurs à forte intensité de main-d'œuvre (Evertz, 2013). Bien que ces deux dispositifs offrent une main-d'œuvre flexible aux employeurs, leurs objectifs ne sont pas exactement les mêmes.

Du côté des travailleurs, les mini-jobs comme les flexi-jobs offrent une exonération fiscale complète sur le salaire au travailleur. De nombreuses recherches mettent en avant le fait que les mini-jobs sont davantage considérés par les travailleurs en mini-job comme un revenu complémentaire non-imposable plutôt que comme leur source principale de revenus (RWI ; Körner, Meinken, & Puch, cité dans Konle-Seidl, 2021). C'est également le cas du flexi-salaire qui se veut être un complément de salaire bénéficiant d'un taux fiscal et parafiscal avantageux (Lijnen & Lachaert, 2015). Cependant, la rémunération des mini-jobs est plafonnée au seuil de 520eur par mois. Ce qui se traduit également par une limitation des heures de travail qu'un travailleur mini-job peut prester par mois. Dans le cadre des flexi-jobs, le travailleur n'est soumis à aucune de ces limitations. Le travailleur en mini-job reste soumis à la législation générale du travail (Collischon, Cygan-Rehm & T. Riphahn, 2020). Toutefois, ce statut n'offre aucune protection sociale au travailleur, étant donné qu'il ne cotise pas. Pour la majorité des travailleurs, ce manque de protection sociale est compensé par des « droits dérivés » (Konle-Seidl, 2021). Le travailleur en flexi-job, quant à lui, a accès à des droits sociaux tels que les indemnités de maladie, allocations de chômage, etc. Par ailleurs, alors que les mini-jobs permettent d'intégrer sur le marché du travail des personnes qui n'y seraient pas autrement, les flexi-jobs sont davantage restrictifs. Certes, ils

permettent aux pensionnés d'intégrer le marché du travail, mais dans les autres cas, le travailleur doit au minimum être déjà employé à 4/5^{ème} d'un temps plein.

Du côté de l'employeur, les motifs de recours à ce type d'emploi semblent différer d'un statut à l'autre. D'une part, dans le cadre d'un flexi-job, l'employeur bénéficie d'une baisse du coût du travail et d'une main-d'œuvre flexible. Cependant, comme mentionné dans le point 2.3.6, le coût du travail semble être un élément davantage déterminant dans le recours au flexi-job que la flexibilité organisationnelle. D'autre part, dans le cadre d'un mini-job, l'employeur est contraint de payer un pourcentage de cotisations de sécurité sociale plus élevé pour les travailleurs en mini-job que pour leurs travailleurs standards (Konle-Seidl, 2021). Par conséquent, le recours au mini-job semble davantage être déterminé par la flexibilité qu'offre cette forme d'emploi. Il est intéressant de noter que le recours aux mini-jobs n'est pas restreint à un nombre limité de secteur (contrairement au flexi-job), mais qu'ils sont principalement concentrés dans les entreprises de petite taille.

Plus globalement, bien que les flexi-jobs soient plus restrictifs au niveau des conditions d'accès à ce statut, ils offrent une meilleure protection sociale aux travailleurs que les mini-jobs. En effet, alors que les flexi-jobs tentent d'établir un équilibre entre flexibilité et protection sociale (Wouters & Pecinovsky, 2018), les mini-jobs ont plutôt associé des récompenses économiques à un manque de protection juridique et sociale (Brady & Biegert, cité dans Konle-Seidl, 2021).

2.5. Les contrats zéro-heures au Royaume-Uni

Dans cette section, nous nous intéressons au cas voisin des contrats zéro-heures, fortement développé au Royaume-Uni. Ces derniers ont déjà fait l'objet de nombreuses recherches dans la littérature scientifique. Dès lors, nous pouvons exploiter cela et en tirer des enseignements pour notre analyse des flexi-jobs.

2.5.1. Contexte et définition

Les contrats zéro-heures se sont particulièrement développés au Royaume-Uni lors de la crise de 2008, en réponse à une situation économique instable (Evertz, 2013). Selon Dolado, Lalé et Turon (2021), ces dernières décennies, les contrats zéro-heures se sont principalement répandus dans le segment des bas salaires du marché du travail. D'après Evertz (2013), si le Royaume-Uni parvient à maintenir un niveau de chômage relativement bas en comparaison aux autres pays européens, c'est en partie grâce à un « *appel croissant à des contrats de travail très flexibles dont les contrats zéro-heures* » (Evertz, 2013, p. 4).

Le gouvernement britannique définit un contrat zéro-heures comme un contrat de travail dans lequel l'employeur ne garantit aucun travail à l'individu et pour lequel l'individu n'est pas contraint d'accepter tout travail proposé par l'employeur (DBIS, cité dans Farina, Green & McVicar, 2020).

Selon Dolado, Lalé et Turon (2021), les entreprises recourant à ce type de contrat se caractérisent par une plus grande volatilité de leur fonction de revenu, qui reflète généralement les conditions fluctuantes de la demande. En effet, les objectifs principaux de ce type de contrat sont de lutter contre le travail au noir (Wouters & Pecinovsky, 2018) et de permettre aux entreprises de répondre à des pics d'activité ou de demandes ponctuelles, sans avoir besoin de recourir à l'embauche de salariés permanents. Le contrat zéro-heures permet de lier un travailleur à un employeur mais ce dernier n'est pas tenu de fournir un horaire fixe ou une garantie sur le nombre d'heures à travailler.

Le travailleur donne ses disponibilités à l'employeur à la signature du contrat. À partir de là, il est sous « contrainte permanente » et l'employeur peut décider de faire appel à lui à tout moment pour quelques heures de travail (Evertz, 2013). Toutefois, depuis 2015, les clauses d'exclusivités empêchant les travailleurs en contrat zéro-heures de prendre un autre travail ont été abolies et les travailleurs ne doivent plus fournir un nombre minimum d'heure à leur employeur.

Les contrats zéro-heures donnent aux travailleurs un statut qui se situe entre les catégories traditionnelles d'« employé » et de « travailleur autonome » (Dolado, Lalé & Turon, 2021).

2.5.2. Les avantages des contrats zéro-heures

Du côté des travailleurs, les contrats zéro-heures peuvent être particulièrement attrayants pour ceux souhaitant bénéficier d'une grande flexibilité en ce qui concerne les horaires, le lieu et le moment où ils travaillent (Farina, Green & McVicar, 2019). D'après Dolado, Lalé et Turon (2021), les contrats zéro-heures permettent aux personnes moins attachées au marché du travail de participer à l'activité économique. Autrement, ces personnes n'accepteraient pas de contrats réguliers et ne participeraient pas au marché du travail.

Du côté de l'employeur, les contrats zéro-heures sont particulièrement intéressants pour les employeurs confrontés à une demande irrégulière et imprévisible. En effet, ces contrats zéro-heures leur permettent de faire appel à des travailleurs ayant moins de droits et de protection de l'emploi que les employés standards (Brinkley, cité dans Farina, Green & McVicar, 2019).

Sous ces contrats, les travailleurs comme les employeurs bénéficient d'une grande flexibilité étant donné que les travailleurs ne s'engagent pas à accepter des heures de travail et les employeurs ne s'engagent pas à offrir des heures de travail. Par conséquent, les deux pourraient privilégier ce type de contrat s'ils ont une préférence plus forte pour la flexibilité. Toutefois, Dolado, Lalé et Turon (2021) rappellent que certains travailleurs ont une préférence plus forte pour les horaires de travail stables qu'offrent les emplois réguliers. Parallèlement, selon la volatilité de leurs activités, toutes les firmes ne valorisent pas les contrats zéro-heures de la même manière.

2.5.3. Les limites des contrats zéro-heures

Ces contrats zéro-heures font l'objet d'une vive controverse aussi bien dans les médias britanniques que dans l'arène politique britannique : syndicats et autres commentateurs ont exprimé leurs inquiétudes quant à l'exploitation potentielle des travailleurs que ce type de contrat pourrait engendrer (Adams et al., 2015 ; Adams et al., 2018, cités dans Dolado, Lalé & Turon, 2021).

D'après Evertz (2013), les contrats zéro-heures ont accentué le phénomène de dérégulation des rapports employeurs-salariés, et ce, au détriment des travailleurs salariés. Les contrats zéro-heures sont synonymes « d'ultra-flexibilité ». En effet, même dans le cas de figure où l'employeur fournit l'horaire de travail au travailleur une semaine à l'avance, le travailleur n'est pas à l'abri de se voir renvoyer chez lui le jour même s'il n'y a pas assez de travail ou tout autre changement de dernière minute. De plus, le travailleur ne bénéficie d'aucune compensation financière pour ce cas de figure. Comme le mentionne Dolado, Lalé et Turon (2021), les travailleurs subissent le coût d'horaire de travail imprédictible.

À cette incertitude de travailler, et par conséquent, d'être rémunéré, s'ajoute l'absence de nombreux autres avantages sociaux tels que des congés payés ou encore des indemnités maladie (Evertz,

2013). D'après Farina, Green et McVicar (2019), le recours aux contrats zéro-heures soulève de sérieuses questions relatives à l'insécurité de l'emploi. En effet, les contrats zéro-heures sont souvent synonymes d'un manque d'accès aux avantages et droits liés au travail, d'un manque de possibilités d'évolution de carrière, associés à une imprévisibilité des horaires et des revenus. Sous toutes ces conditions, il est difficile pour le travailleur d'organiser un rythme de vie régulier (Evertz, 2013).

Étant donné l'absence d'heures de travail garanties, et par la potentielle fluctuation des horaires de travail à la demande de l'employeur, Farina, Green et McVicar (2020) identifient les contrats zéro-heures comme une forme extrême d'emploi précaire. Selon Koumenta et Williams, ces emplois sont généralement mal rémunérés. Il est cependant important de noter que, dans la pratique, certains contrats zéro-heures sont bien rémunérés et offrent des horaires de travail réguliers (malgré la clause de non-garantie d'heures de travail) tout en laissant au travailleur la flexibilité d'accepter ou non ces heures régulières (cité dans Farina, Green & McVicar, 2020).

Par ailleurs, selon Evertz (2013), ce régime peut mener à une polarisation des travailleurs au sein même des entreprises. Pour illustrer, l'entreprise Sports Direct engage 90 % de ses employés en contrat zéro-heures (rémunérés au salaire minimum) et 10 % de ses employés sont en contrats à temps plein ; ces derniers peuvent bénéficier de primes annuelles jusqu'à 120 000eur.

2.5.4. Comparaison avec les flexi-jobs

Comme évoqué précédemment, la proposition de loi des flexi-jobs s'inspire en partie des contrats zéro-heures au Royaume-Uni (Evertz, 2013). L'objectif de ces deux mesures est de permettre aux entreprises de répondre à des pics d'activité ou de demandes ponctuelles, sans avoir besoin de recourir à l'embauche de salariés permanents, le tout dans le cadre de la lutte contre le travail au noir. Toutefois, le cas belge des flexi-jobs ne semble pas aller aussi loin que le cas britannique des contrats zéro-heures. « *La Belgique a l'avantage d'être allée moins loin, durant ces dernières décennies, dans la flexibilisation du marché du travail en comparaison avec d'autres pays européens* » (Vanroelen, 2017, p. 8).

Effectivement, les flexi-jobs, bien qu'également porteurs de « contradictions sociales » (Cloot, 2017), ne pourront pas atteindre l'extrême flexibilité dont les contrats zéro-heures font preuve. Étant donné que les contrats de travail zéro-heures permettent à l'employeur de déterminer unilatéralement les horaires de travail en fonction de ses besoins, ils se rapprochent fortement des contrats de travail « sur appel ». Les flexi-jobs quant à eux, par les conditions strictes permettant d'accéder au statut flexi-job, et par la présence d'un contrat-cadre²⁶, ne sont pas réellement comparables à ces dispositifs de mise au travail « sur appel » (Wouters & Pecinovsky, 2018). En effet, Gilbert Demez, professeur en droit social à l'UCL, rappelle qu'il est précisé dans la loi belge que « *l'employeur doit faire travailler le travailleur aux temps et lieux convenus ; et le payer en conséquence* » (Evertz, 2013, p. 3). Autrement dit, un contrat de travail dans lequel l'employeur ne donne aucune garantie d'heures de travail à l'employé n'est pas réalisable en Belgique.

²⁶ Pour rappel, le contrat-cadre doit obligatoirement mentionner « *la manière et le délai suivant lequel le contrat de flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur* » (Service public fédéral n.s.d.).

2.6. L'emploi à temps partiel

2.6.1. Émergence de l'emploi à temps partiel

D'après Bourhis et Wils (2001), c'est avec l'apparition des emplois permanents à temps partiel dans les années 70 que l'emploi traditionnel (ou standard) a commencé à « éclater ». Ils définissent l'emploi permanent à temps partiel comme un emploi à horaire régulier comptant moins de 35 heures par semaine. L'emploi permanent (à temps plein, mais aussi à temps partiel) a commencé à « éclater » avec l'émergence des horaires de travail variables. De nombreux auteurs s'accordent pour dire que l'émergence de l'emploi à temps partiel est une composante essentielle de beaucoup de changements structurels du marché du travail dans l'Union européenne et en Amérique du Nord tout particulièrement. En effet, l'emploi à temps partiel serait l'un des moteurs principaux du processus de flexibilisation de l'emploi (Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013). Kjeldstad et Nymoen (2012) expliquent cette hausse du travail à temps partiel par une volonté d'arriver à un ajustement entre les besoins de l'employeur et les souhaits du travailleur, découlant des évolutions démographiques et économiques de ces cinq dernières décennies.

En Belgique, la proportion de travailleurs en emploi à temps partiel était en progression depuis les années 90. Depuis 2019, cette proportion s'est stabilisée : environ un travailleur sur quatre en Belgique est en emploi à temps partiel. Il est intéressant de noter que cette proportion est plus élevée que la proportion moyenne observée dans l'Union européenne : un peu moins d'un travailleur sur cinq (Nautet & Piton, 2019). Cela peut s'expliquer par le fait que le développement du travail à temps partiel est survenu plus tôt et a rapidement touché une plus grande part de la population active en Belgique que dans les autres pays de l'OCDE (OCDE, cité dans Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013). L'origine de cette tendance en Belgique se trouve dans les crises économiques et les pénuries d'emplois qui ont poussé le législateur et les employeurs à proposer des arrangements de travail à temps partiel aux femmes (Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013).

Par ailleurs, le recours au temps partiel en Belgique est particulièrement présent dans le secteur des services et se fait majoritairement dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, dans le secteur manufacturier et dans le secteur des transports (Meulders & O'Dorchai, cité dans Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013).

2.6.2. Les avantages de l'emploi à temps partiel

Tijdens (2002) explique le recours au travail à temps partiel par les entreprises selon trois motifs. Le premier motif est que le travail à temps partiel facilite l'adaptation de la main-d'œuvre à une charge de travail changeante. Ce qui, d'après l'auteur, est particulièrement pertinent pour les entreprises opérant dans le secteur des services, étant donné que ce secteur est confronté à des pics d'activité à certains moments de la semaine ou de la journée (par exemple, le soir ou le week-end). Le second motif est qu'en recourant au travail à temps partiel, les entreprises bénéficient d'une main-d'œuvre plus flexible et moins coûteuse que des employés ordinaires (cité dans Kjeldstad & Nymoen, 2012). En effet, comme l'explique Nautet & Piton (2019), le salaire horaire d'un travailleur à temps partiel est souvent inférieur au salaire horaire qu'il pourrait percevoir s'il était à temps plein. Le troisième motif proposé par Tijdens (2002) est que les entreprises ouvrent des postes à temps partiel afin de répondre à leurs besoins de main-d'œuvre. Il illustre ce motif par le cas des professions principalement exercées par des femmes où les entreprises cherchent à attirer

une main-d'œuvre qui, sans la présence d'emploi à temps partiel, ne participerait pas au marché du travail afin de privilégier leurs responsabilités familiales (cité dans Kjeldstad & Nymoen, 2012).

Dès lors, le travail à temps partiel permet à la fois d'augmenter la productivité de l'entreprise (Kjeldstad & Nymoen, 2012 ; Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013), d'augmenter le taux d'emploi, mais aussi de faciliter la conciliation vie privée et vie professionnelle (Nautet & Piton, 2019). Effectivement, une réduction du temps de travail permet aux individus ayant des rôles multiples de les combiner plus facilement (Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013). Pour illustrer, le temps partiel permet de combiner emploi et étude, combiner emploi et s'occuper des enfants (ou d'une personne proche ayant besoin d'assistance), ou encore d'alléger le temps de travail avant la pension (Nautet & Piton, 2019). D'une part, le travail à temps partiel à horaire régulier facilite cette conciliation, car il rend plus aisée « *la planification d'activité en dehors de la vie professionnelle* » (Bué, 2002, p.2). D'autre part, le travail à temps partiel à horaire de travail flexible, dans le sens où il confère au travailleur le contrôle pour choisir où et quand il travaille (par exemple, choisir quand faire du télétravail, choisir le nombre d'heures de travail par jour, ...), facilite également la conciliation vie privée et vie professionnelle (Magda & Lipowska, 2021). La conciliation vie privée et vie professionnelle peut également se traduire par une conciliation du travail marchand et du travail domestique : cela permet une hausse de la productivité globale de l'individu en temps partiel (Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013).

Bien que certains auteurs argumentent que les travailleurs à temps partiel sont moins performants que les travailleurs à temps plein, de nombreuses recherches démontrent que les travailleurs à temps partiel sont, à l'inverse, plus productifs. Cela s'explique par le fait que les travailleurs à temps plein sont davantage fatigués que les travailleurs à temps partiel, étant donné que ces derniers prestent moins d'heures de travail consécutives (Brewster et al., cité dans Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013). Selon une étude menée par Hagemann et al. (1994), le temps partiel augmente la motivation des travailleurs et réduit l'absentéisme, ce qui augmente la productivité (cité dans Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013).

2.6.3. Les limites de l'emploi à temps partiel

Outre les avantages que le travail à temps partiel présente, il a aussi ses limites. En effet, le travail à temps partiel peut être considéré comme un « handicap salarial » pour les travailleurs, étant donné que leur salaire horaire est souvent inférieur à celui qu'ils auraient eu en temps plein. De plus, les travailleurs à temps partiel ont moins d'opportunités de carrière et de formations que les travailleurs à temps plein (Nautet & Piton, 2019). Certains auteurs expliquent cela par le fait qu'il est plus difficile de justifier un investissement dans des programmes de formation d'un travailleur en emploi atypique. Car la durée de l'emploi est plus imprévisible pour un travailleur atypique (et donc à temps partiel) que pour un travailleur en emploi traditionnel (Kochan & al. ; Schellenberg ; Rotchford & Roberts, cité dans Bourhis & Wils, 2001). Comme expliqué en section 2.2.1., cela peut également découler du fait que la flexibilité est coûteuse pour l'employeur, car elle engendre une hausse des coûts de coordination, de recrutement et de formation au métier (Flabbi & Moro, 2010).

Par ailleurs, les horaires de travail flexibles sont positifs pour le travailleur tant qu'il en garde le contrôle. Si les horaires de travail sont variables et définis par l'employeur, alors ils affectent directement la stabilité et la régularité de la semaine de travail du travailleur (Bourhis & Wils, 2001).

Bué (2002) souligne l'importance de distinguer ce qui relève du « choix de l'employeur », c'est-à-dire une offre d'emploi à temps partiel, du « choix du travailleur », ce que l'auteur qualifie de travail à temps réduit. Effectivement, d'après Nautet et Piton (2019), c'est le caractère contraint ou non du travail à temps partiel qui permet de juger la précarité de ce statut.

Lorsque le temps partiel vient d'une offre d'emploi faite par l'employeur, il relève du « choix de l'employeur » et non du « choix du travailleur » (Bué, 2002). Si le travailleur est « contraint » d'accepter cette offre avec un nombre réduit d'heures de travail, alors qu'il souhaiterait davantage d'heures ou un temps plein, le travail à temps partiel est contraint et donc « subi » par le travailleur (Kjeldstad & Nymoen, 2012). Pour illustrer, selon l'enquête sur les forces de travail en Belgique, 17 % des hommes comme des femmes travaillant à temps partiel de manière contrainte indiquent que cela provient du fait que l'emploi qu'ils souhaitent effectuer n'est offert qu'à temps partiel (Van Der Linden, 2022).

La figure 2.2 ci-dessous indique l'évolution entre 2005 et 2017 du temps partiel contraint en pourcentage de l'emploi total correspondant en Belgique et dans l'Union européenne selon le genre et l'âge. Le graphique en haut à droite montre que l'évolution du temps partiel contraint est décroissant en Belgique, particulièrement pour les femmes et pour toutes les classes d'âge. Tandis que dans l'Union européenne, cette évolution était en hausse jusqu'aux alentours de 2014 pour tous les genres et pour toutes les classes d'âge. Globalement, en Belgique comme dans l'Union européenne, les personnes en temps partiel contraint sont principalement des femmes et dans la classe d'âge 15-24 ans (Nautet & Piton, 2019).

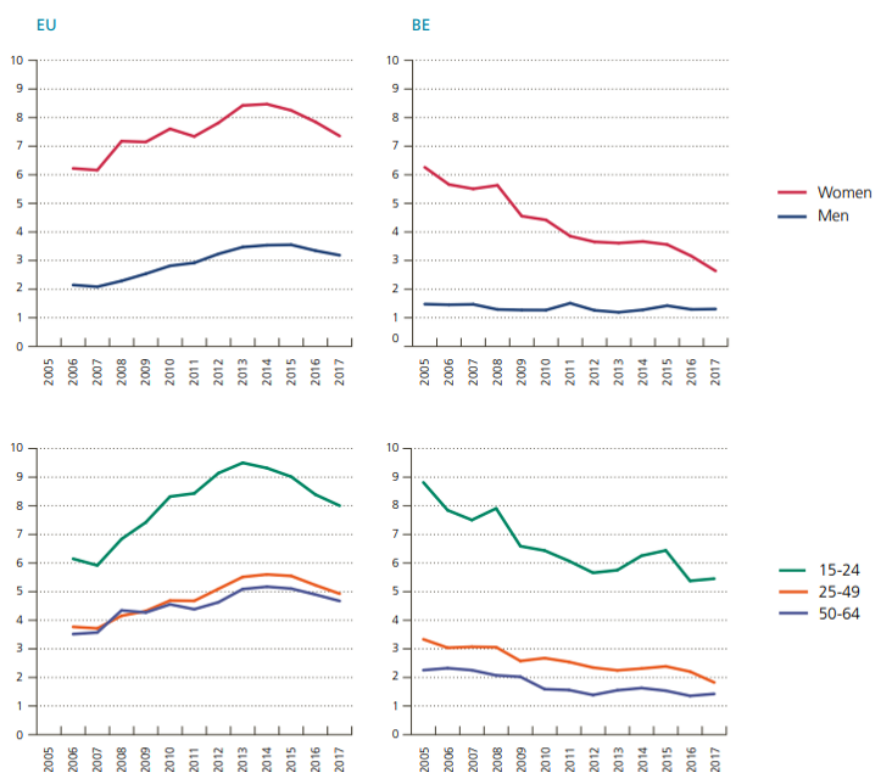


Figure 2.2: Temps partiel contraint selon le genre et l'âge en pourcentage de l'emploi total correspondant entre 2005 et 2017 en Belgique et dans l'UE

Source : Chart 8 de Nautet et Piton (2019, p. 12)

Nautet et Piton (2019) confirment ces résultats par une analyse économétrique qui indique que les moins de 25 ans présentent une plus grande probabilité de se retrouver en temps partiel contraint que les autres tranches d'âge. De plus, ces résultats sont également cohérents avec les résultats de l'étude menée par Kjeldstad et Nymoen (2012) qui montrent que le temps partiel contraint affecte plus les femmes que les hommes.

2.6.4. Les flexi-jobs : menace pour l'emploi à temps partiel ?

Comme expliquée en partie 2.6.2, Tijdens (2002) a identifié trois motifs pour justifier le choix d'une entreprise de recourir au travail à temps partiel.

Ces trois motifs sont transposables au cas des flexi-jobs. En ce qui concerne le premier motif, les flexi-jobs tout comme le travail à temps partiel facilitent l'adaptation de la main-d'œuvre à une charge de travail changeante. Les flexi-jobs ont l'avantage d'apporter encore plus de flexibilité à l'employeur ce qui est particulièrement attrayant pour les secteurs confrontés à des pics d'activité à certains moments de la semaine ou de la journée (par exemple, le soir ou le week-end). Concernant le second motif, bien que le recours au travail à temps partiel offre aux entreprises une main-d'œuvre plus flexible et moins coûteuse que des employés ordinaires, le statut flexi-job bénéficie d'un régime fiscal et social encore plus avantageux. Pour le troisième motif, Tijdens (2002) explique que si les entreprises ouvrent des postes à temps partiel, c'est afin de répondre à leur besoin de main-d'œuvre. C'est-à-dire, dans les cas où les entreprises essayent d'attirer une main-d'œuvre qui, sans la présence d'emploi à temps partiel, ne participerait pas au marché du travail (cité dans Kjeldstad & Nymoen, 2012). Ce cas, plus spécifique aux femmes donnant la priorité à leur responsabilité familiale plutôt qu'à leur participation au marché du travail, peut dans une certaine mesure être transposé au cas des travailleurs en flexi-job pensionnés, qui sans la mesure ne participeraient pas au marché du travail.

Plus globalement, selon Garnero, Kampelmann et Rycx (2013), l'emploi à temps partiel permet à l'employeur de réagir avec plus de souplesse aux changements et aux besoins du marché. C'est exactement l'objectif des flexi-jobs qui offrent la possibilité aux entreprises éligibles à la mesure d'ajuster rapidement leur demande de main-d'œuvre à moindre coût en réponse à des pics d'activité (Evertz, 2013).

Il est important de noter que le recours à l'emploi à temps partiel peut se faire dans n'importe quel secteur. Ce n'est pas le cas des flexi-jobs qui sont applicables à un champ restreint de secteurs. Toutefois, le recours au temps partiel en Belgique se fait majoritairement dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, dans le secteur manufacturier et dans le secteur des transports (Meulders & O'Dorchai, cité dans Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013). Les secteurs l'hôtellerie et de la restauration sont les premiers visés par la mesure flexi-job.

Autrement dit, les motifs justifiant le recours à l'emploi à temps partiel par les entreprises peuvent, dans une certaine mesure, être transposés au cas des flexi-jobs. En outre, les flexi-jobs offrent davantage de flexibilité organisationnelle aux entreprises et sont moins coûteux que les emplois à temps partiel. Pour rappel, en 2019, environ un travailleur sur quatre en Belgique occupe un emploi à temps partiel (Nautet & Piton, 2019). À cela, s'ajoute le fait que l'emploi à temps partiel est particulièrement concentré dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, également visés par la mesure flexi-job. Dès lors, un employeur éligible à la mesure flexi-job pourrait être incité à

remplacer l'emploi à temps partiel par l'emploi flexi-job, étant donné que ce dernier répond aux mêmes besoins pour un coût salarial inférieur. Selon Fabrice Mathei, ex-manager du Gecko bar, cette position est à nuancer : « *Moi je vois plutôt ça dans le sens inverse, ça me permet de conserver les deux ouvriers que j'ai déjà engagés. Si j'avais décidé d'engager un troisième ouvrier, la stabilité financière serait peut-être mise à mal à court ou moyen terme et j'aurais peut-être été contraint de me séparer d'un des ouvriers. Donc je préfère conserver ce que j'ai actuellement en prenant des flexi pour compenser une charge de travail exceptionnelle, plutôt que de prendre le risque de prendre quelqu'un à temps plein ou à mi-temps en ouvrier et de m'en séparer trois mois plus tard.* » (F. Mathei, Conversation personnelle, 2023).

De la même manière, si le temps partiel est contraint par l'employeur et que celui-ci cherche à augmenter sa main-d'œuvre, il pourrait être incité à engager un travailleur en flexi-job au lieu d'augmenter les heures de ses travailleurs à temps partiel. De plus, dans le cas où le travailleur est disposé à travailler plus d'heures, mais n'est pas dans la possibilité de le faire avec son emploi principal, il peut être incité à prendre un second emploi (voir partie 2.2.1). Cependant, seules les personnes exerçant au minimum un 4/5^{ème} d'un temps plein peuvent prendre un emploi flexi-job. Cela exclut donc les personnes travaillant à temps partiel en dessous de ce seuil de 4/5^{ème} (en 20 ou 28 heures semaine par exemple), qui souhaiteraient travailler davantage. Comme indiqué en partie 1.4, les syndicats soulèvent le fait que « *la moitié des travailleurs dans le secteur du commerce ne travaillent qu'à mi-temps et qu'ils souhaiteraient augmenter leur temps de travail au lieu de voir le marché s'ouvrir aux flexi-jobs* » (Trends-Tendances, 2018). Les flexi-jobs semblent donc également représenter une menace pour ces travailleurs à temps partiel « contraint » désireux d'augmenter leurs heures de travail.

Toutefois, il reste de nombreux cas pour lesquels le recours au temps partiel est privilégié au flexi-job. Pour illustrer, parmi les arguments en faveur du travail à temps partiel, certains auteurs ont avancé le fait que les travailleurs à temps partiel seraient davantage performants que leurs collègues à temps plein, étant donné la fatigue engendrée par plusieurs heures de travail consécutives (Brewster et al., cité dans Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013). Dans le cas où le flexi-job s'effectue en complément d'un emploi principal de minimum 4/5^{ème} d'un temps plein, nous pouvons supposer que ces derniers seront moins productifs que les travailleurs à temps partiel. Un autre argument en faveur du travail à temps partiel est qu'il facilite la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle (Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013). Ce qui n'est pas le cas des flexi-jobs étant donné qu'ils gonflent les heures de travail et sont associés à des horaires variables, rendant plus compliquée « *la planification d'activité en dehors de la vie professionnelle* » (Bué, 2002, p.2). Par ailleurs, bien que les flexi-jobs sont synonymes d'un coût salarial avantageux, ces derniers engendrent néanmoins des coûts de recrutements, de coordinations, de formations, etc. Pour illustrer, si un employeur souhaite remplacer un travailleur à temps partiel par plusieurs travailleurs en flexi-job, cela engendre différents coûts qui, s'ils sont trop importants, peuvent rendre le statut de flexi-job moins attrayant.

Dans l'ensemble, les flexi-jobs se positionnent comme une menace pour l'emploi à temps partiel. En effet, étant donné le poids du coût du travail dans les recettes des entreprises (de l'Horeca plus particulièrement) et sachant que ces deux formes de travail répondent au même besoin de flexibilité, l'employeur pourrait être incité à engager un travailleur en flexi-job au lieu d'augmenter les heures de ses travailleurs à temps partiel ou encore, à remplacer ses travailleurs à temps partiel par des travailleurs en flexi-job.

Partie 3 – Analyse sociologique, les flexi-jobs et le rapport au travail

Cette 3^{ème} partie vise à approfondir l'analyse des flexi-jobs en tant que nouvelle forme d'emploi atypique, le tout en apportant une perspective sociologique à ce mémoire. L'idée est de vérifier comment se positionnent les travailleurs en flexi-job face à leur emploi flexi-job au travers des dimensions instrumentale et expressive du travail. Tout d'abord, nous développons brièvement le concept du « rapport au travail » et son évolution au cours des dernières décennies. Ensuite, nous nous intéressons à la dimension instrumentale du travail, et plus précisément à la valeur instrumentale des flexi-jobs. Après cela, nous étudions en quoi les flexi-jobs s'inscrivent ou non dans la dimension expressive du travail. L'objectif de cette section est de déterminer si la nature du rapport que les individus entretiennent avec leur flexi-job est purement instrumentale ou si elle est également expressive.

3.1. Le rapport au travail

Côté (2013) définit le rapport au travail comme étant le résultat d'une « *rencontre entre les représentations, les attentes et les valeurs que les individus entretiennent à l'égard du travail et l'expérience concrète qu'ils font du marché du travail* » (Côté, 2013, p. 184).

Durant la période fordiste (entre 1946 et 1975), le « travail » (compris au sens de « l'emploi ») était socialement valorisé : le travail était au cœur des politiques publiques et il était central dans la vie des individus. En effet, en travaillant, un individu peut obtenir un moyen de subsistance et se construire une identité sociale (Dujarier, 2021).

Le passage de la société industrielle à la société des services (période post-fordiste), où l'économie des services a remplacé l'économie industrielle (principalement manufacturière), a été accompagné d'une mutation du rapport au travail (de Nanteuil & Ferreras, 2022). Les sociologues des années 1970 ont mis en avant le fait qu'à cette époque, le travail était réduit à un moyen de subsistance, « *le travail ne serait plus une valeur importante dans la vie des individus* » (Tremblay, 1994, p. 16-17). Les sociologues de l'époque ont mis en évidence le détachement du marché du travail de certains groupes sociaux (particulièrement les jeunes et les femmes) pouvant aller jusqu'à un « refus du travail » chez les jeunes. Toutefois, après le premier choc pétrolier, les sociologues ont constaté que, dans un contexte de crise et de hausse du taux de chômage, les individus continuaient de s'accrocher à leur travail. D'après Tremblay (1994), cela démontre que le travail reste une valeur importante. Selon elle, la mutation du rapport au travail ne s'explique pas par « le détachement du marché du travail » des jeunes et des femmes, mais par une volonté de ces groupes d'individus de « travailler autrement ». En effet, d'après son analyse, ces groupes d'individus valorisent de nouvelles dimensions du travail, telles que la convivialité du lieu de travail, l'autonomie, le désir de s'épanouir dans l'emploi, etc. Par conséquent, la valorisation du travail ne se limite plus uniquement au salaire. D'après Côté (2013), le rapport au travail peut être étudié au travers de l'opposition entre la valeur instrumentale (autrement dit, lorsque que le travail est exercé à des fins matérielles et économiques) et la valeur expressive du travail (c'est-à-dire, lorsque le travail est source de réalisation et définition de soi).

Selon Bajoît (2003) et Dubar (2001), de nouvelles valeurs telles que l'autonomie, l'expression de sa singularité ou encore la réalisation de soi sont devenues centrales dans nos sociétés et peuvent expliquer la nature du rapport que les individus entretiennent avec le travail (cité dans Côté, 2013).

Dujarier (2021) qualifie le travail de « machine à identité ». En effet, d'après Côté (2013), l'expérience du travail à travers l'emploi (salarie) permet aux individus de se réaliser et de se découvrir soi-même. Cela s'explique par le fait que l'expérience du marché du travail amène les individus « *à redéfinir continuellement leur identité en fonction des événements qui surviennent aussi bien dans leur vie au travail que dans leur vie hors travail* » (Côté, 2013, p. 184).

Selon Ferreras & Thiry (2021), le travail conserve encore aujourd'hui une place centrale dans nos sociétés occidentales et dans la vie des individus. Effectivement, parmi les différentes activités dans lesquelles les individus s'engagent (telles que la famille, la religion, les amis, les activités politiques, les activités culturelles, etc.), le travail occupe une place prépondérante. Nos vies sociales sont intrinsèquement des vies professionnelles. Un individu, qu'il soit en situation d'emploi ou en situation de chômage, donne du sens à sa vie en se référant au travail, à la manière dont il s'inscrit dans le schéma global de la division du travail de notre société. Par conséquent, les décisions professionnelles et, plus globalement, le rapport au travail seraient intimement liés à une quête identitaire (Côté, 2013).

3.2. La dimension instrumentale du travail

La vision la plus courante et la plus répandue du travail est centrée sur la dimension instrumentale du travail (Ferreras & Thiry, 2021). C'est notamment le cas d'une majorité des théories économiques, pour lesquelles la compréhension du travail se limite à une vision purement instrumentale, à savoir : les individus exercent un emploi uniquement pour obtenir une rémunération et, par conséquent, un accès à la consommation de biens ou de services. Le travail est perçu comme une source de désutilité. L'effort au travail engendre une pénibilité pour l'individu, étant donné le goût plus ou moins prononcé qu'il a pour le loisir.²⁷ Si un individu travaille, c'est pour accéder à la consommation de biens et de services, mais pour ce faire, il doit diminuer son temps dédié aux loisirs. Parallèlement, un employeur met en place des incitants (monétaires) pour faire en sorte que le travailleur produise le niveau d'effort souhaité (Van der Linden, 2022). D'une part, les heures de travail sont un instrument permettant à un individu d'obtenir un revenu afin de lui donner accès à la consommation. Et, d'autre part, elles sont un fardeau qui a une désutilité intrinsèque. Il y a donc un arbitrage entre salaire et loisir (Ferreras & Thiry, 2021).

Le flexi-job permet au travailleur d'obtenir un salaire complémentaire à un taux fiscal et parafiscal avantageux (Lijnen & Lachaert, 2015). Cela augmente la rémunération du travailleur en flexi-job qui, dès lors, peut bénéficier d'un surcroît de consommation. Dans ce sens, les flexi-jobs semblent à priori donner lieu à un rapport purement instrumental du travail. Comme le témoigne Juliette Haumont, employée chez *Delitrateur* en tant que travailleuse flexi-job, « *Pour moi, c'est au plus on travaille, au plus on gagne. C'est pour ça que je me suis lancée dans mon flexi-job. Parce qu'avec les temps de maintenant, c'est vraiment dur surtout quand on est jeune et qu'on se met en ménage. Mon travail, c'est ma priorité.* » (J. Haumont, Conversation personnelle, 2023). En effet, comme développé en partie 2.2.1, le recours à l'emploi flexi-job semble pouvoir s'expliquer par les quatre motifs du cumul d'emplois développé par Panos, Pouliakas et Zangelidis (2009). Il est intéressant de noter que trois de ces quatre motifs relèvent directement de la dimension instrumentale du travail, à savoir : (1) le cumul d'emplois comme moyen d'obtenir un revenu d'appoint pour répondre à un besoin monétaire, (2)

²⁷ Dans ce cas, le loisir regroupe un large éventail d'activités autres que le travail rémunéré (Van der Linden, 2022).

le cumul d'emplois comme moyen de lisser sa consommation en réponse à un choc financier, et (3) le cumul d'emplois comme assurance en situation d'insécurité de l'emploi. En ce qui concerne le dernier motif du recours au cumul d'emplois développé par Panos, Pouliakas et Zangelidis (2009), il semble davantage s'inscrire dans la dimension expressive du travail que dans la dimension instrumentale. Toutefois, au total, l'attitude des individus vis-à-vis des flexi-jobs semble principalement instrumentale.

Selon Lacroux (2008), les économistes théorisent le choix du travail sous l'angle instrumental, c'est-à-dire sur base des niveaux de salaire et d'un arbitrage entre salaire et loisirs ; ce faisant, ils négligent « l'angle affectif » (permettant à l'individu de s'accomplir) et « l'angle cognitif » du travail (permettant à l'individu de développer des croyances normatives sur l'importance du travail). En effet, exercer un emploi ne se limite pas uniquement à l'échange de travail contre un salaire. L'emploi est également source de reconnaissance, d'autonomie, d'accomplissement personnel et est un moyen de développer des liens sociaux, etc. Prendre ces éléments en compte implique de sortir de l'approche purement instrumentale de l'emploi (Van der Linden, 2022).

3.3. La dimension expressive du travail

D'après Ferreras et Thiry (2021), le travail est vécu par les individus comme une expérience : c'est une expérience de vie, une activité sociale. Les individus ont une attitude expressive envers le travail et, par conséquent, le rapport individuel au travail est de l'ordre du sens. Le travail semble être devenu principalement de nature expressive. Toutefois, pouvons-nous affirmer que cela est le cas pour tout type de travail ? « *Cela veut-il dire que tout travail, même le plus routinier, permet aux individus qui l'exercent, d'exprimer leur singularité et leur participation à une œuvre collective ?* » (Méda, 2010, p. 134).

Ferreras (2022) a mis en avant cinq composantes principales pour expliquer l'attitude de l'individu envers le travail. La dimension instrumentale du travail fait partie de ces cinq composantes, mais les quatre autres composantes sont directement liées à l'expressivité du travail. Le travail permet effectivement de répondre à un besoin monétaire, mais il permet également à l'individu de s'accomplir. Les quatre composantes expressives du travail sont les suivantes : (1) le travail permet à l'individu de faire partie d'une communauté, d'être inclus dans le tissu-social. Le travail répond à un besoin de participation publique et sociale, autrement au-delà de la vie privée, (2) le travail permet à l'individu de se sentir utile (à la société, aux autres, à l'entreprise), (3) le travail est source d'autonomie dans le sens où il permet à l'individu de mener sa propre vie de manière autonome, et (4) le travail permet à l'individu de faire quelque chose d'intéressant. Cette composante se réfère directement aux qualités intrinsèques du travail.

Dans le cadre des flexi-jobs, la composante « être inclus dans le tissu-social » peut se nuancer. Étant donné que cette composante est directement liée au besoin de participation publique et sociale, la répondante Juliette Haumont témoigne que « *On ne me demande pas du tout mon avis et il n'a pas autant d'impact que les personnes qui viennent travailler là tous les jours. En fait, je viens seulement pour faire mon travail et ça s'arrête là.* » (J. Haumont, Conversation personnelle, 2023). Il semble donc que son besoin de participation ne soit pas pris en compte en tant que travailleuse flexi-job. De plus, comme elle le témoigne, son sentiment d'appartenance à l'équipe est nuancé : « *Je ne peux pas dire que je ne fais pas entièrement partie de l'équipe, mais même si je me donne vraiment à fond dans mon emploi flexi-job, je n'ai pas les inconvénients de ce job, vu que je ne suis pas tout le temps avec cette équipe.* » (J. Haumont, Conversation

personnelle, 2023). À l’opposé, Fabrice Mathei, ex-manager du Gecko Bar, indique « *J’ai toujours observé le même état d’esprit, que ça soit ouvrier, employé, flexi ou student, c’est pas le statut qui va changer quelque chose, c’est une question de politique interne (...). Tout membre de l’équipe a une appartenance totale, au même titre d’un ouvrier ou un employé.* » (F. Mathei, Conversation personnelle, 2023). Le degré d’inclusion des travailleurs en flexi-job (qui ne sont pas présent tout le temps, à l’inverse des employés permanents) et leur niveau de participation semblent varier avec le type de flexi-job, avec les politiques ou la culture de l’entreprise et avec les attentes du travailleur. En effet, nous pouvons supposer qu’un individu recourant à l’emploi flexi-job pourrait ne pas être intéressé par ces aspects de « participation » et de « se sentir inclus dans le tissu-social », étant donné que son emploi principal lui permet déjà de répondre à ces besoins. À l’inverse, si ces besoins ne sont pas satisfaits dans son emploi principal, le travailleur pourrait souhaiter répondre à son besoin de participation via son emploi flexi-job. de Nanteuil et Ferreras (2022) font le parallèle avec la place des réseaux sociaux dans nos quotidiens. Via ces réseaux, un individu peut se sentir inclus dans le tissu-social, mais ce n’est qu’une façade, c’est l’inverse qui s’opère : les réseaux sociaux entraînent l’isolement des individus. Or, ces derniers ont besoin de se sentir en lien et entrer en interaction avec les autres. Le travail (même via un emploi pénible ou peu stimulant) permet aux individus de réellement se sentir inclus dans le tissu-social. Dans le cas des pensionnés qui avaient un fort attachement au marché du travail, le flexi-job leur permet de rester inclus dans le tissu-social.

En ce qui concerne le « sentiment d’être utile », l’intensité de cette composante peut varier selon la nature du flexi-job. Pour illustrer, sachant que la mesure flexi-job s’est étendue au secteur des soins de santé, nous pouvons facilement supposer que les travailleurs en flexi-job dans ces secteurs se sentent utiles à autrui et à la société. De plus, l’une des fonctions premières des flexi-jobs est de permettre à l’employeur d’ajuster sa demande de main-d’œuvre rapidement. Il est donc fort probable que les travailleurs répondant à cette demande se sentent utiles à l’entreprise.

La composante « source d’autonomie » va au-delà de l’aspect purement instrumental du travail, elle est de nature expressive. L’idée est que les individus souhaitent être autonomes dans leur capacité à mener leur propre vie. Dans ce contexte, les flexi-jobs semblent pouvoir jouer ce rôle étant donné qu’ils offrent un revenu complémentaire aux travailleurs, ce qui leur permet d’être davantage autonomes. C’est également le sentiment de la répondante Juliette Haumont, « *c’était presque devenu une obligation. On s’était rendu compte que malgré nos deux emplois à temps plein, c’était très difficile de finir le mois. Et maintenant, je me sens plus à l’aise et je n’ai plus de soucis à me faire en fin de mois donc c’est parfait.* » (J. Haumont, Conversation personnelle, 2023). Nous pouvons également supposer que, dans le cas des personnes pensionnées dépendant d’un proche, avoir une source complémentaire de revenu peut leur permettre de conserver une certaine autonomie.

Concernant la composante « faire un travail intéressant », il est évident que la valeur intrinsèque du travail change selon la profession exercée, et cela s’applique également aux flexi-jobs. Cette composante peut directement être mise en parallèle avec le dernier motif du cumul d’emplois développé par Panos, Pouliakas et Zangelidis (2009). En effet, étant donné l’hétérogénéité de l’emploi, les flexi-jobs (ou, plus globalement, le cumul d’emplois) sont un bon moyen de répondre aux préférences intrinsèques des individus. Comme l’explique Juliette Haumont, « *Si mon flexi-job ne m’intéressait pas en tant que tel, je n’aurais pas su le faire. Parce que je fais déjà un 38 heures semaine, en plus de ça, je fais 12 heures de flexi-job par semaine. Donc si ce n’était pas un emploi qui m’intéressait ou si ce n’était pas*

un secteur dans lequel j'aimais travailler, je n'aurais tout simplement pas le courage de le faire. » (J. Haumont, Conversation personnelle, 2023).

3.4. L'impact de la flexibilité sur le rapport au travail

Avec le passage de l'économie industrielle à l'économie des services et la montée des différentes formes d'emplois atypiques (voir partie 2.1), la flexibilité a pris une place centrale dans le monde du travail et s'est étendue à une part croissante des emplois, particulièrement depuis les années 90 (Van Haeperen, 2001). Dans son article, Van Haeperen (2001) a mis en évidence le caractère multidimensionnel de la flexibilité. Selon elle, il y a trois catégories de flexibilité du travail : la flexibilité liée au contrat de travail, à la durée de travail et à l'aménagement du temps de travail. Selon Ferreras (2022), sous une perspective sociologique, travailler dans des conditions de flexibilité se traduit par une expérience continue de positionnement, d'ajustement et d'insertion dans le travail d'équipe. Inévitablement, la flexibilisation bouleverse l'attitude des individus face au travail, plus précisément, face à ces nouvelles formes d'emplois flexibles.

Selon Vanroelen (2017), il existe des preuves scientifiques de l'impact néfaste d'un travail instable, à temps partiel, d'horaires flexibles et d'emploi « non-standard » sur la santé des travailleurs. Farina, Green et McVicar (2020) expliquent que l'instabilité du travail impacte négativement la santé, et plus particulièrement, la santé mentale du travailleur. Cela peut en partie s'expliquer par le fait que l'instabilité du travail est source de stress psychologique lié à l'insécurité du travail. Ce stress est exacerbé par les fluctuations d'horaires de travail, sur lesquels le travailleur n'a souvent aucun contrôle. Dans le cadre des flexi-jobs, bien que ça ne soit pas exactement du travail « sur appel », il est attendu de la part du travailleur une grande flexibilité afin de répondre aux demandes ponctuelles de son employeur. Pour illustrer, Juliette Haumont explique « *Les horaires sont définis par la manager. Je sais qu'elle met d'abord en avant les étudiants, puis son équipe et finalement les flexi-jobs qui viennent compléter l'horaire aux heures qui l'arrangent le plus (...). Et parfois, quand il y a des malades par exemple, on peut m'appeler le jour même pour faire un remplacement.* » (J. Haumont, Conversation personnelle, 2023).

Comme développé en partie 2.2.1, dans le cas où un individu recourt au cumul d'emplois pour « motif financier », le travail peut devenir « *source de pression et une surenchère d'exigences pouvant conduire à l'épuisement professionnel* » (Bourhis & Wils, 2001, p. 85). En recourant au cumul d'emplois, « *le nombre d'heures de travail peut devenir très élevé et empiéter sur les sphères privées et sociales ou encore amener des incompatibilités d'horaire entre les différents emplois. À long terme, cette situation peut créer de la fatigue ou de la lassitude* » (Tessier, 2009, p. 24). Pour illustrer, la répondante, Juliette Haumont, effectue un 38 heures semaines dans son emploi principal. En plus de cela, elle travaille 12 heures en flexi-job par semaine. Par ailleurs, selon Cattanéo (1995), la flexibilisation entrave l'articulation des deux sphères (professionnelle et domestique), ce qui met en difficulté la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Comme développé en partie 2.2.1, le recours au flexi-job ne facilite pas la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, étant donné que la personne en flexi-job assume déjà au minimum un 4/5^{ème} d'un temps plein. À cela, s'ajoute un emploi flexible pour lequel les horaires peuvent varier d'un jour à l'autre afin de répondre aux besoins de son employeur.

Selon Ferreras (2022), si le travail n'était que purement instrumental, alors il ne pourrait pas affecter négativement la santé mentale des travailleurs, car ceci relève de l'expressivité du travail. En effet, sous sa dimension instrumentale, le travail n'est pas vécu comme une expérience, il n'a qu'une utilité monétaire. Elle explique que la dimension instrumentale du travail est loin d'être la

composante dominante du rapport au travail. Ce n'est qu'une composante parmi d'autres qui, elles, sont expressives : dans l'ensemble, l'attitude globale vis-à-vis du travail est expressive. La compensation monétaire est et reste une valeur importante du travail, c'est notamment ce qui explique qu'en période de crise et d'instabilité de l'emploi les individus s'accrochent à leur emploi. Toutefois, dès lors que les individus sont en situation d'emploi, la compensation monétaire n'est plus ce qui compte le plus. Des études avaient déjà démontré que c'était le cas pour les emplois hautement qualifiés, mais d'après Ferreras (2022), c'est également le cas pour les individus exerçant un emploi à faible valeur intrinsèque, autrement dit, à faible contenu intéressant. Elle appuie sa thèse sur son étude du « cas critique » des caissières de la grande distribution. « *Le poste "caisses" constitue un cas critique pour l'étude du rapport au travail contemporain. En effet, il représente a priori un cas extrêmement défavorable à la thèse d'un rapport expressif au travail (...). L'on pourrait penser que logiquement, le travail aux postes caisses est des plus susceptibles à donner lieu à un rapport purement instrumental au travail* » (Ferreras, cité dans Méda, 2010, p. 132). Toutefois, l'étude de Ferreras démontre que ce métier, bien que peu « stimulant », est largement porteur de sens pour les caissières. Indépendamment du contenu de l'activité, ce métier leur permet de s'insérer dans le tissu-social, de se sentir utile à la société et est une source d'autonomie. Cette dernière composante est particulièrement marquée chez les caissières élevant leur enfant seule et souhaitant s'assumer financièrement sans avoir à dépendre d'aide. Selon Ferreras (2007), la validation de ce « cas critique » permet sa généralisation à la majorité des professions. Dans leur quotidien, les individus valorisent les dimensions expressives du travail et c'est la raison pour laquelle ils se présentent au travail. Il est intéressant de noter que ce « cas critique » est facilement transposable au cas des travailleurs en flexi-job, étant donné que le secteur du commerce de détail est éligible à la mesure.

Ces résultats semblent s'aligner à ceux de l'étude menée par Méda (2010) qui révèlent que les individus valorisent principalement « *la possibilité de s'exprimer et de se réaliser dans son travail, [ou] du moins d'avoir un travail intéressant* » (Méda, 2010, p. 129) mais aussi « *la qualité de l'ambiance de travail et du lien social développé au sein de l'équipe de travail* » (Méda, 2010, p. 129). Toutefois, selon elle, la distinction entre la dimension instrumentale et la dimension expressive du travail ne semble pas s'opérer dans la pratique. Elle explique cela par le fait que les attentes expressives des individus envers le travail n'engendrent pas une baisse des attentes instrumentales (telles que le niveau de revenu, de sécurité de l'emploi, etc.), ces dernières « *restent à un niveau élevé et il n'y a pas de phénomène de vase communicant ou de substitution entre les deux* » (Méda, 2010, p. 129). Globalement, les individus cherchent à établir un équilibre entre ces deux dimensions. En effet, même si la dimension instrumentale est fortement mise en avant par la répondante, les dimensions expressives ont également une grande importance dans son rapport à l'emploi flexi-job. « *Moi qui maintenant travaille dans un bureau²⁸, j'ai vraiment besoin de ce job²⁹ au niveau psychologique. Parce que je me sens vraiment bien au contact avec l'humain, j'avais vraiment besoin de ça. Et aussi, au niveau financier, je peux de nouveau me faire plaisir, ne plus me préoccuper des fins de mois et c'est un confort qui n'a pas de prix.* » (J. Haumont, Conversation personnelle, 2023). Par conséquent, il ne semble pas y avoir de conflits ou d'opposition entre le caractère instrumental et le caractère expressif du travail. Comme l'explique Méda (2010), c'est plutôt une question de trouver un bon équilibre entre ces deux dimensions.

²⁸ J. Haumont travaille en tant qu'employée administrative à temps plein chez Engie Electrabel pour son emploi principal.

²⁹ La répondante fait référence à son flexi-job.

Partie 4 – Le profil des utilisateurs de flexi-job

Cette section vise à déterminer le profil des utilisateurs de flexi-jobs, c'est-à-dire des travailleurs et des employeurs recourant à ce type d'emploi. Dans un premier temps, nous analysons le profil des travailleurs en flexi-job sur base des données disponibles de l'ONSS. Puis, nous étudions le profil des pensionnés en flexi-job de l'Horeca sur base des données de la BCSS. Ensuite, nous nous intéressons aux profils des utilisateurs d'emplois atypiques, et plus particulièrement, au profil des travailleurs en mini-job, en contrat zéro-heures et en emploi à temps partiel. De cette manière, nous pouvons confronter nos résultats aux profils de ces travailleurs afin de déterminer les similitudes et divergences avec notre cas. Dans un second temps, nous étudions le profil des employeurs recourant à ce type d'emploi sur base des données de l'ONSS et d'une brève analyse des sites d'offres d'emploi.

4.1. Le profil-type du travailleur flexi-job

4.1.1. Analyse des données de l'ONSS

Dans cette sous-partie, nous proposons une photographie du profil des travailleurs en flexi-job à un moment donné (2019/3), sur base des données disponibles de l'ONSS. Nous nous sommes concentrés sur le 3^{ème} trimestre de l'année 2019 (2019/3), afin de ne pas avoir à tenir compte de l'impact de la crise du coronavirus, ce qui nous sortirait du cadre de cette recherche. Au 3^{ème} trimestre de 2019, l'ONSS a référencé 62 907 personnes occupées en tant que travailleur flexi-job.

Étant donné que la condition d'occupation d'un 4/5^{ème} d'un temps plein concerne l'ensemble des prestations de travail effectuées durant le trimestre de référence (qui correspond au 3^e trimestre précédent celui en cours), un travailleur peut avoir été occupé chez plusieurs employeurs. Les données de l'ONSS indiquent que 65,87 % des travailleurs en flexi-job étaient occupés chez un employeur lors du trimestre de référence, 20,12 % chez deux employeurs, 3,4 % chez trois employeurs et 0,78 % chez quatre employeurs ou plus.³⁰ Il est intéressant de noter que 9,84 % des travailleurs en flexi-job lors du 3^e trimestre 2019 sont des pensionnés (la plupart de ces personnes n'étaient donc occupées auprès d'aucun employeur au trimestre de référence).

En ce qui concerne le secteur d'activité dans lequel le travailleur en flexi-job occupe son emploi principal, celui-ci peut différer de celui de son emploi flexi-job. De plus, un travailleur peut remplir la condition du 4/5^{ème} auprès de plusieurs employeurs n'appartenant pas nécessairement au même secteur d'activité. Le total des occupations référencées par l'ONSS (81 468) pour l'emploi principal est donc plus élevé que le nombre de personnes occupées en flexi-job.³¹ Le secteur le plus représenté est celui de l'hébergement et restauration, secteur éligible à la mesure flexi-job : 17,1 % des travailleurs en flexi-job occupent ce secteur d'activité au cours du trimestre de référence. Il est intéressant de noter que 67,73 % des travailleurs en flexi-job exercent leur emploi principal dans un secteur d'activité qui n'est pas éligible à la mesure flexi-job au cours du trimestre de référence.³²

³⁰ Le tableau complet reprenant le nombre d'employeurs ONSS chez qui le travailleur en flexi-job a été occupé au cours du trimestre de référence (trimestre -3) en 2019/3 se trouve en *Annexe 4.1*.

³¹ Le total de ces occupations correspond au produit du nombre de personnes par le nombre d'occupations qu'elles ont exercées (<https://www.onss.be/stats/types-d-emplois-specifiques-restauration-et-autres-secteurs#data>).

³² Le tableau complet reprenant la répartition de l'emploi occupé au trimestre de référence par secteur d'activité est repris en *Annexe 4.2*.

En ce qui concerne la répartition des travailleurs en flexi-job par région et par classe d'âge, les données de l'ONSS renseignent ces informations en se basant sur le « nombre de postes de travail³³ » et non sur le nombre de « personnes ». Au 3^{ème} trimestre de 2019, l'ONSS référence 70 425 postes de travail pour les flexi-jobs.

En ce qui concerne la répartition par région, 93,11 % des postes de travail flexi-job concernent la région flamande contre 4,75 % pour la région wallonne et 1,93 % pour la région de Bruxelles-Capitale.

La figure 4.1 indique la répartition des postes de travail flexi-job par classe d'âge. La classe d'âge la plus représentée est celle des 25-39 ans : ils représentent 48,31 % des postes de travail flexi-job.

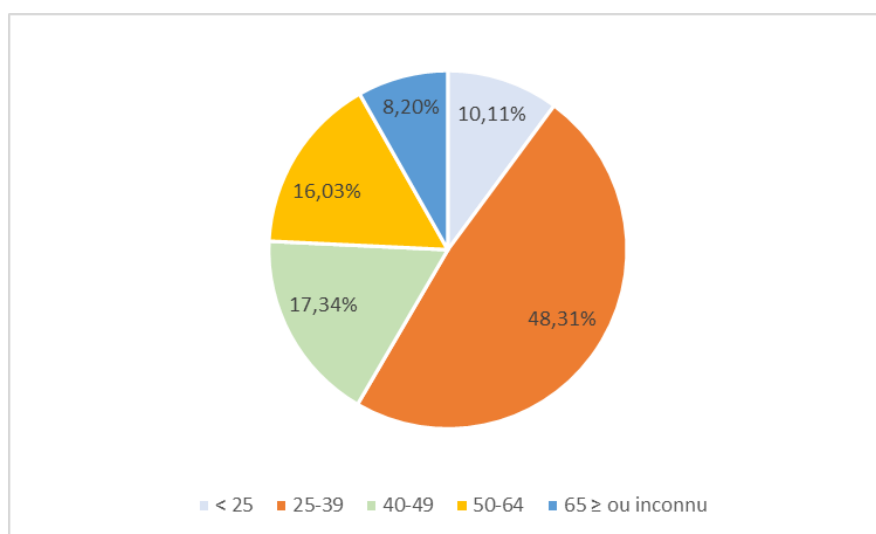


Figure 4.1 : Répartition du nombre de postes de travail flexi-jobs par classe d'âge en 2019/3

Source : ONSS

4.1.2. Analyse des données de la BCSS

Dans cette sous-partie, nous étudions le profil des pensionnés en flexi-job³⁴ dans l'Horeca³⁵ au 3^{ème} trimestre de l'année 2019 (2019/3). Nous nous sommes concentrés sur ce trimestre et cette année pour analyser la même période que celle étudiée avec les données de l'ONSS. Au 3^{ème} trimestre de 2019, la BCSS référence 5820 pensionnés en flexi-job.

La figure 4.2 ci-dessous, nous indique la répartition des pensionnés en flexi-job par région en 2019/3. Nous observons que la majorité des pensionnés en flexi-job Horeca proviennent de la

³³ La variable « nombre de personnes » réfère directement à l'individu, qu'il occupe un ou plusieurs flexi-job(s). La variable « nombre de postes de travail » comprend tous les postes de travail flexi-job, sachant qu'un travailleur peut occuper plusieurs flexi-jobs en même temps (<https://www.onss.be/stats/types-d-emplois-specifiques-restauration-et-autres-secteurs#data>).

³⁴ Nous nous limitons aux travailleurs pensionnés en flexi-job, étant donné que la BCSS renseigne les caractéristiques de l'emploi principal du travailleur. Autrement dit, la BCSS ne référence en travailleurs flexi-jobs que les individus pour lesquels le flexi-job est leur emploi principal, à savoir, les pensionnés et les personnes qui répondaient à la condition du 4/5^{ème} au 3^{ème} trimestre précédent celui en cours mais ayant perdu leur emploi principal entre temps. Ces derniers ne sont donc pas compris dans cette analyse.

³⁵ Nous nous sommes limités au secteur de l'Horeca par manque de données : les données concernant les travailleurs en flexi-job dans les autres secteurs n'étant pas disponibles sur le site de la BCSS.

région flamande. Ils représentent 91,85 % des pensionnés en flexi-job Horeca contre 5,73 % pour la région wallonne et 1,17 % pour la région de Bruxelles-Capitale.

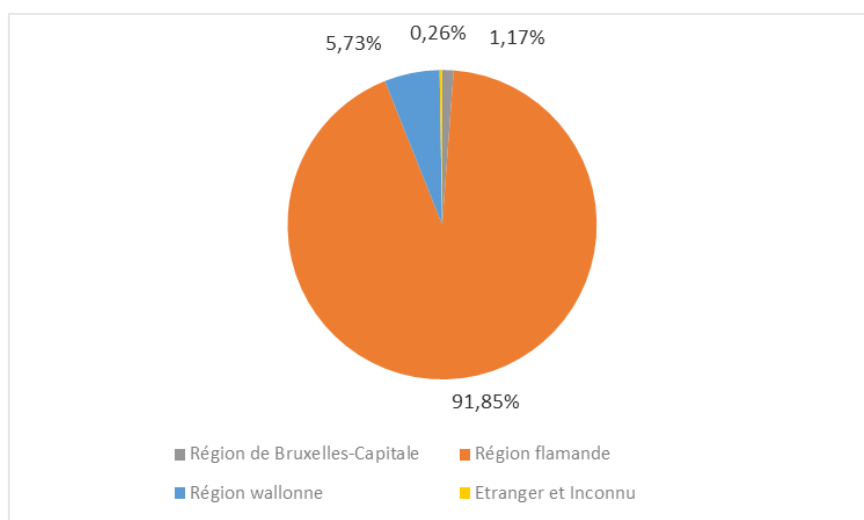


Figure 4.2 : Répartition des pensionnés en flexi-job dans l'Horeca par région en 2019/3

Source : BCSS

En ce qui concerne la répartition des pensionnés en flexi-job Horeca par genre, nous observons 2832 femmes et 2988 hommes, c'est-à-dire 48,66 % de femmes et 51,34 % d'hommes.

En regardant à la répartition des pensionnés en flexi-job Horeca par classe d'âge et par genre (figures 4.3 et 4.4), nous constatons que, pour les deux catégories de genre, la classe d'âge la plus représentée est celle des 65-79 ans. En effet, elle représente 58,88 % des femmes pensionnées et 57,71 % des hommes pensionnés. Il est intéressant de noter que les répartitions par classe d'âge chez les femmes et chez les hommes sont similaires.

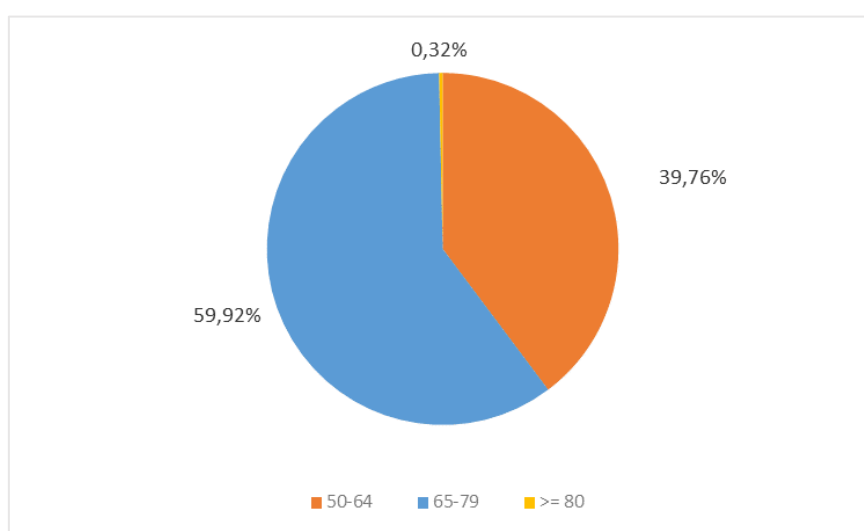


Figure 4.3 : Répartition des femmes pensionnées en flexi-job dans l'Horeca par classe d'âge en 2019/3

Source : BCSS

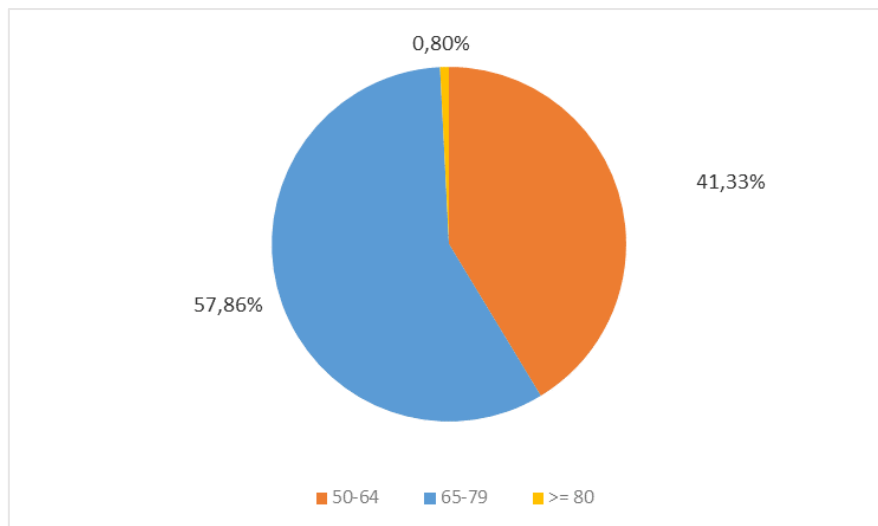


Figure 4.4 : Répartition des hommes pensionnés en flexi-job dans l'Horeca par classe d'âge en 2019/3

Source : BCSS

Nous avons ensuite cherché à identifier à quel type de ménage³⁶ appartiennent ces travailleurs pensionnés en flexi-job.³⁷ En ce qui concerne les femmes pensionnées en flexi-job Horeca, 42,16 % d'entre elles appartiennent à la catégorie « ménage constitué d'une seule personne » : il s'agit du type de ménage le plus représenté chez les femmes. En combinant les catégories de ménages « couples mariés » avec les « couples non mariés », nous observons que 41,77 % des femmes pensionnées pratiquant un flexi-job Horeca sont en situation de couple sans enfant. Tandis que 5,54 % d'entre elles sont en situation en couples avec enfant(s). De plus, le type de ménage « famille monoparentale » représente 8,23 % des femmes pensionnées en flexi-job Horeca.

Chez les hommes, le type de ménage le plus représenté est « couple marié sans enfant », il concerne 51,37 % des hommes pensionnés en flexi-job Horeca. En combinant cette catégorie à celle des « couples non mariés sans enfant », nous constatons que les couples sans enfant représentent 59,61 % des hommes pensionnés en flexi-job Horeca. Les couples avec enfant(s) (mariés ou non) représentent quant à eux 15,86 % des hommes pratiquant un flexi-job dans l'Horeca. Il est intéressant de noter que la catégorie « ménage constitué d'une seule personne » (fortement représentée chez les femmes) concerne 19,24 % des hommes. De plus, le type de ménage « famille monoparentale » représente 3,08 % des hommes en flexi-job Horeca.

En ce qui concerne la nationalité des pensionnés en flexi-job Horeca, la quasi-totalité de ces travailleurs sont de nationalité belge. Ils représentent 96,94 % des travailleurs en flexi-job Horeca.³⁸

³⁶ Cette variable est définie sur base de la typologie LIPRO des ménages. Le type de ménage est octroyé selon les variables suivantes : NISS (numéro de registre national), NISS de la personne de référence, relation, date de naissance et sexe (BCSS).

³⁷ Les tableaux reprenant la répartition des femmes et des hommes pensionnés en flexi-job Horeca par type de ménage en 2019/3 se trouvent en *Annexes 4.3 et 4.4*.

³⁸ Le tableau reprenant la répartition des pensionnés en flexi-job Horeca selon leur nationalité pour 2019/3 se trouve en *Annexe 4.5*.

La BCSS renseigne également le niveau d'éducation des travailleurs sur base de leur niveau ISCED.³⁹ Il est important de noter que cette variable n'est pas spécifiée pour 74,83 % des pensionnés en flexi-job dans l'Horeca. Toutefois, parmi les individus pour lesquels la variable est spécifiée, nous observons que 28,26 % des pensionnés en flexi-job Horeca ont un niveau d'enseignement maternel ou primaire, 27,51 % ont un niveau d'enseignement secondaire inférieur, 33,52 % ont un niveau d'enseignement secondaire supérieur, 2,32 % ont un niveau d'enseignement postsecondaire et 8,4 % ont un niveau d'enseignement supérieur.⁴⁰

4.1.3. Analyse du profil-type du travailleur en mini-job

D'après les résultats de Collischon et al. (2020), plus de 60 % des travailleurs en mini-job sont des femmes et deux tiers d'entre-elles sont en ménage avec un partenaire travaillant à temps plein (Wanger, cité dans Konle-Seidl, 2021). Selon les résultats de Galassi (2021), les femmes représentent 75 % des travailleurs en mini-job.

Les classes d'âge les plus représentées sont les moins de 20 ans, les 40-50 ans et les plus de 60 ans. Les moins de 20 ans sont principalement des étudiants qui combinent études et mini-job. La classe d'âge 40-50 regroupe majoritairement des femmes au foyer. Et les plus de 60 ans sont des personnes retraitées (Collischon, Cygan-Rehm & T. Riphahn, 2020). D'après Konle-Seidl (2021), ces catégories rassemblent 84 % de travailleurs en mini-job : 42 % de femmes au foyer, 22 % d'étudiants et 20 % de retraités.

Alors que les hommes occupant un mini-job comme emploi principal sont majoritairement représentés dans les tranches d'âge des moins de 20 ans (en tant qu'étudiant) et des plus de 60 ans (en tant que retraité), les femmes sont présentes dans toutes les tranches d'âge. Par ailleurs, il est intéressant de noter que les femmes avec un enfant ont plus de chance d'être en mini-job que les femmes sans enfant (Konle-Seidl, 2021).

Souvent, les travailleurs en mini-job ont un niveau d'éducation moins élevé que les travailleurs standards. En effet, d'après l'analyse de Galassi (2021), un tiers des travailleurs en mini-job ne sont pas arrivés au bout de leur Abitur.⁴¹ Selon Konle-Seidl (2021), 40 % des travailleurs en mini-jobs sont dans la tranche de revenus inférieurs et 46 % sont dans la tranche moyenne.

La répartition par classe d'âge du recours au mini-job varie de celle des flexi-jobs. En effet, alors que les moins de 20 ans représentent 22 % des travailleurs en mini-job, en Belgique cette tranche d'âge, qui occupe principalement un job étudiant et non un flexi-job, représente 10,11 % des travailleurs en flexi-job. De plus, les mini-jobs ont particulièrement du succès auprès des pensionnés qui représente 20 % de ces travailleurs. Dans le cas des flexi-jobs, bien que la mesure connaisse un certain succès auprès des pensionnés, ceux-ci représentent 9,84 % des travailleurs en flexi-job (presque deux fois moins que pour les mini-jobs). Les mini-jobs sont également fort représenté chez les 40-50 ans, cependant cette tranche d'âge regroupe principalement des femmes

³⁹ Il s'agit de la classification des programmes d'enseignement et des orientations d'étude sur base de la norme International Standard Classification of Education (BCSS).

⁴⁰ Les tableaux reprenant les répartitions des pensionnés en flexi-job Horeca selon leur niveau d'éducation ISCED pour 2019/3 se trouve en *Annexe 4.6*.

⁴¹ Diplôme d'étude secondaire en Allemagne.

au foyer qui, dans le cas des flexi-jobs, ne sont pas des personnes éligibles au statut flexi-job (voir partie 1.2).

Si nous nous basons uniquement sur l'échantillon des personnes pensionnées (voir analyse des données de la BCSS en 4.1.2), nous constatons que les flexi-jobs comme les mini-jobs semblent davantage toucher les personnes avec un niveau d'enseignement secondaire. Alors que la répartition genrée du recours au flexi-job chez les pensionnés n'est que peu marquée, les travailleurs en mini-job sont quant à eux majoritairement des femmes (entre 60 et 75 % selon les études).

4.1.4. Analyse du profil-type du travailleur en contrat zéro-heures

L'étude menée par Farina, Green et McVicar (2019) montre que les travailleurs en contrat zéro-heures diffèrent des travailleurs exerçant d'autres types d'emplois sur de nombreuses caractéristiques. En effet, en comparaison aux autres formes d'emploi, les travailleurs en contrats zéro-heures sont particulièrement concentrés dans les plus jeunes tranches d'âge, et tout particulièrement chez les 16-24 ans. Les contrats zéro-heures sont davantage répandus chez les étudiants, les célibataires, les étrangers et les minorités ethniques. Ce sont principalement des travailleurs ayant un niveau d'éducation secondaire avec une faible ancienneté sur le marché du travail.

Les travailleurs en contrat zéro-heures semblent donc montrer une grande hétérogénéité et aucun « profil-type » ne semble réellement se distinguer. À priori, ce sont principalement des travailleurs entre 16 et 24 ans. En Belgique, cette classe d'âge occupe généralement un job étudiant et non un flexi-job. En effet, les moins de 25 ans ne représentent que 10,11 % des travailleurs en flexi-job.

Si nous nous basons uniquement sur l'échantillon des personnes pensionnées (voir analyse des données de la BCSS en 4.1.2), nous constatons que les flexi-jobs semblent avoir davantage de succès auprès des personnes de nationalité belge. À l'inverse, les contrats zéro-heures sont fortement concentrés auprès des minorités ethniques et des étrangers. Par ailleurs, les contrats zéro-heures et les flexi-jobs semblent davantage représentés chez les personnes avec un niveau d'enseignement secondaire.

4.1.5. Analyse du profil-type du travailleur à temps partiel

Le point commun des emplois à temps partiel, c'est qu'ils sont principalement occupés par des femmes (Bué, 2002). Pour illustrer, en 2019, huit travailleurs à temps partiel sur dix en Belgique sont des femmes (Nautet & Piton, 2019). Les résultats de l'analyse économétrique menée par Nautet et Piton (2019) indiquent que les femmes ont une plus forte probabilité de se retrouver dans un emploi à temps partiel que les hommes. Le temps partiel contraint affecte davantage les femmes que les hommes (Nautet & Piton, 2019 ; Kjeldstad & Nymoen, 2012). Et le temps partiel relevant du « choix du travailleur » (Bué, 2002) semble plus présent chez les femmes et chez les personnes moins qualifiées (Kjeldstad & Nymoen, 2012). En effet, les individus avec un plus haut niveau d'éducation ont plus de chance d'avoir un emploi à temps plein et vont moins s'orienter vers un emploi à temps partiel (Nautet & Piton, 2019).

De plus, la probabilité d'être à temps partiel varient fortement avec l'âge et est plus élevée pour les deux extrémités de la distribution des âges : chez les moins de 25 ans et chez les 60-64 ans. Souvent, chez les moins de 25 ans, il s'agit d'un temps partiel contraint ou un moyen de combiner études et

emploi. Tandis que chez les 60-64 ans, le temps partiel est utilisé pour diminuer les heures de travail avant la pension (Nautet & Piton, 2019).

Par ailleurs, le travail à temps partiel est un peu plus répandu en région flamande et en région wallonne qu'en région de Bruxelles-Capitale (Nautet & Piton, 2019). Nautet et Piton expliquent cela par deux raisons : le niveau d'éducation et l'état civil du travailleur. Bruxelles rassemble davantage de personnes avec un haut niveau d'éducation, en conséquence, il y a moins de travailleurs à temps partiel dans cette région (Nautet & Piton, 2019). En ce qui concerne l'état civil, la région flamande compte davantage de personnes mariées. Comme expliqué en partie 2.6, la mise en couple est un des facteurs principaux pour expliquer la mise à temps partiel volontaire (Nautet & Piton, 2019 ; Devetter, 2006).

4.1.6. Discussion du profil du travailleur flexi-job

Cette sous-section vise à discuter les résultats de l'analyse des données de l'ONSS et de l'analyse des données de la BCSS au regard de la littérature existante et des interviews menées auprès d'une personne travaillant en flexi-job, d'un ex-manager de l'Horeca et d'une employée chez Daoust Interim.⁴²

Étant donné les préférences genrées du recours à l'emploi atypique (développé en partie 2.2), nous nous attendons à observer davantage d'hommes que de femmes en flexi-job. En effet, les flexi-jobs semblent répondre aux préférences des hommes car ils permettent au travailleur avec minimum un 4/5^{ème} d'un temps plein d'augmenter ses heures de travail et sa rémunération. Tandis qu'ils semblent mettre en difficulté la préférence des femmes pour la flexibilité permettant de mieux concilier la vie privée avec la vie professionnelle. Effectivement, les femmes recourant à un flexi-job ont moins de temps à consacrer au travail domestique et à leurs responsabilités familiales. De plus, la flexibilité des horaires se fait à l'avantage de l'employeur (qui fait appel au travailleur flexi-job afin de répondre à des pics d'activités) et non à celui du travailleur. Comme le témoigne l'interviewée Juliette Haumont, *« j'ai [mes horaires] deux semaines à l'avance. Et parfois, quand il y a des malades par exemple, on peut m'appeler le jour même pour faire un remplacement. Les horaires sont définis par la manager. Je sais qu'elle met d'abord en avant les étudiants, puis son équipe et finalement les flexi-jobs qui viennent compléter l'horaire aux heures qui l'arrangent le plus. »* (J. Haumont, Conversation personnelle, 2023). Cette instabilité des horaires peut mettre en difficulté la planification d'activité en dehors de la vie professionnelle (Bué, 2002).

Toutefois, sur base des données de la BCSS ne reprenant que les pensionnés en flexi-job dans l'Horeca, nous observons presque autant de femmes que d'hommes. Le recours des femmes pensionnée à l'emploi flexi-job pourrait en partie s'expliquer par le type de ménage auquel ces femmes appartiennent. En effet, comme expliqué en partie 2.2, la mise en couple et la maternité font partie des facteurs principaux pour expliquer la baisse volontaire du temps de travail, étant donné que cela s'accompagne souvent d'une hausse des responsabilités familiales des femmes. Toutefois, selon l'analyse des données de la BCSS, les femmes pensionnées en flexi-job Horeca appartiennent pour la plupart (42,16 %) à la catégorie « ménage constitué d'une seule personne ». Par conséquent, nous pouvons supposer que les femmes, étant arrivées à l'âge de la pension et vivant seules, ont moins de responsabilités familiales et donc davantage de temps à consacrer à un

⁴² Les répondants des interviews ont été anonymisés. Par conséquent, les noms utilisés sont des noms d'emprunt.

emploi flexi-job. De plus, il est intéressant de noter que la catégorie « ménage constitué d'une seule personne » est davantage représentée par des femmes que des hommes : 42,16 % des femmes pensionnées en flexi-job appartiennent à cette catégorie contre 19,24 % des hommes pensionnés en flexi-job. Ce qui suggère que les femmes vivant seules ont davantage besoin de compléter leur pension que les hommes vivant seuls. Cela peut en partie s'expliquer par le phénomène de « ségrégation professionnelle et sectorielle entre les genres » (Magda & Lipowska, 2021, p. 6) qui se traduit par un salaire plus bas pour les secteurs dominés par les femmes, ce qui engendre un plus faible niveau de pension.

Comme mentionné en partie 2.2.1, les travailleurs peuvent être motivés à recourir au cumul d'emplois pour répondre à leurs préférences intrinsèques et tirer une utilité différente de leur emploi principal et de leur second emploi. L'analyse des données de l'ONSS révèle que 67,73 % des travailleurs en flexi-job effectuent leur emploi principal dans un secteur d'activité qui n'est pas éligible à la mesure. Cela suggère que ces travailleurs occupent leur flexi-job et leur emploi principal dans deux secteurs différents, ce qui est cohérent avec le « motif du portfolio d'emploi » (Renna & Oaxaca, cité dans Panos, Pouliakas & Zangelidis, 2009).

Les analyses menées sur base des données de l'ONSS et des données de la BCSS démontrent que les flexi-jobs sont tout particulièrement concentrés en région flamande : au 3^{ème} trimestre de 2019, 93,11 % des postes de travail flexi-job concernent la région flamande. Selon une enquête menée par le journal Le Soir, cette concentration des flexi-jobs en Flandre pourrait s'expliquer par le fait que les modèles de l'Horeca diffèrent fortement d'une région à l'autre. « *La Flandre est composée certes de petites PME mais très structurées, très fédérées, les fédérations y sont influentes. Un message passe donc plus rapidement. A Bruxelles et en Wallonie, c'est différent* » (Cloot, 2017).

Sur base des données de l'ONSS, nous constatons que 9,84 % des travailleurs en flexi-job en 2019/3 sont pensionnés, soit 6192 travailleurs. Sur base des données de la BCSS, à cette même période, il y avait 5878 travailleurs pensionnés en flexi-job dans l'Horeca. Comme mentionné en partie 1.2, les personnes pensionnées sont éligibles à la mesure flexi-job depuis le 1^{er} janvier 2018. Entre 2018 et 2021, leur nombre est passé de 3453 travailleurs à 11 819 (Belga, 2022). Selon une analyse menée par Acerta⁴³, « *parmi tous les groupes d'âge de la population active, les plus de 65 ans sont les champions des flexi-jobs* » (Belga, 2022). Toutefois, selon cette même analyse, ce sont les 25-35 ans qui concentrent le nombre le plus élevé de flexi-jobs en chiffres absolus. Cela est cohérent avec notre analyse des données de l'ONSS qui indique que la tranche d'âge la plus représentée parmi les postes de travail flexi-job est celle des 25-39 ans. Par ailleurs, Léonie Dupont, employée chez Daoust Interim, affirme que les travailleurs en flexi-job passant par Daoust « *sont principalement des CDI en temps plein et des pensionnés* » (L. Dupont, Conversation personnelle, 2023).

⁴³ Acerta est un groupe de services de ressources humaines pour les starters, les indépendants, les employeurs, les comptables et les experts-comptables (<https://www.acerta.be/fr/a-propos-dacerta/offre>).

4.2. Les employeurs recourant aux flexi-jobs

4.2.1. Analyse des données de l'ONSS

Dans cette sous-partie, nous proposons une photographie du profil des employeurs recourant aux flexi-jobs à un moment donné (au 3^{ème} trimestre de 2019), sur base des données disponibles de l'ONSS. L'ONSS référence 15 147 employeurs recourant aux flexi-jobs au 3^{ème} trimestre de 2019.

La figure 4.5 ci-dessous indique la répartition du nombre de postes de travail flexi-jobs par branche d'activité basée sur le code NACE. Il est important de noter qu'un seul code d'activité NACE est attribué à un employeur en se basant sur son activité principale. Par conséquent, un employeur pourrait être classé en dehors des codes NACE éligibles à la mesure flexi-job mais avoir une activité secondaire dans un des secteurs éligibles, occupée par des travailleurs en flexi-job. De plus, les travailleurs flexi-jobs passant par une agence d'intérim sont repris sous le code NACE du secteur de l'intérim et non sous le code NACE de l'entreprise utilisatrice (ONSS).

La figure 4.5 montre que 60,84 % des postes de travail flexi-jobs sont effectués dans le secteur de l'Horeca et 4,25 % référencés sous un autre code NACE mais dont l'employeur exerce une activité secondaire dans l'Horeca (ce cas de figure particulier n'est donc pas d'une grande ampleur). Ce qui représente un total de 65,09 % de postes de travail flexi-job occupés dans l'Horeca. Nous observons que 20,16 % des postes de travail flexi-jobs passent par une agence d'intérim. La branche d'activité du commerce représente 13,83 % des postes de travail flexi-jobs. Il est intéressant de noter que les flexi-jobs ne sont que peu représentés dans la branche d'activité de la coiffure et des soins de beauté (0,92 %).

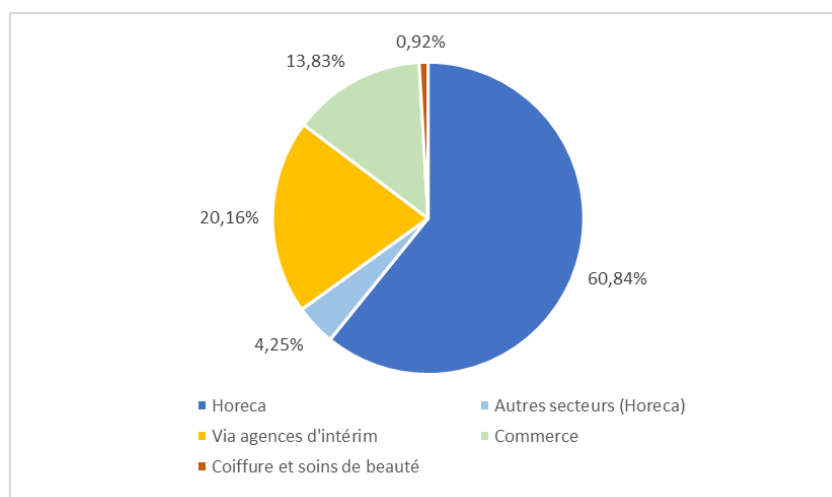


Figure 4.5 : Répartition du nombre de postes de travail flexi-jobs par branche d'activité en 2019/3

Source : ONSS

Les données de l'ONSS renseignent également la taille des entreprises recourant à l'emploi flexi-job. Au 3^{ème} trimestre de 2019, 54,48 % des établissements de l'Horeca recourant aux flexi-jobs comptent moins de 5 travailleurs. C'est également le cas de 50,65 % des établissements recourant aux flexi-jobs hors Horeca. Les établissements comptant entre 5 et 9 travailleurs représentent 24,84 % des établissements de l'Horeca et 23,52 % des établissements hors Horeca.⁴⁴ Nous notons que

⁴⁴ Le tableau complet reprenant la répartition des employeurs recourant aux flexi-jobs selon la taille de leur entreprise se trouve en *Annexe 4.7*.

la répartition des employeurs recourant à l'emploi flexi-job selon la taille de l'entreprise est similaire pour les établissements de l'Horeca et hors Horeca. En ce qui concerne les entreprises de grande taille, ce sont principalement des agences d'intérim (ONSS).

4.2.2. Analyse des sites d'offres d'emploi

Nous avons relevé différents canaux de diffusion par lesquels les employeurs peuvent passer pour publier leurs offres d'emploi flexi-job. Ils peuvent notamment le faire en passant par des sites d'emploi, des réseaux sociaux professionnels, des agences d'intérim ou encore via l'application Flexijobs.app.⁴⁵

Parmi les sites d'emploi les plus répandus en Belgique, il y a Le Forem⁴⁶ en région wallonne, VDAB en région flamande, et Actiris pour la région de Bruxelles-Capitale. Cette analyse du recours au flexi-job du côté de l'employeur se concentre sur les annonces publiées sur Le Forem.⁴⁷ Nous avons décidé de nous concentrer principalement sur les annonces publiées sur Le Forem étant donné que cette plateforme permet aux employeurs de diffuser des offres d'emploi en dehors de la région wallonne, tandis que VDAB permet la diffusion d'offres d'emploi uniquement en région flamande. Nous n'avons pas non plus choisi Actiris comme source d'analyse principale étant donné la faible représentation des flexi-jobs en région de Bruxelles-Capitale.

À la date du 5 mai 2023, Le Forem regroupait 128 annonces proposant un flexi-job, dont 23,4 % provenant d'agences d'Intérim. Sur les 128 annonces publiées, 65 concernent le secteur de l'Horeca, soit 50,7 % (ce qui est cohérent avec nos résultats en 3.2.1). D'après une analyse d'Acerta, les travailleurs en flexi-job constituent 16 % du personnel dans les secteurs où la mesure est applicable et le secteur de l'Horeca reste le secteur recourant le plus au flexi-job. En effet, les travailleurs en flexi-job représente 21,4 % des travailleurs de l'Horeca (Belga, 2022).

Il est intéressant de noter que, comme mentionné en partie 2.3, certains employeurs semblent indifférents entre engager des étudiants ou des travailleurs en flexi-job : 14 % des offres publiées sur Le Forem s'adressent indifféremment aux étudiants et aux travailleurs en flexi-job. Comme l'explique Fabrice Mathei, ex-manager du Gecko Bar, « *L'intérêt principal d'engager ce type de profil, étudiant comme flexi, c'est la charge salariale qui est totalement différente d'un ouvrier classique. Du point de vue d'un employeur, c'est le student qui est le plus intéressant, puis le flexi-job et puis il y a tout ce qui est contrat classique employé ouvrier où là c'est plein pot.* » (F. Mathei, Conversation personnelle, 2023). Il est également intéressant de mentionner qu'une minorité de ces annonces s'adressent indifféremment aux travailleurs occasionnels et aux travailleurs en flexi-job.

Concernant la répartition des annonces flexi-jobs publiées sur Le Forem par région, 76 annonces concernent des flexi-jobs prenant place en région wallonne (soit 59,4 %) contre 52 pour la région

⁴⁵ Il s'agit d'une plateforme de recrutement spécialisée dans les flexi-jobs (<https://flexijobs.app/over>).

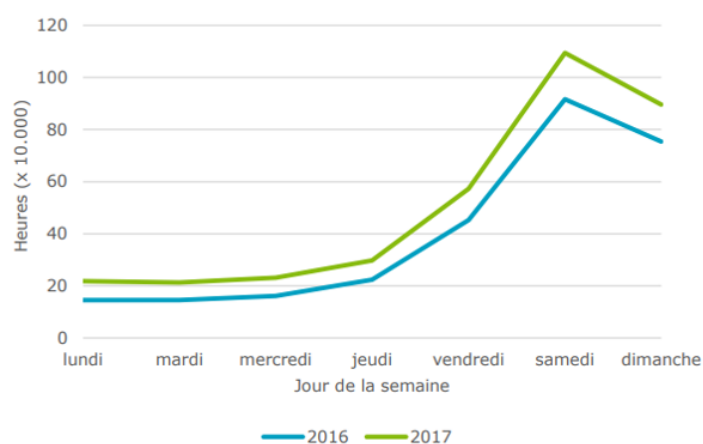
⁴⁶ Le Forem est le Service public wallon de l'Emploi et de la Formation professionnelle dont l'objectif principal est de venir en aide aux employeurs et aux chercheurs d'emploi (<https://www.leforem.be/what-can-le-forem-do-for-you.html>).

⁴⁷ Étant donné que nous n'avons pas accès à davantage de données sur les employeurs via l'ONSS, nous avons décidé de compléter notre analyse en étudiant les offres d'emploi publiées sur Le Forem.

flamande⁴⁸ (soit 40,6 %). À la date du 5 mai 2023, aucune annonce ne s'adresse à la région Bruxelles-Capitale sur Le Forem.

Nous avons également brièvement étudié les annonces publiées sur VDAB pour la région flamande et Actiris pour la région de Bruxelles-Capitale afin de compléter cette analyse.

Sur la page web de VDAB (le service flamand pour l'emploi et la formation professionnelle) à la date du 5 mai 2023, 1159 annonces proposent des flexi-jobs dont 48,9 % s'adressant au secteur de l'Horeca. 84 % proposent des horaires de jours et 4 % des horaires de nuit (pour les 12 % restant, ce n'est pas spécifié). De plus, 60 % proposent des horaires le week-end. Ceci est cohérent avec la figure 4.6 qui indique le recours aux flexi-jobs selon les jours de la semaine. Comme il ressort du graphique, le recours aux flexi-jobs par jour de la semaine semble suivre le même schéma en 2017 qu'en 2016. Les flexi-jobs sont principalement utilisés le vendredi, le samedi ou le dimanche, avec un pic du recours aux flexi-jobs le samedi. D'après une analyse de la Cour des comptes (2019), ces trois jours concentrent 74 % des heures prestées en flexi-job.



L'année 2015 n'est pas reprise dans le graphique étant donné que les flexi-jobs n'ont pu être utilisés qu'au cours des cinq dernières semaines de l'année, une période trop courte pour calculer un aperçu par semaine agrégé.

Figure 4.6 : Recours aux flexi-jobs par jour de la semaine en 2016 et 2017, en heures x 10 000

Source : Cour des comptes (2019)

En ce qui concerne les offres d'emploi publiées sur Actiris (l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi), à la date du 5 mai 2023, 208 annonces proposent des emplois flexi-job dont 6 sur la région de Bruxelles-Capitale, ce qui représente 2,8 % des annonces du site.

⁴⁸ Comme mentionné précédemment, ce pourcentage s'explique par le fait que Le Forem permet la diffusion d'offres d'emplois en dehors de la région wallonne (<https://www.leforem.be/entreprises/diffuser-offre-emploi.html>).

Partie 5 – Analyse empirique de l’effet des flexi-jobs sur l’emploi à temps partiel

Cette dernière partie est dédiée à l’analyse empirique de l’effet des flexi-jobs sur l’emploi à temps partiel.

5.1. Effets attendus

À ce jour, la mesure flexi-job n’a que peu fait l’objet d’évaluation d’impact dans la littérature scientifique (voir, par exemple, Noah Ada, 2022 ; Cours des comptes, 2019 ; Wouters & Pecinovsky, 2018). En revanche, les mesures voisines des mini-jobs en Allemagne et des contrats zéro-heures au Royaume-Uni ont fait l’objet de plusieurs recherches. Dans cette section, nous nous intéressons aux effets de ces deux mesures sur l’évolution de l’emploi, identifiés dans la littérature scientifique, afin d’en tirer des enseignements pour le cas des flexi-jobs. De là, et sur base des parties précédentes de ce mémoire, nous déterminons les effets attendus de la mesure flexi-job.

5.1.1. L’impact des mini-jobs

L’étude menée par Galassi (2021), sur base d’une méthode d’évaluation causale, montre que la réforme mini-job a permis aux établissements présentant une forte proportion de travailleurs à faible revenu de diminuer leurs coûts de main-d’œuvre et, par conséquent, leur a permis d’augmenter leurs effectifs de travailleurs à faible (mini-jobs) et à haut niveau de revenus. Ses résultats indiquent également que les établissements présentant une faible proportion de travailleurs à faible revenu bénéficient, quant à eux, d’une plus faible réduction de leurs coûts de leur main-d’œuvre (étant donné que cela ne concerne qu’une plus faible proportion de leurs travailleurs) et substituent certains emplois par des mini-jobs : il y a donc un effet d’éviction. En effet, selon Tazhitdinova (2019), certaines entreprises pourraient être incitées à remplacer des emplois dont le salaire est légèrement supérieur au seuil de rémunération (voir partie 2.4) par des emplois mini-jobs afin de profiter de l’exonération fiscale (cité dans Galassi, 2021).

Collischon, Cygan-Rehm et T. Riphahn (2020), en recourant à une méthode d’évaluation causale, ont cherché à évaluer l’efficacité des mini-jobs. D’après leurs résultats, les mini-jobs entraînent un effet d’éviction : l’emploi mini-job évince l’emploi non subventionné. Selon leur analyse, pour les établissements de petites tailles (entre 0 et 9 employés), l’effet estimé d’un emploi mini-job supplémentaire correspond à une perte d’environ 0,5 emploi non-subventionné. Ils estiment que plus d’un demi-million d’emplois non-subventionnés dans les petits établissements ont été évincés par les mini-jobs en 2014.

Après l’introduction de la réforme des mini-jobs, les chiffres⁴⁹ publiés par la « Federal Employment Agency⁵⁰ » indiquent qu’un mois après la réforme, il y a eu une hausse de la participation de 79 000 individus et augmentation de 580 000 emplois secondaires (cité dans, Caliendo & Wrohlich, 2006). Caliendo et Wrohlich (2006), ont cherché à analyser l’impact à court terme de la réforme sur la probabilité d’avoir un second emploi en recourant à une méthode d’évaluation causale. Leurs

⁴⁹ Données descriptives sur le niveau d’emploi en Allemagne.

⁵⁰ Il s’agit de la principale administration en charge des demandeurs d’emploi en Allemagne (Bundesagentur für Arbeit).

résultats indiquent un effet positif et statistiquement significatif (au seuil de 10 %) pour les hommes célibataires. Ces résultats suggèrent que, depuis la réforme des mini-jobs, la probabilité d'avoir un second emploi a augmenté pour les hommes célibataires. Toutefois, les auteurs soulignent que cet effet ne permet pas de justifier la hausse de 580 000 emplois secondaires. Étant donné que les auteurs ne trouvent pas d'effet significatif sur la participation au marché du travail, ils expliquent la hausse d'emplois déclarée par le « Federal Employment Agency » notamment par le fait que la réforme a permis de convertir des emplois illégaux en emplois légaux. Cependant, les auteurs indiquent que depuis l'introduction de la réforme, d'autres changements politiques pouvant avoir un impact sur l'emploi ont été mis en œuvre. Dès lors, l'effet propre des mini-jobs est difficilement évaluable, étant donné que les estimations pourraient capter les effets d'autres politiques.

5.1.2. L'impact des contrats zéro-heures

Dolado, Lalé et Turon (2021) ont établi un modèle pour analyser les incitations des entreprises hétérogènes à offrir des contrats zéro-heures et des contrats réguliers et les incitations des travailleurs à accepter ces contrats.⁵¹ Leurs résultats suggèrent que les contrats zéro-heures peuvent influencer le marché du travail de trois manières différentes : par un effet de création d'emplois, par un effet d'éviction et par un effet de participation.

L'effet de création d'emplois découle du fait que les entreprises (dont l'activité est plus volatile) peuvent proposer davantage d'emplois en recourant à ces contrats flexibles. De plus, la présence de ce type de contrat peut encourager des entreprises à entrer sur le marché du travail (ce qui, par conséquent, va créer de l'emploi), alors qu'elles n'y seraient pas entrées autrement.

Dans le cas où certaines formes d'emploi (hors contrats zéro-heures) sont remplacées par des contrats zéro-heures, les auteurs parlent d'effet d'éviction. Cependant, leurs résultats indiquent que cet effet est de faible ampleur. Selon eux, les employeurs convertissant des emplois réguliers en contrats zéro-heures sont également ceux qui ouvrent le plus de postes en contrats zéro-heures.

En ce qui concerne l'effet de participation, les auteurs font référence aux potentiels travailleurs montrant une grande préférence pour la flexibilité et qui rentrent sur le marché du travail afin de tirer avantage des contrats zéro-heures. Selon leurs résultats, approximativement 4 % du segment étudié ne participerait pas aux forces de travail si ces contrats n'existaient pas.

Toutefois, ils mettent également en avant le fait que la plupart des travailleurs en contrat zéro-heures préféreraient avoir un contrat de travail régulier. Par conséquent, les employeurs recourant à ce type de contrats font face à un taux de rotation plus important. D'après eux, une interdiction des contrats zéro-heures entraînerait une baisse de la participation, une baisse de la création d'emplois et une partie des contrats zéro-heures serait remplacée par des contrats réguliers. Cependant, selon eux, cet effet ne serait pas suffisant pour compenser les deux autres. Dès lors, Dolado, Lalé et Turon (2021) concluent que dans l'ensemble, les contrats zéro-heures sont bénéfiques au marché du travail, particulièrement sur le sous-segment à faible rémunération.

Alors que l'étude menée par Dolado, Lalé et Turon (2021) n'a montré qu'un faible effet d'éviction de l'emploi régulier par des contrats zéro-heures, l'étude (par méthode d'évaluation causale) menée par Farina, Green et McVicar (2019) démontre que de nombreux travailleurs en contrat zéro-heures

⁵¹ Leurs résultats ne reposent pas sur une méthode d'évaluation causale.

occupaient à l'origine des emplois réguliers, principalement des emplois à temps partiel. Dans de nombreux cas, l'emploi en contrat zéro-heures est effectué chez le même employeur. Les auteurs parlent d'effet de reclassification : le travailleur garde le même employeur, mais il passe sous un autre contrat de travail. Leurs résultats les amènent à ne pas rejeter cette hypothèse. De plus, ils ne rejettent pas non plus l'hypothèse que l'effet de la sensibilisation du public a contribué de manière substantielle à la croissance des contrats zéro-heures déclarés. Toutefois, leur analyse ne leur permet pas de distinguer les effets de ces deux hypothèses.

5.1.3. Effets attendus de la mesure flexi-job

À l'origine, la mesure flexi-job, faisant partie du plan Horeca, a été mise en place afin d'assurer la viabilité du secteur de l'Horeca (qui était mise en difficulté avec l'introduction de la caisse enregistreuse, voir partie 1.1). L'objectif de la mesure flexi-job était de lutter contre le travail au noir en permettant à certains secteurs de bénéficier d'une main-d'œuvre flexible à un coût salarial avantageux pour répondre à des pics d'activités. Nous pouvons donc nous attendre à ce que la mesure améliore la viabilité des établissements visés et, par conséquent, diminue le nombre de faillites du secteur de l'Horeca. Un autre effet positif potentiel de la mesure est la diminution du travail au noir. De plus, les employeurs visés par la mesure pourraient être incités à ouvrir des emplois flexi-jobs, étant donné les avantages de fiscalité et de flexibilité qu'ils représentent (main d'œuvre à faible coût, réduction des charges fiscales). Cela pourrait se traduire par un « effet de création d'emplois ». Comme l'expliquent Dolado, Lalé et Turon (2021), dans le cadre des contrats zéro-heures, les entreprises exerçant une activité plus volatile sont incitées à proposer davantage d'emplois en recourant à ces contrats flexibles (contrats zéro-heures, ou dans notre cas des contrats flexi-jobs). De plus, « l'effet de participation » identifié par ces auteurs peut également être transposé au cas des flexi-jobs, car les personnes pensionnées pourraient être encouragées à réintégrer le marché du travail pour tirer avantage des flexi-jobs.

Toutefois, malgré les avantages que la mesure présente (voir partie 1.3), elle ne fait pas l'unanimité. Les syndicats et différents auteurs ont exprimé la crainte que la mesure flexi-job, alliant à la fois flexibilité et faible coût du travail, ne vienne menacer d'autres formes d'emploi (voir, par exemple, Cour des comptes, 2019 ; Lisein, 2019 ; Wouters et Pecinovsky, 2018 ; FGTB Horval, 2017, etc.). En effet, un employeur pourrait être incité à réduire ses coûts en remplaçant l'emploi régulier par l'emploi flexi-job, étant donné que ces derniers ont un coût salarial inférieur. Cependant, l'interdiction pour le travailleur d'avoir le même employeur sous un statut flexi-job et sous un statut ordinaire permet notamment de prévenir la dérive d'une concurrence entre les flexi-jobs et l'emploi régulier.

Dans le cadre des mini-jobs, comme dans le cadre des contrats zéro-heures, les différents auteurs mentionnés ci-dessus ont identifié un effet d'éviction découlant du fait que certaines formes d'emploi sont remplacées par des contrats de travail flexible (Dolado, Lalé & Turon, 2021 ; Galassi, 2021). Par ailleurs, les auteurs Collischon, Cygan-Rehm et T. Riphahn (2020) ont démontré que les mini-jobs évincent l'emploi non subventionné, particulièrement chez les établissements de petites tailles (entre 0 et 9 employés). Comme mentionné en partie 4.2.1, 79,32 % des établissements de l'Horeca recourant aux flexi-jobs comptent entre 0 et 9 travailleurs. Et cela concerne 74,17 % des établissements recourant aux flexi-jobs hors Horeca. Nous pouvons donc nous attendre à ce que cet effet d'éviction soit également présent dans le cadre de la mesure flexi-job.

Comme mentionné en partie 2.6.4, l'emploi à temps partiel permet à l'employeur de réagir avec plus de souplesse aux changements et aux besoins du marché (Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013). C'est exactement ce que proposent les flexi-jobs pour les secteurs dans lesquels ils sont applicables. De plus les flexi-jobs offrent davantage de flexibilité organisationnelle aux entreprises et sont moins coûteux que les emplois à temps partiel. En outre, étant donné l'existence de coûts fixes (tels que les frais d'embauche, frais administratif, etc.), les travailleurs à temps partiel coûtent plus cher à l'employeur que les travailleurs à temps plein⁵² (Montgomery, cité dans Garnero, Kampelmann & Rycx, 2013). Les charges salariales liées aux statuts flexi-jobs étant moins importantes, tant pour l'employeur que pour le travailleur, un employeur pourrait être tenté de remplacer ses travailleurs à temps partiel par des travailleurs en flexi-job afin de payer moins de charges sociales (Cour des comptes, 2019). Par conséquent, nous nous attendons à observer un effet d'éviction, autrement dit, que les flexi-jobs soient favorisés au détriment de l'emploi à temps partiel (Van der Linden, 2022).

Par ailleurs, étant donné que le temps partiel est fortement concentré chez les plus de 60 ans qui souhaitent diminuer leur temps de travail avant la pension (voir partie 4.1.5), nous pourrions observer un « glissement » de ces emplois vers des flexi-jobs une fois l'âge de la pension atteint. Selon le rapport de la Cour des comptes (2019), environ 35,3 % des flexi-jobs ne constituent pas de nouveaux emplois, mais découlent d'un « effet de glissement⁵³ » d'emplois existant vers des flexi-jobs (voir partie 1.4).

Une autre crainte des syndicats est que la mesure flexi-job entraîne une précarisation des travailleurs en flexi-job. Comme mentionné en partie 3.4, un emploi précaire peut engendrer de nombreux effets négatifs sur la santé des travailleurs (voir par exemple, Varoelen, 2017 ; Farina, Green et McVicar, 2020). Parallèlement, les travailleurs en contrat standard pourraient subir une pression sur leur productivité, puisqu'une alternative moins chère existe (Van der Linden, cité dans Trends-Tendances, 2016).

Pour notre étude empirique, nous concentrons notre analyse sur le potentiel effet d'éviction de l'emploi à temps partiel par les flexi-jobs dans les secteurs visés par la mesure.

Comme mentionné en section 1.4, l'introduction de la mesure flexi-job, faisant partie du plan Horeca, s'est faite parallèlement à l'introduction d'une série d'autres mesures, qui peuvent également avoir un impact sur l'évolution de l'emploi à temps partiel. De plus, d'autres facteurs externes (conjoncture générale, événements extérieurs, etc.) peuvent également influencer l'évolution de l'emploi à temps partiel. Dès lors, ces éléments pourraient interférer dans l'évaluation des effets propres des flexi-jobs, le risque étant de capter les effets d'autres politiques ou d'une conjoncture externe. Dans notre analyse empirique, nous tentons de corriger ces biais.

5.2. Objectifs

Dans cette 5^{ème} partie, nous tentons d'évaluer l'impact de la mesure flexi-job sur l'emploi à temps partiel. Étant donné le poids du coût du travail dans les recettes des entreprises à forte intensivité

⁵² D'où l'intérêt d'étudier l'impact des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel et non sur l'emploi à temps plein.

⁵³ Pour chaque trimestre, la Cour a comparé le volume de travail effectué par un travailleur du secteur Horeca avec celui effectué lors du même trimestre de l'année précédente, cet effet n'a donc pas été évalué par méthode d'évaluation causale (voir partie 1.4).

de main-d'œuvre (de l'Horeca plus particulièrement) et sachant que l'emploi à temps partiel et les flexi-jobs répondent au même besoin de flexibilité, l'employeur pourrait être incité à engager un travailleur en flexi-job au lieu d'augmenter les heures de ses travailleurs à temps partiel ou encore, à remplacer ses travailleurs à temps partiel par des travailleurs en flexi-job. Dès lors, les flexi-jobs se positionnent comme une menace pour l'emploi à temps partiel (voir partie 2.6.4).

L'objectif de cette évaluation d'impact est de voir si les flexi-jobs ont eu ou non un effet sur l'évolution de l'emploi à temps partiel au sein des secteurs bénéficiaires et, s'il y a un effet, d'en estimer l'ampleur. Pour ce faire, nous devons identifier la situation contrefactuelle, c'est-à-dire identifier comment l'emploi à temps partiel aurait évolué dans les secteurs éligibles à la mesure en l'absence de cette dernière. Par définition, cette situation n'est pas observable. Nous avons donc utilisé les autres secteurs (non-éligibles à la mesure) comme contrefactuel (Parienté, 2022). Pour cette évaluation d'impact, nous nous sommes appuyés sur la méthode et sur la base de données exploitée par Noah Ada dans son mémoire « *Quels effets peut-on attendre de la mesure flexi-job sur l'emploi ordinaire en Belgique ? Analyse empirique au sein des secteurs bénéficiaires* » (Noah Ada, 2022). Étant donné que Noah Ada s'intéressait à l'impact du dispositif flexi-job sur l'emploi ordinaire dans les secteurs visés par la mesure, nous avons adapté sa méthode au cas du travail à temps partiel. Notre analyse est donc basée sur deux variables d'intérêts : le nombre de flexi-jobs et le nombre d'emplois à temps partiel.

Nous allons, ensuite, un peu plus loin dans l'analyse en utilisant un échantillon plus restreint qui exclut du groupe contrôle les secteurs très éloignés des secteurs éligibles à la mesure. Sachant que nous limitons le groupe contrôle restreint aux secteurs les plus proches des secteurs traités, il devrait représenter un meilleur contrefactuel que le groupe contrôle reprenant l'entièreté des secteurs non-traités.

5.3. Description des données

Les données utilisées proviennent de deux sources différentes : l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) et la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS).

L'ONSS est l'organisme belge percevant les cotisations de sécurité sociale patronales et personnelles.⁵⁴ Les données récoltées de cette source sont des données administratives renseignant le nombre de travailleurs en flexi-job par trimestre sur la période de 2015 à 2020 et par secteur d'activité (par code de nomenclature NACE⁵⁵). Cependant, étant donné que les codes NACE sont liés à l'activité principale de l'employeur, nous observons des travailleurs en contrat flexi-job dans des secteurs pour lesquels la mesure n'est pas d'application. Pour illustrer, un travailleur en flexi-job exerçant dans la cafétaria d'un musée sera référencé comme travailleur du secteur « Arts, spectacles et activités récréatives » et non comme travailleur de l'Horeca. Par ailleurs, les travailleurs qui sont employés via une société de travail intérimaire sont repris sous le code NACE du secteur de l'intérim et non sous le code NACE du secteur de l'utilisateur (ONSS, s.d.).

⁵⁴ Service public fédéral. (s.d.). *Office national de Sécurité sociale (ONSS)*.

<https://socialsecurity.belgium.be/fr/reseau/office-national-de-securite-sociale-onss>

⁵⁵ Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne (<https://statbel.fgov.be/fr/propos-de-statbel/methodologie/classifications/nace-bel-2008>).

La BCSS est une organisation gouvernementale fédérale belge permettant l'échange sécurisé et la sauvegarde décentralisée des données entre les institutions de sécurité sociale.⁵⁶ Les données provenant de cette source sont également des données administratives. Ces données présentent l'emploi ordinaire à temps partiel en Belgique par secteur d'activité (par code NACE) et par trimestre sur la période de 2013 à 2020.

Les données de ces deux sources ont été nettoyées et fusionnées dans une base de données unique en suivant la méthode utilisée par Noah Ada. De cette manière, elles sont parfaitement manipulables dans STATA. La base de données finale est composée de 7872 observations et comprend un panel balancé, c'est-à-dire des données suivant les mêmes unités transversales au cours du temps, de 246 secteurs d'activité suivis sur une période de 32 trimestres de 2013 à 2020 (Dejemeppe, 2022).

Parmi ces 246 secteurs nous distinguons deux groupes : le groupe traité et le groupe contrôle. Le groupe traité reprend les secteurs éligibles à la mesure flexi-job.⁵⁷ Le groupe contrôle comprend tous les autres secteurs et sert de contrefactuel. Il y a donc 25 secteurs dans le groupe traité et 221 secteurs dans le groupe contrôle. Toutefois, si dans les secteurs du groupe contrôle nous observons des secteurs dont l'évolution de l'emploi se comporte différemment de l'évolution de l'emploi dans les secteurs traités, nos résultats pourraient être biaisés. En effet, dans les secteurs du groupe contrôle, certains secteurs pourraient avoir des caractéristiques spécifiques qui varient fortement de celles des secteurs du groupe traité. Sachant que les secteurs visés par la mesure sont sélectionnés sur base de critères bien définis (par exemple, intensité de la main-d'œuvre), ils peuvent donc être très différents des secteurs non-traités. Si les secteurs non-traités sont très différents des secteurs traités, ils ne représentent pas un bon contrefactuel. La comparaison de ces secteurs avec les secteurs traités serait biaisée parce qu'il y a eu sélection des bénéficiaires : il y aurait donc un biais de sélection (Parienté, 2022).

Par conséquent, afin de compléter notre analyse, nous avons constitué un échantillon plus restreint qui exclut du groupe contrôle les secteurs très éloignés des secteurs éligibles à la mesure. L'idée est d'analyser comment nos résultats varient si nous ne retenons que les secteurs présentant des caractéristiques plus ou moins similaires à celles des secteurs du groupe traité.

Pour constituer ce groupe contrôle restreint, nous avons dans un premier temps éliminé les secteurs de production, fabrication et transformation. Dans un second temps, nous avons retenu les secteurs éligibles depuis l'extension de la mesure en 2023 et différents secteurs des services plus ou moins intensifs en main-d'œuvre et ne nécessitant pas un haut niveau de qualification. De cette manière, nous obtenons un échantillon de 84 secteurs avec 25 secteurs dans le groupe traité et 59 secteurs dans le groupe contrôle.⁵⁸

Les figures 5.1 et 5.2 ci-dessous indiquent l'évolution estimée⁵⁹ de l'emploi à temps partiel commune à tous les secteurs et l'évolution estimée dans les secteurs traités qui ne soit ni expliquée

⁵⁶ BCSS. (s.d.). *Que fait la BCSS et comment ?* <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/a-propos-de-la-bcss/bcss-en-bref/que-fait-la-bcss-et-comment>

⁵⁷ Les données disponibles sur les flexi-jobs ne couvrent que la période allant de 2015 à 2020, par conséquent nous excluons du groupe traité les secteurs éligibles depuis l'extension de la mesure en 2023.

⁵⁸ La liste des secteurs appartenant au groupe traité et au groupe contrôle restreint se trouve en *Annexe 5.1*.

⁵⁹ La méthode utilisée pour obtenir l'évolution « dé-trendée » et « désaisonnalisée » de l'emploi à temps partiel pour le groupe traité et commune à tous les secteurs des figures 5.1 et 5.2, se trouve en *Annexe 5.2*.

par une tendance, ni par les variations trimestrielles. Autrement dit, ces graphiques montrent l'évolution « dé-trendée » et « désaisonnalisée » de l'emploi à temps partiel pour le groupe traité et commune à tous les secteurs. Cela nous permet de voir comment l'évolution de l'emploi à temps partiel du groupe traité diffère de l'évolution commune à tous les secteurs. La figure 5.1 montre l'évolution « dé-trendée » et « désaisonnalisée » de l'emploi à temps partiel sur base de l'échantillon complet, tandis que la figure 5.2 montre l'évolution de l'emploi à temps partiel sur base de l'échantillon avec le groupe contrôle restreint. Les deux axes verticaux indiquent l'année de l'implémentation de la mesure (2015) et l'année de l'extension de la mesure (2018).

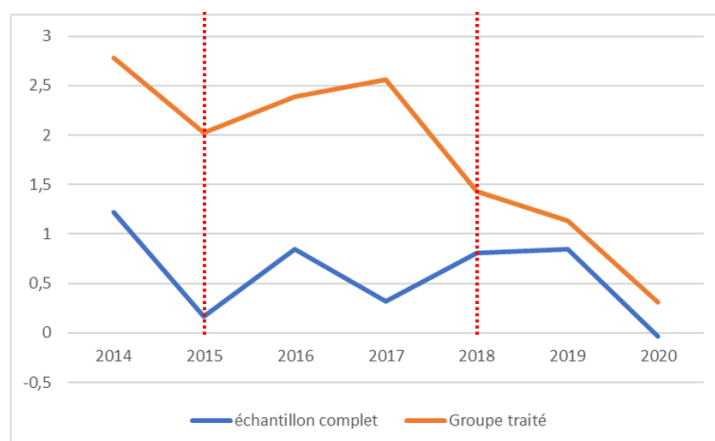


Figure 5.1 : Évolution estimée du taux de croissance annuel de l'emploi à temps partiel commune à tous les secteurs et dans les secteurs du groupe traité

Sources : BCSS et ONSS

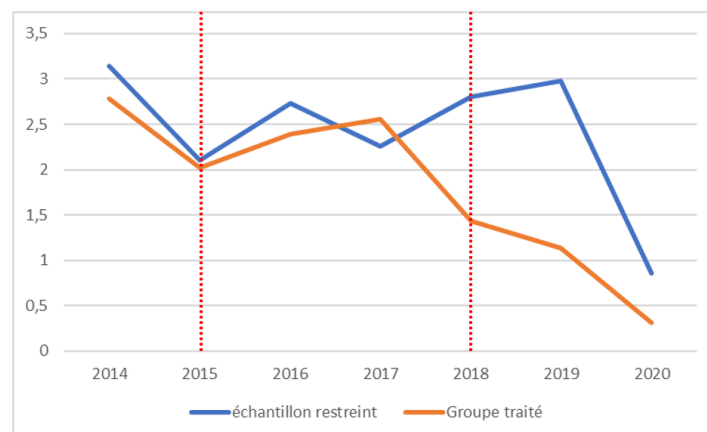


Figure 5.2 : Évolution estimée du taux de croissance annuel de l'emploi à temps partiel commune à tous les secteurs de l'échantillon restreint et dans les secteurs du groupe traité

Sources : BCSS et ONSS

Sur base de la figure 5.1, nous constatons que l'évolution commune à tous les secteurs montre des taux de croissance de l'emploi à temps partiel assez différents de ceux du groupe traité. La figure 5.2, indique que l'évolution de l'emploi à temps partiel commune à tous les secteurs (de l'échantillon restreint⁶⁰) est davantage proche de l'évolution du groupe traité que l'évolution commune à tous les secteurs en figure 5.1. Graphiquement, l'effet de la mesure flexi-job, après l'introduction de la mesure en 2015, semble se marquer entre 2017 et 2018. Cela peut s'expliquer par le démarrage

⁶⁰ C'est-à-dire comprenant le groupe contrôle restreint aux secteurs les plus proches des secteurs traités.

progressif de la mesure flexi-job (voir figure 5.3). Entre ces deux années, nous pouvons observer (en figure 5.1 et 5.2) un déclin de l'évolution de l'emploi à temps partiel dans les secteurs traités, alors que l'évolution de l'emploi à temps partiel commune à tous les secteurs est en croissance. Après l'extension de la mesure en 2018, l'évolution de l'emploi à temps partiel dans les secteurs traités reste en déclin et l'évolution commune à tous les secteurs reste en croissance. Il est important de noter que le déclin de l'emploi à temps partiel observé entre 2019 et 2020 ne confirme pas l'effet, mais il est lié à la crise du coronavirus qui a fortement limité l'activité des métiers de contact (dont les secteurs traités font partie).

La figure 5.3 indique l'évolution trimestrielle des flexi-jobs en valeur absolue entre le 4^{ème} trimestre de 2015 et le 4^{ème} trimestre de 2020. Globalement, l'évolution des flexi-jobs est en croissance jusqu'à fin 2019 (début de la crise du coronavirus).

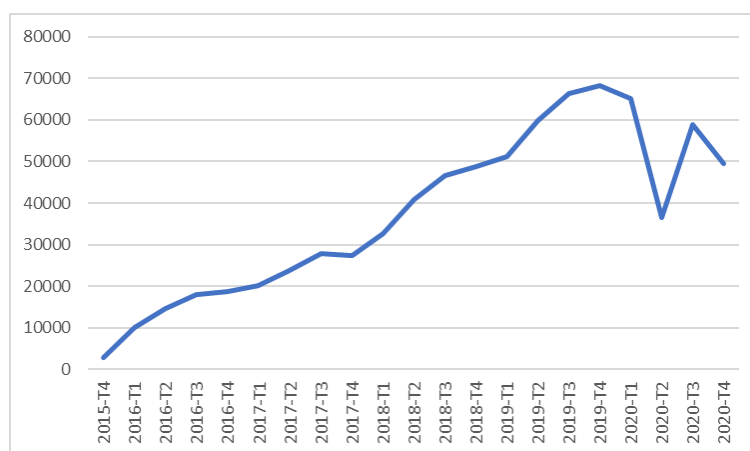


Figure 5.3 : Évolution trimestrielle des flexi-jobs en valeur absolue entre le 4^{ème} trimestre de 2015 et le 4^{ème} trimestre de 2020

Sources : ONSS

La figure 5.4 ci-dessous montre l'évolution trimestrielle du taux de croissance des flexi-jobs entre le 2^{ème} trimestre de 2016 et le 4^{ème} trimestre de 2019. Dans l'ensemble, le taux de croissance des flexi-jobs varie d'un trimestre à l'autre. Cela semble donc confirmer que les flexi-jobs répondent à des pics d'activités saisonniers.

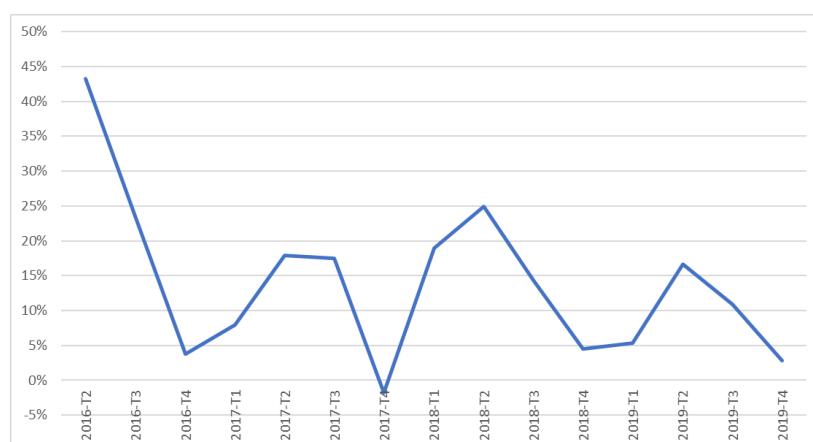


Figure 5.4 : Évolution trimestrielle du taux de croissance des flexi-jobs entre le 2^{ème} trimestre de 2016 et le 4^{ème} trimestre de 2019

Sources : ONSS

Il est important de noter que ces graphiques ne nous permettent pas de déterminer précisément l'effet des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel. Cela nécessite une analyse économétrique. Par ailleurs, ils démontrent la pertinence d'inclure dans notre analyse économétrique l'évaluation de notre modèle sur base du groupe contrôle restreint, étant donné que le groupe contrôle restreint semble montrer une évolution plus proche (et donc plus comparable) du groupe traité que celle du groupe contrôle complet.

Toutefois, en limitant notre groupe contrôle restreint aux secteurs plus proches des secteurs traités, nous avons réduit la taille notre échantillon (car nous avons supprimé certains secteurs) et cela augmente les écart-types. Un échantillon de taille réduite implique une variance résiduelle plus importante. Par conséquent, il est plus difficile de détecter des effets faibles statistiquement significatifs (Parienté, 2022).

5.4. Méthodes d'estimation

Afin d'estimer l'impact des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel, nous estimons, dans un premier temps, le modèle présenté par Noah Ada (2022) en remplaçant la variable dépendante de « l'emploi ordinaire à temps plein ou à temps partiel » par l'emploi à temps partiel. Le modèle devient alors :

$$\log emp_{it} = \beta_0 + \beta_1 \log(fj_{it} + 1) + \beta_2 d14_t + \dots + \beta_8 d20_t + \beta_9 dq2 + \beta_{10} dq3 + \beta_{11} dq4 + \alpha_i + u_{it} \quad (1)$$

Où $\log emp_{it}$ indique le logarithme de travailleurs en emploi à temps partiel pour un secteur d'activité i au trimestre t (avec $t = 1, 2, \dots, 32$) ; fj_{it} , la variable indépendante de ce modèle, donne le nombre de travailleurs flexi-job pour un secteur d'activité i au trimestre t ; $d14_t, \dots, d20_t$ sont des indicatrices annuelles et $dq2, dq3$ et $dq4$ sont des indicatrices trimestrielles, ces indicatrices temporelles permettent de capter les évolutions de la variable dépendante, communes à tous les secteurs ; α_i est un vecteur des effets fixes non-observés pour un secteur d'activité i ; u_{it} est le terme d'erreur idiosyncratique. Ce terme d'erreur représente les facteurs non-observés qui varient dans le temps, autrement dit l'effet idiosyncratique du modèle (Dejemeppe, 2022).

Dans ce modèle, β_1 est l'élasticité de l'emploi à temps partiel par rapport aux flexi-jobs. Autrement dit, une augmentation des flexi-jobs de 1 % implique une variation de l'emploi à temps partiel d'approximativement β_1 % (Dejemeppe, 2022).

Étant donné que nous disposons de données de panel, nous pouvons prendre en compte l'influence des variables omises constantes dans le temps (α_i) en utilisant la méthode économétrique de différence première. L'estimateur en différence première neutralise l'influence de α_i et permet de mesurer le degré de corrélation entre les variations de l'emploi à temps partiel et variation des flexi-jobs au cours de la même période (Dejemeppe, 2022). En prenant la différence première du modèle (1), nous pouvons estimer le modèle suivant :

$$\Delta \log emp_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 d14_t + \dots + \alpha_7 d20_t + \alpha_8 dq2 + \alpha_9 dq3 + \alpha_{10} dq4 + \beta_1 \Delta \log(fj_{it} + 1) + \Delta u_{it} \quad (2)$$

Avec $t = 2, \dots, 32$.

Dès lors, les facteurs non-observés constants dans le temps (α_i) ont été éliminés du terme d'erreur. Pour autant que le Δu_{it} n'est pas corrélé avec la variable explicative d'intérêt $\Delta \log(fj+1)$, nous obtenons un estimateur sans biais et convergent de l'effet des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel (Dejemeppe, 2022). Cela pourrait être le cas notamment si le taux de croissance de l'emploi à temps partiel dans les secteurs traités suit une tendance qui est corrélée avec le taux de croissance tendanciel (à la hausse) des flexi-jobs. C'est la raison pour laquelle nous ajoutons à ce modèle des effets fixes par secteur dans l'équation en différence première, ce qui permet à chaque secteur d'avoir une tendance spécifique dans le taux de croissance des emplois à temps partiel. Cette méthode, également employée dans l'analyse de Noah Ada (2022), se réfère directement à la méthode de Papke (1994) qui propose d'inclure des indicatrices sectorielles dans le modèle en différence première (2). La spécification devient alors :

$$\Delta \log emp_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 d14_t + \dots + \alpha_7 d20_t + \alpha_8 dq2 + \alpha_9 dq3 + \alpha_{10} dq4 + \beta_1 \Delta \log(fj_{it} + 1) + \beta_2 nr2 + \beta_{249} nr246 + \Delta u_{it} \quad (3)$$

Avec $t = 2, \dots, 32$.

Où $d14_t, \dots, d20_t$ sont des indicatrices annuelles ; $dq2, dq3$ et $dq4$ sont des indicatrices trimestrielles qui permettent de capter les évolutions de la variable dépendante qui sont communes à tous les secteurs ; nr_i (avec $i = 2, \dots, 246$) sont des indicatrices sectorielles qui permettent de capter une tendance spécifique à chacun des secteurs dans l'évolution de la variable dépendante.

Dans un second temps, nous avons appliqué cette méthode sur notre échantillon plus restreint qui exclut du groupe contrôle les secteurs très éloignés des secteurs éligibles à la mesure.

5.5. Présentation des résultats

5.5.1. Résultats avec le groupe contrôle complet

Tableau 5.1 : Effets des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel⁶¹

	MCOa (1) $\log emp_{it}$	FD (2) $\Delta \log emp_{it}$
$\log(fj_{it}+1)$	0.406*** (0.043)	0.006 (0.003)
const	5.987*** (0.134)	0.013*** (0.004)
<i>N</i>	7872	7626
<i>Secteurs</i>	246	246
<i>Trimestres</i>	32	31
<i>Ecart-types robustes</i> ⁶²	oui	non
<i>Indicatrices temporelles</i>	oui	oui
R^2	0.079	0.019

Écart-type entre parenthèses
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

⁶¹ Les résultats complets sont disponibles sur demande.

⁶² Ecart-types robustes à une forme arbitraire d'hétéroscédasticité et d'autocorrélation (Dejemeppe, 2022).

La colonne (1) présente les résultats de l'estimation de l'équation (1) par la méthode des moindres carrés ordinaires agrégés. Ce coefficient estimé par MCOa indique que, en moyenne, une hausse de 1 % des flexi-jobs engendre une hausse de l'emploi à temps partiel d'approximativement 0,4 %, toutes autres choses restant égales par ailleurs. La p-valeur indique que cette valeur est statistiquement significative au seuil de 0,1 %. D'après le R-carré, 7,9 % des variations (du logarithme) de l'emploi à temps partiel sont expliquées par ce modèle. Ce coefficient positif est contraire à l'effet d'éviction attendu (qui se traduit par un signe négatif). Toutefois, étant donné que notre modèle comprend un terme d'erreur composé ($\alpha_i + u_{it}$), c'est-à-dire composé de α_i l'effet fixe non-observé et de u_{it} l'effet idiosyncratique, l'estimateur pourrait être biaisé si la variable flexi-job est corrélée avec α_i . Pour illustrer, l'intensité de main-d'œuvre dans les secteurs de l'Horeca est une caractéristique fixe dans le temps qui influence certainement l'emploi à temps partiel et les flexi-jobs (étant donné que ces secteurs sont particulièrement sensibles au coût du travail). Par ailleurs, sachant que les erreurs composées sont corrélées à travers le temps pour chaque secteur d'activité i , nous avons corrigé les écart-types de toute forme arbitraire d'hétéroscédasticité et d'autocorrélation (Dejemeppe, 2022). Toutefois, estimer le modèle par la méthode MCOa ne permet pas de résoudre le biais de variables omises propres aux secteurs qui sont fixes dans le temps.

Pour corriger le problème de corrélation entre les flexi-jobs et le α_i , nous avons éliminé le α_i en utilisant une estimation en différence première (FD). En éliminant le α_i , nous éliminons également le problème d'autocorrélation des termes d'erreur dans le temps en raison de l'effet fixe. La colonne (2) indique le coefficient estimé en différence première. Sous cette approche, l'effet moyen d'une hausse de 1 % des flexi-jobs correspond approximativement à une hausse de 0,006 % de l'emploi à temps partiel, ceteris paribus. L'effet positif (contraire aux effets attendus) est toujours présent. Cependant, il a diminué d'ampleur par rapport au coefficient estimé via la méthode MCOa et est maintenant statistiquement non significatif. Cette diminution d'ampleur entre l'estimation par MCOa et par la méthode FD peut s'expliquer par le fait que la méthode MCOa regarde comment l'emploi à temps partiel varie quand le nombre de flexi-jobs varie à travers les secteurs et à travers le temps, à un moment donné. Dès lors, si les secteurs comptant le plus d'emplois à temps partiel sont également ceux avec le plus de flexi-jobs, cela entraîne une corrélation positive entre ces deux variables et l'estimateur est biaisé vers le haut. Toutefois, cela ne veut pas pour autant dire qu'il y a un effet de causalité et que les flexi-jobs favorisent l'emploi à temps partiel. La méthode FD, quant à elle, n'exploite pas les variations entre secteur, mais regarde comment l'emploi à temps partiel varie et le nombre de flexi-jobs varie à travers le temps pour chaque secteur.

Nous avons ensuite effectué un test d'autocorrélation afin de vérifier l'hypothèse d'absence d'autocorrélation dans la variation du terme d'erreur Δu_{it} à travers le temps. Pour ce faire, nous avons récupéré les résidus de l'estimation en différence première $\hat{r}_{it}$ et par MCOa, nous avons estimé la régression de ces résidus $\hat{r}_{it}$ sur leur valeur passée $\hat{r}_{it-1}$ (Dejemeppe, 2022). Ce test nous permet de détecter la présence d'une légère autocorrélation négative dans les Δu_{it} à travers le temps et nous donne un coefficient estimé de $-0,15$ qui est statistiquement significatif au seuil de 1 %.⁶³

⁶³ En présence d'autocorrélation négative importante (c'est-à-dire proche de $-0,5$), nous aurions préféré l'estimateur à effets fixes (FE), à l'estimateur en différence première (FD). Cependant, étant donné que le niveau d'autocorrélation détecté est relativement faible, nous préférons l'estimateur FD (Dejemeppe, 2022).

Dans la colonne (3), nous avons réestimé l'équation (2) en ajoutant l'option « cluster » par secteur d'activité afin d'obtenir des écart-types robustes à une forme arbitraire d'hétéroscédasticité et d'autocorrélation. De cette manière, le niveau de significativité et le coefficient estimé ne varient pas de ceux estimés en colonne (2), mais l'écart-type est devenu plus important.

En colonne (5), nous avons remplacé la variable contemporaine des flexi-jobs, $\log(fj_{it}+1)$ au trimestre t , par la variable retardée, c'est-à-dire le $\log(fj_{it-1}+1)$ du trimestre $t-1$. Cette spécification vise à tenir compte de la valeur retardée des flexi-jobs afin de limiter le problème de simultanéité. De cette façon, nous obtenons un coefficient estimé négatif et statistiquement significatif au seuil de 5 %. En moyenne, une hausse de 1 % du nombre de travailleurs en flexi-job se traduit par une diminution du nombre d'emplois à temps partiel d'approximativement 0,007 %, *ceteris paribus*. Bien que cet effet soit statistiquement significatif et témoigne d'une possible éviction de l'emploi à temps partiel par des flexi-jobs, il reste d'ampleur très limitée. Effectivement, le R-carré indique que 2 % des variations de l'emploi à temps partiel sont expliquées par ce modèle.

Tableau 5.2 : Effets des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel⁶⁴

	FD (3) $\Delta \log emp_{it}$	FD (4) $\Delta \log emp_{it}$	FD avec VR ⁶⁵ (5) $\Delta \log emp_{it}$	FD avec VR (6) $\Delta \log emp_{it}$
$\log(fj_{it}+1)$	0.006 (0.004)	0.007 (0.004)		
$\log(fj_{it-1}+1)$			-0.007* (0.003)	-0.006* (0.003)
const	0.013** (0.005)	0.001 (0.004)	0.016*** (0.005)	0.004 (0.004)
<i>N</i>	7626	7626	7380	7380
<i>Secteurs</i>	246	246	246	246
<i>Trimestres</i>	31	31	31	31
<i>Ecart-types robustes</i>	oui	oui	oui	oui
<i>Ind. temporelles</i> ⁶⁶	oui	oui	oui	oui
<i>Ind. sectorielles</i> ⁶⁷	non	oui	non	oui
<i>R</i> ²	0.019	0.038	0.020	0.040

Écart-type entre parenthèses
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

L'estimateur en différence première nous a permis de contrôler les différences fixes entre les secteurs (α_i). Toutefois, il peut encore y avoir une corrélation entre la variable flexi-job et le Δu_{it} , autrement dit, il peut y avoir la présence d'un biais d'endogénéité lié aux erreurs idiosyncratiques qui sont spécifiques aux secteurs et qui varient dans le temps. Par exemple, si les secteurs éligibles

⁶⁴ Les résultats complets sont disponibles sur demande.

⁶⁵ Avec valeur retardée.

⁶⁶ Les indicatrices temporelles permettent de capter les évolutions de la variable dépendante qui sont communes à tous les secteurs.

⁶⁷ Les indicatrices sectorielles permettent de capter une tendance spécifique à chacun des secteurs dans l'évolution de la variable dépendante.

aux flexi-jobs connaissent un déclin tendanciel d'emplois à temps partiel⁶⁸ et que cette tendance est corrélée à celle observée dans l'évolution des flexi-jobs, cela pourrait biaiser vers le bas le coefficient estimé des flexi-jobs étant donné que ces derniers sont en augmentation. Pour résoudre cela (ou du moins en atténuer les effets), nous avons ajouté des effets fixes (permettant à chaque secteur d'avoir une tendance spécifique dans l'évolution de l'emploi à temps partiel) dans l'équation en différence première. Cependant, il est important de noter que la présence d'un biais d'endogénéité pourrait persister si le fait de recourir aux flexi-jobs est corrélé à des chocs aléatoires (qui par définition ne suivent pas une certaine tendance) spécifiques à certains secteurs.

La colonne (4) nous donne le coefficient estimé de l'équation (3) qui tient compte des tendances spécifiques à chaque secteur (avec la variable flexi-job contemporaine et non la valeur retardée d'un trimestre). Ce coefficient indique d'une hausse de 1 % du nombre de travailleurs en flexi-job engendre, en moyenne, une hausse d'approximativement 0,007 % du nombre d'emploi à temps partiel, ceteris paribus. Cet effet est, comme attendu, légèrement plus élevé que celui rapporté dans la colonne (3) où le coefficient estimé est sans doute entaché d'un biais négatif. À nouveau, cet effet est statistiquement non-significatif. Nous avons vérifié sur base d'un test F si les effets tendanciels spécifiques à chaque secteur sont conjointement significatifs. Ce test nous permet de rejeter l'hypothèse nulle impliquant que ces effets tendanciels sont tous égaux à 0, ce qui confirme qu'ils sont statistiquement significatifs.⁶⁹

La spécification utilisée en colonne (6) se base sur la spécification en colonne (4) mais en tenant compte de la valeur retardée des flexi-jobs afin de limiter le problème de simultanéité. Le coefficient estimé nous indique que, en moyenne, une hausse de 1 % du nombre de travailleurs en flexi-job se traduit par une diminution de l'emploi à temps partiel d'approximativement 0,006 %, ceteris paribus. Cet effet est cohérent avec l'effet attendu d'éviction et est statistiquement significatif au seuil de 5 %, mais il reste de faible ampleur. D'après le R-carré, 4 % des variations de l'emploi à temps partiel sont expliquées par ce modèle. Par ailleurs, sur base d'un test F nous pouvons confirmer que les effets tendanciels spécifiques à chaque secteur sont conjointement significatifs.

5.5.2. Résultats avec le groupe contrôle restreint

Dans cette sous-partie, nous analysons comment les résultats obtenus dans le point précédent (c'est-à-dire en prenant tous les secteurs, à l'exception des secteurs éligibles à la mesure flexi-job, en groupe contrôle) varient si nous excluons du groupe contrôle les secteurs qui sont les plus éloignés des secteurs traités.⁷⁰

La colonne (7) présente les résultats de l'estimation de l'équation (1) par la méthode des moindres carrés ordinaires agrégés en utilisant le groupe contrôle restreint. Le coefficient estimé par MCOa indique que, en moyenne, une hausse de 1 % des flexi-jobs engendre une hausse de l'emploi à temps partiel d'approximativement 0,225 %, toutes autres choses restant égales par ailleurs. La p-valeur indique que cet effet est statistiquement significatif au seuil de 0,1 %. L'effet positif des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel a diminué par rapport à nos résultats dans la spécification qui se

⁶⁸ Voir le graphique sur l'évolution de l'emploi à temps partiel dans les secteurs du groupe contrôle et dans les secteurs éligibles à la mesure flexi-job, normalisée à 100 en *Annexe 5.3*.

⁶⁹ $F(1, 245) = 25,37$ avec $\text{prob} > F = 0.0000$

⁷⁰ Les résultats complets sont disponibles sur demande

base sur le groupe contrôle complet en colonne (1). Cela peut s'expliquer par le fait que nous avons gardé dans le groupe contrôle restreint les secteurs les plus « proches » des secteurs traités, et donc, probablement ceux comptant le plus de travailleurs à temps partiel parmi leur main-d'œuvre. D'après le R-carré, 4,7 % des variations de l'emploi à temps partiel à travers les secteurs et le temps sont expliquées par ce modèle (contre 7,9 % en colonne (1)).

Comme en section 5.4.3, les écart-types de l'estimateur MCO ont été corrigés pour toute forme arbitraire d'hétéroscédasticité et d'autocorrélation. À nouveau, estimer le modèle par la méthode MCOa ne permet pas de résoudre le biais de variables omises. Pour corriger ce problème, nous avons une nouvelle fois utilisé une estimation en différence première (FD). La colonne (8) nous donne le coefficient estimé en différence première. L'effet moyen d'une hausse de 1 % du nombre de travailleurs en flexi-job correspond approximativement à une hausse de 0,009 % du nombre d'emplois à temps partiel, ceteris paribus. Contrairement à la spécification en colonne (2) qui se base sur le groupe contrôle complet, cet effet est statistiquement significatif au seuil de 1 %. De plus, le R-carré de cette spécification est plus important que celui en colonne (2). Ici, le R-carré indique que 3 % des variations de l'emploi à temps partiel sont expliquées par ce modèle (contre 1,9 % en colonne (2)).

Tableau 5.3 : Effets des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel, résultats avec groupe contrôle restreint

	MCOa (7) <i>logemp_{it}</i>	FD (8) <i>Δlogemp_{it}</i>
$\log(fj_{it}+1)$	0.225*** (0.061)	0.009** (0.003)
const	6.991*** (0.227)	0.016* (0.006)
<i>N</i>	2688	2604
<i>Secteurs</i>	84	84
<i>Trimestres</i>	32	31
<i>Ecart-types robustes</i>	oui	non
<i>Indicatrices temporelles</i>	oui	oui
<i>R</i> ²	0.047	0.030

Écart-type entre parenthèses
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Dans la colonne (9), nous avons réestimé l'équation (8) en ajoutant l'option « cluster » par secteur d'activité afin d'obtenir des écart-types robustes à une forme arbitraire d'hétéroscédasticité et d'autocorrélation. De cette manière, le coefficient estimé ne varie pas de celui estimé en colonne (8), mais l'écart-type est devenu plus important. Le coefficient estimé est maintenant statistiquement non-significatif.

En colonne (11), nous tenons compte de la valeur retardée des flexi-jobs afin de limiter le problème de simultanéité. De cette façon, nous obtenons un coefficient estimé négatif et statistiquement significatif au seuil de 1 % et le R-carré indique que 3,5 % des variations de l'emploi à temps partiel sont expliquées par ce modèle. En moyenne, une hausse de 1 % du nombre de travailleurs en flexi-job se traduit par une diminution du nombre d'emplois à temps partiel d'approximativement 0,011 %, ceteris paribus. Cet effet négatif a une ampleur plus importante – presque deux fois plus

importante – que dans la spécification (5) qui prend tous les secteurs (à l’exception de ceux éligibles à la mesure) en groupe contrôle (où l’effet négatif était de 0,007 %).

Tableau 5.4 : Effets des flexi-jobs sur l’emploi à temps partiel, résultats avec groupe contrôle restreint

	FD (9) $\Delta \log emp_{it}$	FD (10) $\Delta \log emp_{it}$	FD avec VR (11) $\Delta \log emp_{it}$	FD avec VR (12) $\Delta \log emp_{it}$
$\log(fj_{it} + 1)$	0.009 (0.005)	0.011 (0.006)		
$\log(fj_{it-1} + 1)$			-0.011** (0.004)	-0.009* (0.004)
const	0.016 (0.009)	0.021* (0.009)	0.015 (0.008)	0.020* (0.008)
<i>N</i>	2604	2604	2520	2520
<i>Secteurs</i>	84	84	84	84
<i>Trimestres</i>	31	31	31	31
<i>Ecart-types robustes</i>	oui	oui	oui	oui
<i>Ind. temporelles</i>	oui	oui	oui	oui
<i>Ind. sectorielles</i>	non	oui	non	oui
<i>R</i> ²	0.030	0.054	0.035	0.054

Écart-type entre parenthèses
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

Comme en point 5.5.1, nous avons intégré à notre équation en différence première des effets fixes pour tenir compte des tendances spécifiques à chaque secteur. La colonne (10) nous donne le coefficient estimé de l’équation en différence première qui tient compte des tendances sectorielles (sur base de la valeur contemporaine des flexi-jobs). Ce coefficient indique qu’une hausse de 1 % du nombre de travailleurs en flexi-job engendre, en moyenne, une hausse d’approximativement 0,011 % du nombre d’emploi à temps partiel, ceteris paribus. Toutefois, cet effet est statistiquement non-significatif. Dans la spécification qui prend en compte le groupe contrôle complet en colonne (5), cet effet était plus faible (0,007 %) et également statistiquement non-significatif.

La spécification utilisée en colonne (12) se base sur la spécification en colonne (10) mais en tenant compte de la valeur retardée des flexi-jobs afin de limiter le problème de simultanéité. Le coefficient estimé nous indique que, en moyenne, une hausse de 1 % du nombre de travailleurs en flexi-job se traduit par une diminution de l’emploi à temps partiel d’approximativement 0,009 %, ceteris paribus. Cet effet est statistiquement significatif au seuil de 5 %. En comparaison à la spécification en colonne (6) qui se base sur le groupe contrôle complet, l’effet négatif des flexi-jobs sur l’emploi à temps partiel est d’une ampleur plus importante dans la spécification qui s’appuie sur le groupe contrôle réduit. De plus, le R-carré de la spécification en colonne (12) est plus important que celui en colonne (6) : 5,4 % des variations de l’emploi à temps partiel sont expliquées par le modèle (12), contre 4 % en colonne (6).

5.6. Discussion des résultats

Bien que la mesure flexi-job présente de nombreux avantages tant pour l'employeur que pour le travailleur, certains auteurs tels que Wouters et Pecinovsky (2018) ont émis des craintes quant à la menace potentielle que ce type d'emploi pourrait représenter pour les autres formes d'emploi. Nous avons concentré notre analyse empirique sur la menace que les flexi-jobs pourraient représenter pour l'emploi à temps partiel, étant donné que ces deux types d'emplois visent à répondre au besoin de flexibilité de l'employeur.

Comme mentionné précédemment, la mesure flexi-job a été introduite presque simultanément avec une série d'autres mesures pouvant également influencer l'évolution de l'emploi. De plus, d'autres facteurs externes (conjoncture générale, événements extérieurs, etc.) peuvent également avoir eu un impact sur l'évolution de l'emploi. Nous avons tenté de corriger (ou du moins atténuer) ces différents biais afin de pouvoir évaluer l'impact de la mesure flexi-job sur l'emploi à temps partiel au sein des secteurs bénéficiaires.

Dans la spécification par MCOa, qui ne contrôle pas pour l'endogénéité (notamment pour les effets fixes α_i), nous obtenons un effet positif des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel, ce qui est contraire aux effets attendus. Toutefois, l'estimateur pourrait être biaisé dès lors que la variable flexi-job est corrélée avec α_i . Pour corriger ce problème, nous avons éliminé le α_i et les effets non-observés fixes dans le temps en utilisant une estimation en différence première (FD). Cependant, nous observons toujours un effet positif (mais amoindri) contraire aux effets attendus. En effet, bien que la méthode en différence première nous ait permis de contrôler pour les différences fixes entre les secteurs (α_i), il peut encore y avoir un biais d'endogénéité lié aux erreurs idiosyncratiques qui sont spécifiques aux secteurs et qui varient dans le temps (dès lors que le Δu_{it} est corrélé avec la variable flexi-job). Pour atténuer les effets de ce biais, nous avons ajouté des effets fixes, qui permettent à chaque secteur d'avoir une tendance spécifique dans l'évolution de l'emploi à temps partiel, à notre modèle. Il est important de noter que la présence d'un biais d'endogénéité peut persister si le fait de recourir aux flexi-jobs est corrélé à des chocs aléatoires (qui par définition ne suivent pas une certaine tendance) propres à certains secteurs.

Nous avons également intégré la valeur retardée des flexi-jobs à notre modèle afin de tenir compte du problème de simultanéité. Sachant que les flexi-jobs et l'emploi à temps partiel sont deux variables d'emploi, nous pouvons supposer que, quand un employeur décide du nombre de travailleurs dont il a besoin pour mener son activité, il détermine en même temps le nombre d'emplois à temps partiel et de flexi-jobs dont il a besoin. Si la variable flexi-jobs et la variable emploi à temps partiel sont déterminées de manière simultanée, alors il y a un problème de simultanéité. Par conséquent, le problème de simultanéité entraîne un biais d'endogénéité dès lors que des chocs aléatoires spécifiques à certains secteurs affectent le niveau d'emploi. Dans l'idéal, ce problème se résout par l'introduction d'une variable instrumentale au modèle qui ferait varier les flexi-jobs sans affecter l'emploi à temps partiel. Dans notre cas, nous avons cherché à atténuer le problème de simultanéité en prenant la valeur retardée des flexi-jobs, c'est-à-dire le nombre de flexi-jobs de l'année qui précède. Cette méthode atténue le problème d'endogénéité, mais un biais peut persister (par exemple, s'il y a de l'autocorrélation dans le temps). Toutefois, en prenant la valeur retardée, nous obtenons un estimateur négatif, ce qui est cohérent avec l'effet attendu, c'est-à-dire l'éviction de l'emploi à temps partiel.

Finalement, pour aller un peu plus loin dans l'analyse, nous avons restreint le groupe contrôle aux secteurs les plus proches des secteurs traités. Le groupe contrôle restreint montre une évolution de l'emploi davantage similaire à celle du groupe traité que le groupe complet (voir figure 5.2). Il est important de noter qu'en réduisant la taille de notre échantillon, nous avons augmenté la taille des écart-types.

Par conséquent, la spécification qui nous semble la plus « robuste » est la spécification (12) qui, à la fois, contrôle pour les effets fixes, ajoute des tendances spécifiques à chaque secteur, tient compte de l'effet retardé des flexi-jobs (d'une année) et se base sur le groupe contrôle restreint. Cette spécification indique qu'en moyenne, une hausse de 1 % du nombre de travailleurs en flexi-job se traduit par une diminution de l'emploi à temps partiel d'approximativement 0,009 %, *ceteris paribus*. Et cet effet négatif est statistiquement significatif au seuil de 5 %.

Plus concrètement, étant donné que dans les secteurs traités au 4^{ème} trimestre de 2019, le nombre d'emplois à temps partiel s'élevait à 140 302 et le nombre de flexi-jobs était de 68 283, alors une hausse de 10 % du nombre de flexi-jobs, c'est-à-dire de 6828 flexi-jobs, engendrerait une « destruction » de 126 emplois à temps partiel. Les flexi-jobs semblent donc bien évincer l'emploi à temps partiel. Toutefois, cet effet d'éviction ne semble pas être de forte ampleur, contrairement au cas des mini-jobs pour lequel les chercheurs Collischon, Cygan-Rehm et T. Riphahn (2020) ont estimé qu'une hausse d'un emploi mini-job supplémentaire se traduit par une perte d'environ 0,5 emploi non-subventionné. Concrètement, ils estiment que les mini-jobs ont évincé plus d'un demi-million d'emplois non-subventionnés dans les petits établissements en 2014.

Par ailleurs, les résultats obtenus par Noah Ada (2022), dans son analyse de l'effet des flexi-jobs sur l'emploi ordinaire, indique qu'une hausse de 1 % des flexi-jobs entraîne, en moyenne, diminution de l'emploi ordinaire d'approximativement 0,003 %. Noah Ada était donc arrivé à la conclusion que les flexi-jobs ne semblent pas impacter significativement l'emploi ordinaire. Cependant, en évaluant l'effet des flexi-jobs uniquement sur l'emploi à temps partiel, nous obtenons un effet deux fois plus important (-0,006 % en spécification (6)). De plus, en nous limitant à un groupe contrôle restreint, nous obtenons un effet trois fois plus important (-0,009 % en spécification (12)). Cela confirme la pertinence de concentrer notre analyse uniquement sur l'emploi à temps partiel et sur un groupe de contrôle restreint aux secteurs les plus proches possibles des secteurs traités.

Conclusion

À l'origine, l'idée de la mesure flexi-job était de permettre à l'Horeca (et par la suite à d'autres secteurs à forte intensité de main-d'œuvre) de conclure des contrats de travail « très flexibles », et ce, à un coût salarial avantageux, pour répondre à des pics d'activités. Toutefois, cette mesure ne fait pas l'unanimité auprès des syndicats et autres commentateurs. Ceux-ci craignent notamment que la mesure flexi-job, alliant à la fois flexibilité et faible coût du travail, ne vienne menacer d'autres formes d'emplois. Les quatre premières parties de ce mémoire nous ont permis d'identifier les opportunités et menaces que la mesure flexi-job représente pour les employeurs et pour les travailleurs.

Du côté des employeurs, les flexi-jobs représentent une opportunité pour ceux qui sont éligibles à la mesure, puisque ce statut permet à un employeur de faire appel à une main-d'œuvre flexible à un coût salarial avantageux et ce, sans avoir à s'engager de manière permanente avec le travailleur. Autrement dit, les flexi-jobs apportent une grande flexibilité organisationnelle aux employeurs, ce qui leur permet de s'adapter rapidement aux fluctuations de la demande. De plus, étant donné la diminution du coût du travail associée aux flexi-jobs, les employeurs sont incités à engager davantage de personnel. Tous ces éléments devraient améliorer la viabilité des établissements visés par la mesure.

Toutefois, cette mesure pourrait menacer les établissements des secteurs non visés par la mesure. En effet, la mesure flexi-job est susceptible de créer une discrimination intersectorielle et une concurrence déloyale. Pour illustrer, alors que le secteur de l'Horeca pouvait déjà recourir au flexi-job, le secteur de l'événementiel ne le pouvait pas. Cela a engendré une concurrence déloyale entre les employeurs de ces deux secteurs qui peuvent offrir des services similaires (par exemple, lors d'événements sportifs ou culturels).

Du côté des travailleurs, la mesure flexi-job représente une opportunité pour différentes raisons. Tout d'abord, la mesure flexi-job permet à un travailleur (occupé au minimum à 4/5^{ème} d'un temps plein) ou à une personne pensionnée d'obtenir une rémunération complémentaire à un taux fiscal et parafiscal avantageux. De cette manière, le travailleur peut augmenter ses revenus, lisser sa consommation en cas de choc financier ou encore, en situation d'instabilité de l'emploi, utiliser le flexi-job comme « assurance » afin de garantir une source de revenus en cas de perte de l'emploi principal. Par ailleurs, bien qu'aucune cotisation sociale ne soit prélevée du flexi-salaire, le statut flexi-job donne accès à des droits sociaux. Ces éléments répondent aux attentes instrumentales des individus envers le travail ; en outre, les flexi-jobs peuvent également répondre aux attentes expressives des individus. En effet, les flexi-jobs peuvent permettre à un travailleur de répondre aux quatre composantes expressives du travail. Les flexi-jobs permettent à l'individu de se sentir inclus dans le tissu-social (c'est notamment le cas des personnes pensionnées qui avaient un fort attachement au marché du travail), de se sentir utile et d'être davantage autonome dans sa capacité à mener sa propre vie. L'individu peut également tirer une utilité différente de son emploi flexi-job et de son emploi principal : les flexi-jobs peuvent lui permettre de répondre à ses préférences intrinsèques.

Cependant, la mesure flexi-job pourrait également représenter une menace pour les travailleurs. Pour illustrer, étant donné que la condition d'occupation d'au minimum un 4/5^{ème} d'un temps plein n'est vérifiée qu'au 3^{ème} trimestre précédant l'exercice du flexi-job, rien ne garantit que le travailleur

en flexi-job gagne un revenu principal stable par ailleurs au moment de l'exercice du flexi-job. Sachant que l'employeur n'a pas l'obligation de fournir un minimum d'heures aux travailleurs en flexi-job, ceux-ci font donc face à une instabilité de leurs horaires de travail et de leur rémunération, ce qui se traduit par la précarisation des travailleurs. Par ailleurs, nous avons également mis en avant le fait qu'un emploi précaire ou l'instabilité des horaires peuvent affecter négativement la santé des travailleurs. À cela s'ajoute le fait qu'un emploi flexi-job peut mettre en difficulté la conciliation vie privée et vie professionnelle. Effectivement, le travailleur en flexi-job assume déjà au minimum un 4/5^{ème} d'un temps plein⁷¹ avec son emploi principal. D'une part, le flexi-job gonfle le temps de travail du travailleur, et d'autre part, le travailleur en flexi-job doit montrer une grande flexibilité afin de répondre aux besoins de son employeur, ce qui accentue les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie privée. En outre, les flexi-jobs pourraient également représenter une menace pour les travailleurs sous d'autres types de contrats : ceux-ci pourraient subir une pression sur leur productivité, puisqu'une alternative moins chère existe. Le risque est donc que la mesure génère une forme de compétition entre les travailleurs sous ce statut et ceux sous contrat classique.

Nous avons également mis en lumière le fait que les flexi-jobs pourraient représenter une menace pour l'emploi à temps partiel. Bien que l'interdiction pour le travailleur d'avoir le même employeur sous un statut flexi-job et sous un statut ordinaire vise notamment à prévenir la dérive d'une concurrence entre les flexi-jobs et l'emploi régulier, le risque d'éviction de l'emploi à temps partiel par l'emploi flexi-job reste bien présent. En effet, étant donné le poids du coût du travail dans les recettes des entreprises à forte intensité de main-d'œuvre (de l'Horeca plus particulièrement) et sachant que l'emploi à temps partiel et les flexi-jobs répondent au même besoin de flexibilité, l'employeur pourrait être incité à engager un travailleur en flexi-job au lieu d'augmenter les heures de ses travailleurs à temps partiel ou encore, à remplacer ses travailleurs à temps partiel par des travailleurs en flexi-job.

Dans la cinquième partie de ce mémoire, nous avons réalisé une analyse empirique dont l'objectif était de déterminer si les flexi-jobs ont eu ou non un effet sur l'évolution de l'emploi à temps partiel au sein des secteurs bénéficiaires et, s'il y a un effet, d'en estimer l'ampleur. Nous avons estimé cet effet en recourant à la méthode d'estimation en différence première afin de tenir compte des effets fixes non-observés propres à chaque secteur d'activité. Nous y avons intégré des indicatrices sectorielles permettant à chaque secteur d'avoir une tendance spécifique dans leur taux de croissance des emplois à temps partiel. De plus, nous avons également intégré la valeur retardée des flexi-jobs à notre modèle afin de tenir compte du problème de simultanéité. Finalement, nous avons restreint le groupe contrôle aux secteurs les plus proches des secteurs traités.

Alors que Noah Ada était arrivé à la conclusion que les flexi-jobs ne semblent pas impacter significativement l'emploi ordinaire, nos résultats nous ont permis de détecter un léger effet d'éviction, statistiquement significatif au seuil de 5 %, de l'emploi à temps partiel par les flexi-jobs : en moyenne, une hausse de 1 % du nombre de travailleurs en flexi-job se traduit par une diminution de l'emploi à temps partiel d'approximativement 0,009 %, ceteris paribus. Plus concrètement, étant donné que dans les secteurs traités au 4^{ème} trimestre de 2019, le nombre d'emplois à temps partiel s'élevait à 140 302 et le nombre de flexi-jobs était de 68 283, alors une hausse de 10 % du nombre de flexi-jobs, c'est-à-dire de 6828 flexi-jobs, engendrerait une « destruction » de 126 emplois à

⁷¹ À l'exception des personnes pensionnées et des personnes qui répondaient à la condition du 4/5^{ème} au 3^{ème} trimestre précédent celui en cours mais ayant perdu leur emploi principal entre temps.

temps partiel. Cela confirme la pertinence de concentrer notre analyse uniquement sur l'emploi à temps partiel et sur un groupe de contrôle restreint aux secteurs les plus proches possibles des secteurs traités.

La mesure flexi-job est à la fois inspirée des mini-jobs en Allemagne et des contrats zéro-heures au Royaume-Uni. Tout au long de ce mémoire, nous avons comparé la mesure flexi-job à ces deux formes d'emplois flexibles. Globalement, étant donné la présence du contrat-cadre⁷² et sachant que l'accès aux flexi-jobs est plus restrictif que l'accès aux mini-jobs et aux contrats zéro-heures, nous avons relevé le fait que la mesure flexi-job est allée moins loin dans la flexibilisation et apporte davantage de protection sociale aux travailleurs que ces deux autres formes extrêmes d'emplois flexibles. Par ailleurs, les chercheurs Collischon, Cygan-Rehm et T. Riphahn (2020) ont estimé que les mini-jobs évincent l'emploi non-subventionné, particulièrement chez les établissements de petites tailles (entre 0 et 9 employés). Concrètement, ils estiment que les mini-jobs ont évincé plus d'un demi-million d'emplois non-subventionnés dans les petits établissements en 2014.

Étant donné que, pour notre analyse de l'effet des flexi-jobs sur l'emploi à temps partiel, nous disposons de données à l'échelle des secteurs et non des entreprises mêmes, il pourrait être pertinent de reconduire cette évaluation d'impact au niveau des entreprises des secteurs concernés. Ceci permettrait sans doute de vérifier comment l'effet varie selon la taille de l'entreprise.

En outre, la mesure ayant été étendue à d'autres secteurs à de multiples reprises (pour la dernière fois en avril 2023, pour mettre sur pied d'égalité les chocolatiers et les boulangers/pâtisseries), il pourrait être pertinent de reconduire l'étude afin de vérifier si cet effet a pris plus d'ampleur depuis cette dernière extension.

Par ailleurs, la mesure mérite d'être davantage étudiée quant à ses effets (ou non) sur la précarisation des travailleurs en flexi-job, la lutte contre le travail au noir, l'amélioration de la viabilité des entreprises du secteur de l'Horeca, etc.

⁷² Pour rappel, le contrat-cadre doit obligatoirement mentionner « *la manière et le délai suivant lequel le contrat de flexi-job doit être proposé par l'employeur au travailleur* » (Service public fédéral, s.d.).

Bibliographie

Articles scientifiques :

Addison, J. T. & Surfield, C.J. (2009, mars). *Atypical Work and Employment Continuity* (IZA DP No. 4065). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/4065/atypical-work-and-employment-continuity>

Bachmann, R., Felder, R. & Tamm, M. (2018, décembre). *Labour Market Participation and Atypical Employment over the Life Cycle: A Cohort Analysis for Germany* (IZA DP No. 12010). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/12010/labour-market-participation-and-atypical-employment-over-the-life-cycle-a-cohort-analysis-for-germany>

Baumann, E., Monchatre, S. & Zune, M. (2016). Aux marges de l'emploi : un renouveau de la dynamique salariale ? *Revue Française de socio-économie*, (17), 13-19. DOI: 10.3917/rfse.017.0013

Bourhis, A., & Wils, T. (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel : les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 56(1), 66-91. DOI: <https://doi.org/10.7202/000141ar>

Bué, J. (2002). Temps partiel des femmes : entre "choix" et contraintes. *Premières synthèses*, 8(2), 1-8. https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/publication_pips_200202_n-08-2_temps-partiel-femmes-entre-choix-et-contraintes.pdf

Caliendo, M. & Wrohlich, K. (2006, mars). *Evaluating the German "Mini-Job" Reform Using a True Natural Experiment* (IZA DP No. 2041). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/2041/evaluating-the-german-mini-job-reform-using-a-true-natural-experiment>

Cattanéo, N. (1995). Les pratiques sexuées du temps de travail. Le travail à temps partiel : un rêve ou un cauchemar. *Les Cahiers du Genre*, 14(1), 95-124.

Cockx, B. & Van der Linden, B. (2009, mai). *Flexicurity in Belgium: A Proposal Based on Economic Principles* (IZA PP No. 9). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/pp/9/flexicurity-in-belgium-a-proposal-based-on-economic-principles>

Collischon, M., Cygan-Rehm, K. & Riphahn, R. T. (2020, mars). *Employment Effects of Payroll Tax Subsidies* (IZA DP No. 13037). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/13037/employment-effects-of-payroll-tax-subsidies>

Côté, N. (2013). Pour une compréhension dynamique du rapport au travail : la valeur heuristique de la perspective des parcours de vie. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 179-201. DOI : <https://doi.org/10.7202/1016400ar>

Dejemeppe, M. & Van der Linden, B. (2015). Réduire le coût du travail. Oui mais comment ? *Dynamique régionales*, 3, 15-28. DOI: 10.3917/dyre.003.0015

Devetter, F. X. (2006). La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines*, (4). DOI: <https://doi.org/10.4000/temporalites.366>

- Di Porto, E., Garibaldi, P., Mastrobuoni, G. & Naticchioni, P. (2022, décembre). *The Perverse Effect of Flexible Work Arrangements on Informality* (IZA DP No. 15794). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/15794/the-perverse-effect-of-flexible-work-arrangements-on-informality>
- Dolado, J., Lalé, E. & Turon, H. (2021, décembre). *Zero-Hours Contracts in a Frictional Labor Market* (IZA DP No. 14979). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/14979/zero-hours-contracts-in-a-frictional-labor-market>
- Dujarier, M.-A. (2021). Troubles dans le travail. Sociologie d'une catégorie de pensée. *Travail et Emploi*, 168 (1), 1-4.
- Farina, E., Green, C. & McVicar, D. (2020, avril). *Is Precarious Employment Bad for Worker Health? The Case of Zero Hours Contracts in the UK* (IZA DP No. 13116). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/13116/is-precarious-employment-bad-for-worker-health-the-case-of-zero-hours-contracts-in-the-uk>
- Farina, E., Green, C. & McVicar, D. (2019, avril). *Zero Hours Contracts and Their Growth* (IZA DP No. 12291). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/12291/zero-hours-contracts-and-their-growth>
- Ferreras, I. (2007), Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services, *Les presses de Science Po*. <http://hdl.handle.net/2078.1/97617>
- Flabbi, L. & Moro, A. (2010, mars). *The Effect of Job Flexibility on Female Labor Market Outcomes: Estimates from a Search and Bargaining Model* (IZA DP No. 4829). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/4829/the-effect-of-job-flexibility-on-female-labor-market-outcomes-estimates-from-a-search-and-bargaining-model>
- Galassi, G. (2021, avril). *Labor Demand Response to Labor Supply Incentives: Lessons from the German Mini-Job Reform* (IZA DP No. 14248). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/14248/labor-demand-response-to-labor-supply-incentives-lessons-from-the-german-mini-job-reform>
- Garnero, A., Kampelmann, S. & Rycx, F. (2013, novembre). *Part-time Work, Wages and Productivity: Evidence from Belgian Matched Panel Data* (IZA DP No. 7789). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/7789/part-time-work-wages-and-productivity-evidence-from-belgian-matched-panel-data>
- Hambÿe, C. & Hertveldt, B. (2011, février). *Analyse du secteur Horeca en Belgique* (working paper 1-11). Bureau fédéral du Plan. <https://www.plan.be/uploaded/documents/201102161031520.wp201101.pdf>
- Konle-Seidl, R. (2021). Precarious but popular? The German mini-job scheme in comparative research on work and welfare. *Journal of International and Comparative Social Policy*, 37 (3), 293-306. DOI: 10.1017/ics.2021.11
- Kjeldstad, R., & Nymoen, E. H. (2012). Temps partiel et genre : est-ce le travailleur ou l'emploi qui prime ? *Revue internationale du Travail*, 151(1-2), 97-120. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1564-9121.2012.00137.x>

Magda, I. & Lipowska, K. (2021, octobre). *Flexibility of Working Time Arrangements and Female Labor Market Outcome* (IZA DP No. 14812). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/14812/flexibility-of-working-time-arrangements-and-female-labor-market-outcome>

Méda, D. (2010). Comment mesurer la valeur accordée au travail ? *Sociologie*, 1, 121-140. DOI: 10.3917/socio.001.0121

Panos, G. A., Pouliakas, K. & Zangelidis, A. (2009, septembre). *The Inter-Related Dynamics of Dual Job Holding, Human Capital and Occupational Choice* (IZA DP No. 4437). IZA Institute of Labor Economics. <https://www.iza.org/publications/dp/4437/the-inter-related-dynamics-of-dual-job-holding-human-capital-and-occupational-choice>

Papke, L. (1994). Politique fiscale et développement urbain : preuves du programme de zone d'entreprise de l'Indiana, *Journal of Public Economics*. 37-49.

Simard, G., Chênevert, D. & Tremblay, M. (2000). *Les déterminants organisationnels et individuels de l'emploi atypique : le cas du cumul d'emplois et du travail autonome* (No. 2000s-25). CIRANO. <https://cirano.qc.ca/fr/sommaires/2000s-25>

Tremblay, D. G. (1994). Chômage, flexibilité et précarité d'emploi : aspects sociaux. Dans F. Dumont, S. Langlois et Y. Martin (dir.), *Traité des problèmes sociaux* (p. 623-652). Institut québécois de recherche sur la culture.

Tremblay, M., Bielman, P., Simard, G. & Chênevert, D. (1999). *Déterminants du recours au travail atypique : une étude des travailleurs à statut précaire dans les organisations québécoises* (No. 99s-36). CIRANO. <https://cirano.qc.ca/fr/sommaires/99s-36>

Van Haeperen, B. (2001). Formes d'emplois et flexibilité du marché du travail: évolution récentes en Belgique. *Cahiers économiques de Bruxelles*, 172, 97-122.

Wouters, M., & Pecinovsky, P. (2018). Marginal part-time in Europe: 2018's expansion of flexi-jobs in Belgium. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, (Dispatch No. 9), 1-2.

Littérature grise :

Cour des comptes. (2019, 27 février). *Incidence du plan Horeca 2015* (Rapport de la Cour des comptes transmis à la Chambre des représentants). <https://www.ccrek.be/FR/Publications/Fiche.html?id=aa528964-797d-4770-8275-754dd1c3b156>

de Nanteuil, M & Ferreras, I. (2022). LTRAV2200 Sociologie du travail [note de cours]. ESPO, UCLouvain.

Dejemeppe, M. & Verheyden, B. (2022). LECON2033 Microéconométrie [note de cours]. ESL, UCLouvain.

Direction générale Statistique et Information économique. (2013). *Chiffres clés : APERÇU STATISTIQUE DE LA BELGIQUE*. Statbel. [https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over Statbel FR/FR kerncijfers 2013bis.pdf](https://statbel.fgov.be/sites/default/files/Over%20Statbel%20FR/FR_kerncijfers_2013bis.pdf)

Evertz, H. (2013, 24 septembre). Les flexi-jobs, le retour de Dickens ? *Econosphères*. [Les flexi-jobs, le retour de Dickens ? - Éconosphères \(econospheres.be\)](https://econospheres.be/les-flexi-jobs-le-retour-de-dickens/)

Ferreras, I. & Thiry, G. (2021). ECON2340 Economie et Société / Economy and Society [notes de cours]. ESPO, Uclouvain.

FGTB Horval. (2015, 7 décembre). Flexi-jobs : menace de niveau 4 dans le secteur Horeca! *Le travail dans l'HORECA*. <http://www.letravaildanslhoreca.be/blog/flexi-jobs-menace-de-niveau-4-dans-le-secteur-horeca>

FGTB Horval. (2017, 6 juin). La FGTB Horval devant la Cour constitutionnelle ce mercredi pour annuler les flexi-jobs. <https://www.horval.be/fr/secteurs/horeca/actualites/la-fgtb-horval-devant-la-cour-constitutionnelle-ce-mercredi-pour-annuler-les-flexi-jobs>

FGTB Horval. (2017, 26 septembre). Recours en annulation des flexi-jobs : la Cour constitutionnelle rendra sa décision ce jeudi. <https://www.horval.be/fr/secteurs/horeca/actualites/recours-en-annulation-des-flexi-jobs-la-cour-constitutionnelle-rendra-sa-decision-ce-jeudi>

Lacroux, A. (2008). *Implication au travail et relation d'emploi flexible : le cas des salariés intérimaires* (Doctoral dissertation, Université Paul Cézanne-Aix-Marseille III).

Lijnen, N. & Lachaert, E. (2015, 24 février). *Proposition de loi modifiant la réglementation en vue d'instaurer des flexi-jobs et des flexi-heures dans l'horeca* (DOC 54 0907/001). Chambre des représentants de Belgique. <https://www.lachambre.be/FLWB/PDF/54/0907/54K0907001.pdf>

Lisein, S. (2019). Les Flexi-jobs – Allez hop ! Encore un peu plus d'insécurité et de surcharge pour les travailleurs ! *L'atelier des Droits Sociaux*. [Les Flexi-jobs – Allez hop ! Encore un peu plus d'insécurité et de surcharge pour les travailleurs ! \(ladds.be\)](https://laddsb.be/les-flexi-jobs-allez-hop-encore-un-peu-plus-d-inscurite-et-de-surcharge-pour-les-travailleurs)

Nautet, M. & Piton, C. (2019, mai). Les formes d'emploi se diversifient pour répondre aux transformations de l'économie et de la société. *Banque Nationale de Belgique*. <https://www.nbb.be/fr/articles/analyse-des-formes-demploi-atypiques-en-belgique-0>

Noah Ada, E. (2022). Quels effets peut-on attendre de la mesure flexi-job sur l'emploi ordinaire en Belgique ? Analyse empirique au sein des secteurs bénéficiaires [Mémoire, Université de Louvain]. Dial. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:37057>

Parienté, W. (2022). LECON2352 Evaluation des politiques économiques et sociales [note de cours]. ESL, UCLouvain.

Paquet, M. (2020). Flexi-job : l'équilibre entre flexibilité et sécurité juridique ? Aspects de droit compare [Travail de fin d'études, Liège université]. MaTheO. <http://hdl.handle.net/2268.2/9246>

Statbel. (s.d.). *Enquête sur les forces de travail 1999-2021*. <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage/plus>

Tessier, M. (2009). *Étude de la conciliation travail-vie personnelle de femmes en situation récurrente d'emplois atypiques* [Doctoral dissertation, Université Laval]. Corpus UL. <http://hdl.handle.net/20.500.11794/20927>

Van der Linden, B. (2022). LECON2051 Travail, chômage et politiques d'emploi [note de cours]. ESL, UCLouvain.

Vanroelen, C. (2017). Le travail précaire : néfaste pour la santé? *Precarious Work*. <http://precariouswork.be/fr/le-travail-precaire-nefaste-pour-la-sante/>

Pages web :

Acerta. (2022, 19 décembre). *Une personne active de plus de 65 ans sur cinq a un flexi-job*. <https://www.acerta.be/fr/insights/dans-la-presse/une-personne-active-de-plus-de-65-ans-sur-cinq-a-un-flexi-job>

BCSS. (s.d.). *Chiffres globaux* – *Critères*. <https://www.bcsc.fgov.be/samigc/homePage.xhtml;jsessionid=Xy008rQp3mB5ls9PIFw8nC5ptqZpGj4EsOLFN7MA.sami-jec-35-wsgw2>

BCSS. (s.d.). *Que fait la BCSS et comment ?* <https://www.ksz-bcss.fgov.be/fr/a-propos-de-la-bcss/bcss-en-bref/que-fait-la-bcss-et-comment>

CGSLB. (s.d.). *La CGSLB*. <https://www.cgslb.be/fr/la-cgslb>

Commission Européenne. (s.d.). *Stratégie européenne pour l'emploi : Flexicurité*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=102&langId=fr>

Connexion emploi. (s.d.). *Minijob en Allemagne : définition, droit du travail et inconvénients*. <https://www.connexion-emploi.com/fr/a/piege-de-l-emploi-en-allemande-le-minijob>

CSC. (s.d.). *Nos missions*. <https://www.lacsc.be/la-csc/qui-sommes-nous/mission#les-forces-de-notre-syndicats>

FGBT Horval. (s.d.). *A propos de nous*. <https://www.horval.be/fr/propos-de-nous>

Le Forem. (s.d.). *What can Le Forem do for you*. <https://www.leforem.be/what-can-le-forem-do-for-you.html>

ONSS. (2023, 28 février). *Flexijobs et autres types d'emplois spécifiques (Horeca et autres secteurs)*. <https://www.onss.be/stats/types-d-emplois-specifiques-restauration-et-autres-secteurs#data>

Sécurité sociale. (s.d.). *Student at work*. https://www.socialsecurity.be/site_fr/employer/applicants/studentatwork/index.htm

Sécurité sociale. (s.d.). *Travailleur flexi-job*. <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/travail-chomage/travailler-comme/travailleur-flexi-job#>

Service public fédéral. (s.d.). *Baisse générale du coût salarial*. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/emploi-et-marche-du-travail/mesures-demploi/baisse-generale-du-cout-salarial>

Service public fédéral. (s.d.). *Contrat de travail conclu pour une durée déterminée (CDD) et contrat de travail conclu pour un travail nettement défini*. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-conclu-pour-une>

Service public fédéral. (s.d.). *Contrat de travail flexi-job*. https://emploi.belgique.be/fr/themes/contrats-de-travail/contrats-de-travail-particuliers/contrat-de-travail-flexi-job#toc_heading_3

Service public fédéral. (s.d.). *Heures supplémentaires volontaires*. <https://emploi.belgique.be/fr/themes/travail-faisable-et-maniable/duree-du-travail/heures-supplementaires-volontaires>

Service public fédéral. (s.d.). *Office national de Sécurité sociale (ONSS)*. <https://socialsecurity.belgium.be/fr/reseau/office-national-de-securite-sociale-onss>

Service public fédéral finances. (s.d.). *Flexi-jobs et heures supplémentaires*. https://finances.belgium.be/fr/particuliers/avantages_fiscaux/flexi-jobs-et-heures-suppl%C3%A9mentaires

VDAB. (s.d.). *Zoek een job*. <https://www.vdab.be/vindeenjob/vacatures?trefwoord=flexijob&sort=standaard>

Actiris. (s.d.). *Trouvez un emploi*. <https://www.actiris.brussels/fr/citoyens/>

Articles de presse :

Belga. (2022, 11 octobre). Accord budgétaire fédéral : la réaction des différents secteurs. *L'Avenir*. <https://www.lavenir.net/actu/2022/10/11/accord-budgetaire-federal-la-reaction-des-differents-secteurs-2URATTVO5RBOFHVNNMVAIQ3S24/>

Belga. (2022, 9 août). Le statut de flexi-job cartonne. *Trends Tendances*. <https://trends.levif.be/a-la-une/politique-economique/le-statut-de-flexi-job-cartonne/>

Belga. (2022, 19 décembre). Les plus de 65 ans, champions des flexi-jobs, selon une analyse d'Acerta. *La Libre*. <https://www.lalibre.be/dernieres-depeches/2022/12/19/les-plus-de-65-ans-champions-des-flexi-jobs-selon-une-analyse-dacerta-ASULZZUKNJE7HB5BHPJYTPL2R4/>

Cloot, A. (2017, 9 septembre). Le flexi-job pose son lot de contradictions sociale. *Le Soir*. <https://www.lesoir.be/113105/article/2017-09-09/le-flexi-job-pose-son-lot-de-contradictions-sociales>

Seynaeve, H. (2022, 9 septembre). Séduisants au premier abord, les flexi-jobs posent question. *Le Soir*. <https://www.lesoir.be/482069/article/2022-12-09/seduisants-au-premier-abord-les-flexi-jobs-posent-question>

Trends Tendances. (2018, 12 mars). Cinq mythes balayés sur les flexi-jobs. <https://trends.levif.be/entreprises/cinq-mythes-balayes-sur-les-flexi-jobs/>

Trends Tendances. (2016, 28 juin). Les flexi-jobs, cette fausse bonne idée... <https://trends.levif.be/a-la-une/politique-economique/les-flexi-jobs-cette-fausse-bonne-idee/>