



VII - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE LA RÉMUNÉRATION

- 01** Les chiffres clés
- 02** Spécificités sectorielles
- 03** Comparaisons avec l'emploi salarié en Belgique
- 04** Mise en perspective
- 05** Pour aller plus loin

VII - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE LA RÉMUNÉRATION

1. LES CHIFFRES CLÉS

- 01 Une augmentation constante du salaire dans le temps
- 02 Un salaire moyen plus élevé chez les employeurs de petite taille
- 03 Le salaire augmente avec l'âge (2014)
- 04 Les hommes et les femmes face au salaire

1.1. UNE AUGMENTATION CONSTANTE DU SALAIRE DANS LE TEMPS

DIMINUTION DE LA PART DE SALAIRES DE MOINS DE 101 EUROS

La part des salariés ayant une rémunération journalière inférieure à 101 euros a fortement diminué, passant de 54,2% en 2008 à 38,6% en 2015. Relevons toutefois une légère augmentation des salaires de moins de 50 euros.

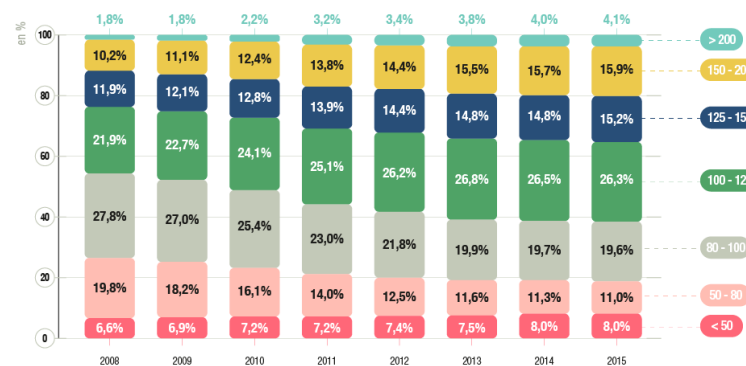
AUGMENTATION DE LA PART DES SALAIRES DE PLUS DE 100 EUROS

Corrélativement, on assiste à une augmentation de la part des salaires de plus de 100 euros. Ainsi, on passe de 12% de salaires supérieurs à 150 euros en 2008 à 20% en 2015.

AUGMENTATION DU SALAIRE MÉDIAN

Le salaire médian poursuit sa croissance, passant de 97 euros en 2008 à 109,7 euros en 2015. Notons toutefois que cette croissance s'atténue fortement depuis 2013.

Evolution de la répartition des travailleurs selon la rémunération journalière



Evolution du salaire médian (estimation)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Salaire médian	97	98,4	101,2	104,9	106,9	109,1	109,2	109,7

1.2. UN SALAIRE MOYEN PLUS ÉLEVÉ CHEZ LES EMPLOYEURS DE PETITE TAILLE

PLUS DE 50% DES TRAVAILLEURS AU SEIN D'INSTITUTIONS DE GRANDE TAILLE AVEC UN SALAIRE JOURNALIER DE MOINS DE 100 EUROS

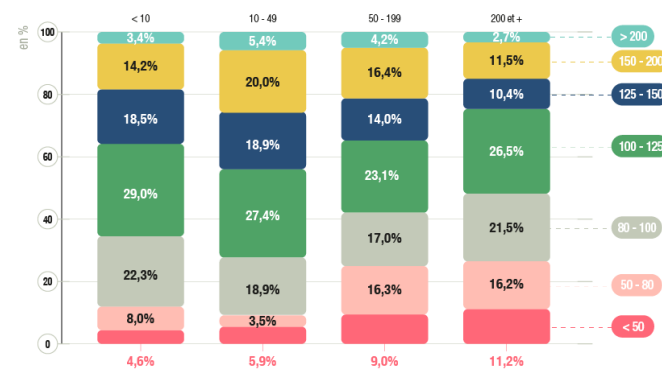
La proportion des salaires faibles augmente avec la taille de l'employeur, à l'exception de ceux avec moins de 10 travailleurs. Les salaires de plus de 150 euros sont les plus fréquents chez les employeurs de petite taille (entre 10 et 49 travailleurs).

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

UN SALAIRE MÉDIAN PLUS IMPORTANT CHEZ LES EMPLOYEURS DE PETITE TAILLE

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

Salaires journaliers selon la taille de l'employeur (31 décembre 2015)



Salaires journaliers médians (estimation) selon la taille de l'employeur (31 décembre 2015)

Taille de l'employeur (2015)	Salaires journaliers médians (estimation)
< 10	111,5 euros
De 10 à 49	119,5 euros
De 50 à 199	107,8 euros
200 et +	100,9 euros

1.3. LE SALAIRE AUGMENTE AVEC L'ÂGE (2014)

PLUS DE 60% DES MOINS DE 26 ANS ONT UNE RÉMUNÉRATION DE MOINS DE 101 EUROS PAR JOUR

Les moins de 26 ans ont une rémunération beaucoup plus faible que leurs aînés, avec un salaire médian de 95,96 € par jours. Les autres catégories d'âge ont un salaire médian supérieur à 105 € par jour.

LES SALAIRES ÉLEVÉS PLUS FRÉQUENTS À PARTIR DE 35 ANS

Si à peine 6 % des travailleurs entre 26 et 34 ans ont un salaire d'au moins 150 € par jour, ils sont 22% à avoir le même salaire entre 35 et 44 ans, et 30% au-delà de 44 ans.

LES BAS SALAIRES PLUS FRÉQUENTS CHEZ LES MOINS DE 26 ANS, MAIS AUSSI CHEZ LES 45 ANS ET PLUS

22% des 45 ans et plus ont un salaire de moins de 80 euros, une proportion très proche de chez les moins de 26 ans. La plus forte présence des salaires de plus de 150 € chez les 45 ans et plus provoque une compressions de la part des salaires moyens (80 - 150 €). Les petits salaires sont plus rares chez les 26 - 44 ans.

Notons aussi une plus importante dispersion chez les 45 ans et plus, en comparaison avec les autres catégories d'âge. Cela s'explique sans doute par le nombre élevé de travailleurs 45+ dans des secteurs moins qualifiés tels que les ETA et AF.

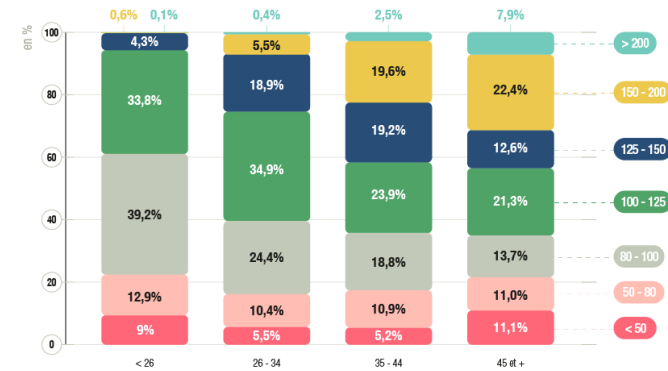
UNE AUGMENTATION GÉNÉRALISÉE DU SALAIRE

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

Une croissance plus importante pour les 35-44 ans

Les 35-44 ans se distinguent par une croissance plus importante de salaire : +17.86% alors que les autres tranches se situent autour de 13% et, seulement 8% pour les 45-54 ans. Il faudra voir si ces évolutions se confirment dans les années à venir.

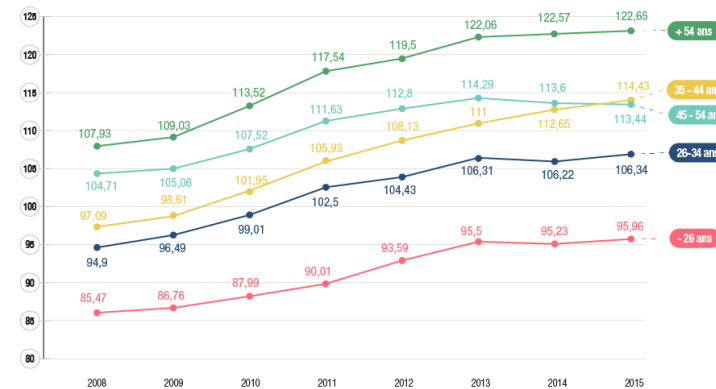
Rémunération journalière selon l'âge (en %) (31 décembre 2015)



Estimation du salaire médian selon la tranche d'âge du travailleur (31 décembre 2015)

31/12/15	< 26	26 - 34	35 - 44	45 et +
Salaire médian	95,96 €	106,34 €	114,43 €	116,85 €

Evolution du salaire médian selon l'âge (2008-2015)





LES SALAIRES FAIBLES ET ÉLEVÉS PLUS PRÉSENTS CHEZ LES HOMMES

Les rémunérations journalières de moins de 80 euros et de plus de 200 euros sont plus fréquentes chez les hommes que chez les femmes.

LES RÉMUNÉRATIONS « INTERMÉDIAIRES » PLUS FRÉQUENTES CHEZ LES FEMMES

Les salaires des femmes sont beaucoup moins dispersés avec une plus forte proportion des salaires « intermédiaires » (entre 80 et 150 euros) que chez les hommes.

UN SALAIRE MÉDIAN LÉGÈREMENT PLUS ÉLEVÉ POUR LES FEMMES

L'estimation du salaire médian montre que celui des femmes est très légèrement supérieur à celui des hommes. Ceci s'explique par la proportion importante d'hommes dans les ETA, secteur où le salaire est plus faible que dans les autres secteurs APEF.

UNE AUGMENTATION GÉNÉRALISÉE

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

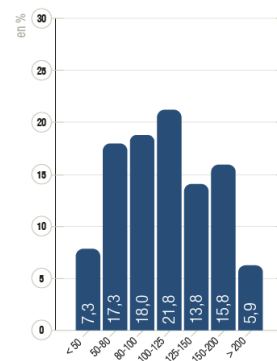
Une différence stable entre les hommes et les femmes

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

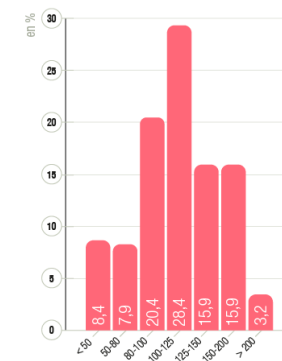
Une situation influencée par le secteur des ETA

Le salaire plus élevé des femmes s'explique par la proportion importante d'hommes dans les ETA, secteur où le salaire est plus faible que dans les autres secteurs. On pourrait penser que cet effet serait compensé par la présence du secteur AF, très féminisé et avec également des salaires faibles. Il n'en est rien : en 2015, si on ne prend pas en compte les secteurs ETA et AF, le salaire médian des femmes est de 117,17 euros, celui des hommes est de 122,15.

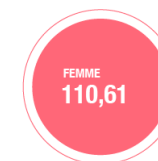
Salaires chez les hommes
(31 décembre 2015)



Salaires chez les femmes
(31 décembre 2015)



Estimation Salaire médian - comparaison hommes-femmes
(31 décembre 2015)





VII - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE LA RÉMUNÉRATION

2. SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES

01 Des différences importantes entre secteurs

02 Evolution du salaire médian selon le secteur

VII LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE LA RÉMUNÉRATION

2.1. DES DIFFÉRENCES IMPORTANTES ENTRE SECTEURS

PROPORTION IMPORTANTE DES FAIBLES SALAIRES : ETA

Plus de 80% des salariés des ETA ont une rémunération journalière de moins de 100 euros par jour. Le salaire médian y est estimé à 76,4 euros.

SITUATION INTERMÉDIAIRE: MAE ET AF

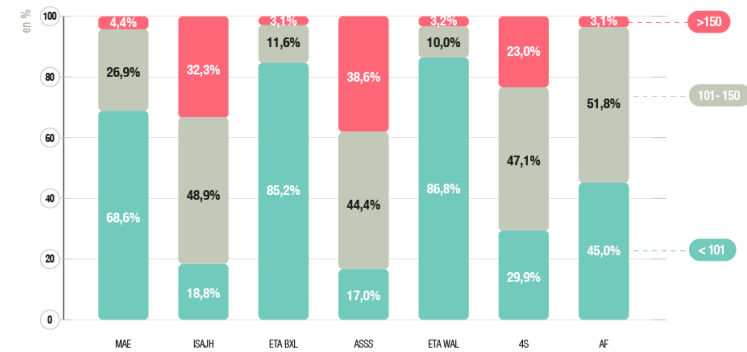
Le secteur MAE présente également une majorité de salaires de moins de 100 euros. Dans le secteur AF, il y a une proportion plus importante de salaires se situant entre 100 et 150 euros. Le salaire médian y est en dessous de la moyenne.

DAVANTAGE DE SALAIRES DE PLUS DE 150 EUROS : ISAJH, ASSS, 4S

Ces trois secteurs présentent une proportion importante de salaires de plus de 150 euros, et une part plus faible de salaires inférieurs à 100 euros. Le salaire médian y est plus élevé que la moyenne, avec le salaire le plus élevé dans le secteur ASSS.

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

Rémunération journalière selon le secteur (31 décembre 2015)



Estimation du salaire médian selon le secteur (31 décembre 2015)

	MAE	ISAJH	ETA	ASSS	4S	AF	TOTAL
Salaire médian	92,1	126,7	76,4	136,3	119	102,4	109,7

2.2. EVOLUTION DU SALAIRE MÉDIAN SELON LE SECTEUR

UNE CROISSANCE IMPORTANTE DANS L'ENSEMBLE DES SECTEURS

En passant de 97 euros en 2008 à 109,7 euros en 2015, les secteurs APEF ont connu une croissance moyenne de 1,87 % par an. Tous les secteurs ont connu une croissance assez proche, avec quelques différences. Depuis 2013, on assiste à une stagnation, voire une très légère baisse du salaire médian dans certains secteurs (ISAJH et ASSS)

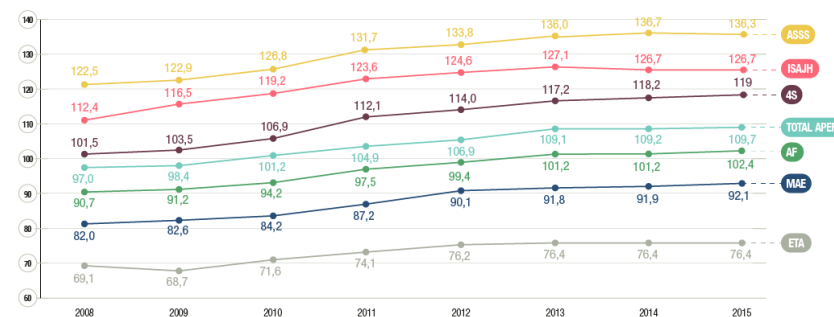
LA CROISSANCE LA PLUS FORTE: 4S

En passant de 101,5 euros en 2008 à 119 euros en 2015, le secteur 4S a connu la croissance annuelle moyenne la plus forte, avec 2,46 %. Alors que le salaire stagne depuis 2013 dans les autres secteurs, il continue à augmenter au 4S. C'est également le cas dans le secteur AF.

LA CROISSANCE LA PLUS FAIBLE: ETA

En passant de 69,1 euros en 2008 à 76,4 euros en 2015, la croissance moyenne du salaire médian est de 1,51% par an dans le secteur de ETA.

Evolution du salaire médian (estimation) par secteur



VII - LES SECTEURS APEF SOUS L'ANGLE DE LA RÉMUNÉRATION
3. COMPARAISONS AVEC L'EMPLOI SALARIÉ EN BELGIQUE

01 Les rémunérations en moyenne plus faibles dans le secteurs APEF que dans l'emploi salarié total

3.1. LES RÉMUNÉRATIONS EN MOYENNE PLUS FAIBLES DANS LE SECTEURS APEF QUE DANS L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL

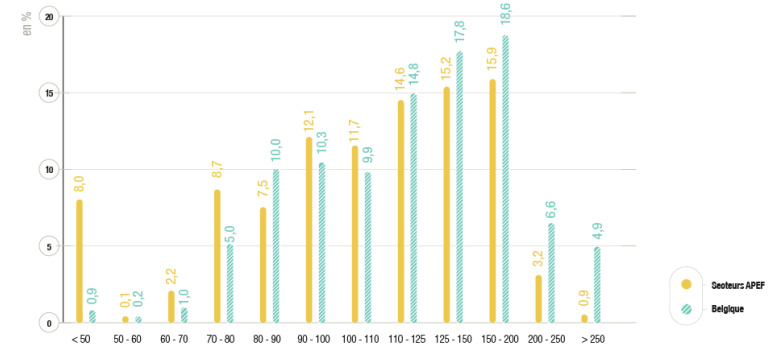
LES SALAIRES DE PLUS DE 125 EUROS PAR JOUR SONT MOINS FRÉQUENTS DANS LES SECTEURS APEF QUE DANS L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL

Près de la moitié des salariés en Belgique ont une rémunération de plus de 125 euros par jour, alors que cette proportion est seulement de 35,2% dans les secteurs APEF.

UNE PROPORTION PLUS IMPORTANTE DE BAS SALAIRES DANS LES SECTEURS APEF QUE DANS L'EMPLOI SALARIÉ TOTAL

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

Rémunération journalière : Comparaison APEF – Belgique (31 décembre 2015)





4. MISE EN PERSPECTIVE

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

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

UN NOMBRE IMPORTANT DE TRAVAILLEURS PAUVRES?

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

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

LA RECONNAISSANCE DU NIVEAU DE DIPLÔME

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

LA RÉMUNÉRATION COMME SYMBOLE DE LA RECONNAISSANCE DU SECTEUR?

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

Le caractère non lucratif du secteur, la dimension vocationnelle de l'engagement des travailleurs associée à l'image du dévouement désintéressé et d'une part de travail bénévole qui « va de soi » (Hély, 2008: 138) a longtemps contribué à négliger les conditions de revenus et de travail du personnel de ces secteurs (Bingen & Martinez, 2012). Pourtant, comme le défend Isabelle Van der Brempt, Présidente de l'UNIPSO en 2008, « prôner une rémunération correcte des travailleurs et leur offrir des conditions de travail stimulantes n'est pas faire offense aux principes associatifs ou caritatifs » (Unipso, 2009: 10).

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

5. POUR ALLER PLUS LOIN



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

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