

Inadéquations sur le marché du travail

H. Zimmer⁽¹⁾

Introduction

En Belgique coexistent un important réservoir d'offres d'emploi non satisfaites et un chômage persistant. Ce constat pose la question de l'adéquation entre l'offre et la demande de travail. Les inadéquations ont diverses causes, lesquelles peuvent être de nature conjoncturelle, frictionnelle ou structurelle, par exemple lorsque le niveau de qualifications des demandeurs d'emploi ne correspond pas aux profils demandés sur le marché du travail ou en raison d'un manque de mobilité géographique. C'est sur ces motifs structurels de tensions sur le marché du travail que se concentre cet article.

S'inscrivant dans une approche de type macroéconomique, un indice de mismatch construit pour la Belgique et ses régions révèle la présence d'inadéquations entre les structures de l'offre et de la demande de main-d'œuvre ventilées par niveau de qualifications, les demandeurs d'emploi n'étant pas assez qualifiés par rapport aux besoins des entreprises. Les listes de fonctions critiques établies par les régions permettent également de cerner la nature des problèmes sous un angle microéconomique : le diplôme n'est pas le seul facteur déterminant les chances de décrocher un emploi.

La rencontre entre l'offre et la demande de travail comporte aussi une dimension spatiale, et l'on peut se demander si une mobilité accrue résoudrait partiellement les problèmes de recrutement. L'analyse des mouvements de navette domicile-lieu de travail montre un flux important vers Bruxelles en provenance des deux autres régions mais une mobilité limitée entre le Nord et le Sud du pays.

L'article se compose de trois parties. La première rappelle quels sont les différents types de tensions régnant sur le marché du travail et présente une courbe de Beveridge pour la Belgique, mettant en relation le taux de chômage et le taux d'emplois vacants. La deuxième est consacrée aux inadéquations de qualifications, qui sont mesurées grâce à l'indice de mismatch aux niveaux national, régional et européen. Outre par le diplôme obtenu, les structures de l'offre et de la demande de main-d'œuvre sont aussi abordées sous l'angle des métiers. Par ailleurs, l'examen des fonctions critiques fournit des informations plus fines quant aux professions rencontrant des difficultés de recrutement. Enfin, la troisième partie se penche sur la question des inadéquations géographiques, en analysant la dispersion des taux de chômage et les phénomènes de navette entre les différentes provinces belges.

1. Appariement entre la main-d'œuvre et les emplois

1.1 Types de tensions sur le marché du travail

À tout moment, le nombre d'embauches dépend de la confrontation entre l'offre et la demande de travail. Pour des niveaux donnés d'offre et de demande, lorsque les travailleurs conviennent tout à fait pour les postes proposés et qu'il n'y a aucune imperfection dans l'information disponible, le nombre d'engagements est égal au minimum de l'offre et de la demande, et le marché du travail fonctionne de manière efficace (Cahuc et Zylberberg, 1996). Mais, en réalité, les emplois et les travailleurs sont hétérogènes (car les expériences, connaissances et compétences demandées et proposées diffèrent) et l'information ne circule jamais parfaitement. Certains

(1) L'auteur remercie Eurostat et la DGSIE d'avoir fourni les microdonnées des enquêtes sur les forces de travail qui sont utilisées dans cet article. Eurostat et la DGSIE ne sont pas responsables des résultats et conclusions dérivés de ces données.

travailleurs risquent ainsi de ne pas trouver d'emploi alors que certaines entreprises disposent de postes vacants.

Les tensions sur le marché du travail ont diverses causes, lesquelles peuvent être de nature conjoncturelle, frictionnelle ou structurelle. En période de haute conjoncture, la demande de main-d'œuvre s'accroît, et les difficultés d'appariement sont supportées par les entreprises. En cas de ralentissement économique ou de récession, ces difficultés sont davantage éprouvées par les demandeurs d'emploi, ce qui donne lieu à une augmentation du chômage conjoncturel.

Le chômage frictionnel et les postes vacants frictionnels sont de nature temporaire: il faut en effet un certain temps pour faire coïncider l'offre et la demande de travail (même lorsqu'elles se correspondent parfaitement), entre autres en raison du caractère imparfait et non immédiat de la transmission des informations. Le recours à des critères de sélection surévalués par rapport aux exigences des postes à pourvoir ou basés sur des caractéristiques personnelles telles que l'âge ou la durée de chômage, qui opèrent un tri plus qu'elles ne révèlent les aptitudes réelles à exercer des fonctions vacantes, peut faire traîner inutilement en longueur les procédures de recrutement (sans garantie d'une adéquation optimale). L'allongement de la procédure de recrutement peut aussi être dû à un flux insuffisant de candidats ou à un taux d'acceptation des emplois trop faible, influencé notamment par l'intensité de la recherche d'emploi, le salaire de réserve⁽¹⁾, ou encore les revenus de remplacement.

L'inadéquation entre l'offre et la demande de travail peut également être de nature structurelle, par exemple parce que le niveau de qualification des chômeurs ne correspond pas aux compétences demandées sur le marché du travail ou par manque de mobilité géographique. De telles inadéquations sur le marché du travail constituent un problème à la fois social, en raison du chômage ou de l'inactivité qui en résulte, et économique, tant à l'échelle de l'entreprise qu'à celle du pays (compte tenu de la diminution du potentiel de croissance de l'économie). Les inadéquations structurelles sont au cœur de l'analyse qui suit.

Ces différents types de tensions peuvent aussi s'influencer mutuellement. Par exemple, le fait de posséder un niveau de qualifications faible (tensions structurelles) peut ralentir la recherche d'emploi (tensions frictionnelles)⁽²⁾, et les difficultés conjoncturelles de recrutement peuvent être exacerbées par des problèmes d'inadéquations structurelles de la main-d'œuvre, pouvant d'ailleurs donner lieu à des phénomènes de rétention de main-d'œuvre (ou *labour hoarding*) en période de basse conjoncture.

1.2 La courbe de Beveridge

Le processus d'appariement entre l'offre et la demande de travail et l'évolution de celui-ci peuvent se décrire par une courbe de Beveridge rapportant le taux de chômage au taux d'emplois vacants. Celle-ci établit une relation négative entre ces deux variables, exprimées en pourcentage de la population active. Le raisonnement sous-jacent est intuitif: toutes choses égales par ailleurs, lorsque le nombre d'emplois vacants augmente, les demandeurs d'emploi parviennent plus facilement à trouver un emploi, ce qui entraîne une diminution du chômage, et inversement. Tandis que les facteurs cycliques déterminent les combinaisons possibles de taux d'emplois vacants et de chômage, c'est-à-dire les points sur la courbe de Beveridge, les facteurs structurels et frictionnels expliquent les déplacements de la courbe: vers l'extérieur dans le cas d'une détérioration du processus d'appariement, vers l'origine dans le cas d'une amélioration.

L'application de la relation entre le taux de chômage et le taux d'emplois vacants à la Belgique est limitée aux statistiques d'emplois vacants relevées par les services publics régionaux de l'emploi (SPE), c'est-à-dire aux offres d'emploi transitant par eux et qui sont en suspens à la fin de chaque mois (soit celles qui n'ont été ni satisfaites ni annulées). En outre, afin d'utiliser un concept comparable entre les régions et d'éviter des ruptures de série, seul le circuit économique normal, à l'exclusion de l'intérim (qui comporte des doubles comptages), est retenu. Les statistiques des SPE utilisées dans le cadre de cet article ne représentent qu'une partie des offres d'emploi dans l'économie, les canaux de recrutement étant nombreux: presse, sites internet, lieux publics, établissements de formation, ou encore, parmi les canaux informels, les annonces internes et les relations. Le recours aux services publics par les employeurs peut fluctuer dans le temps, et il varie notamment selon la taille de l'entreprise et le type de profil recherché. En 2005, l'on notait en outre d'importantes différences de « parts de marché » entre les SPE régionaux⁽³⁾.

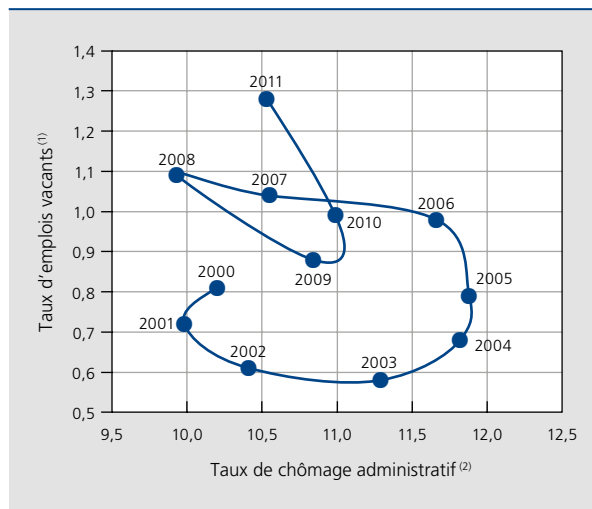
Afin de mettre en relation les concepts d'offre et de demande d'emploi, le taux de chômage est mesuré sur la base des données administratives, soit la part, dans la population active, des chômeurs complets indemnisés et

(1) Niveau de salaire en dessous duquel le demandeur d'emploi décline une offre de travail.

(2) En raison des faibles perspectives salariales éventuelles.

(3) Selon une étude menée par Idea Consult à la demande de Federgon (2006), le taux d'utilisation des SPE comme canaux de recrutement par les employeurs diffère significativement d'une région à l'autre: 48 % à Bruxelles, 71 % en Flandre et 46 % en Wallonie. Source: Federgon-Idea Consult (2006), *Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs*.

GRAPHIQUE 1 COURBE DE BEVERIDGE EN BELGIQUE
(pourcentages de la population active, moyennes annuelles)



Sources : Actiris, FOREM, ICN, ONEM, VDAB, calculs BNB.

- (1) Postes vacants recensés par les services publics régionaux de l'emploi, à l'exclusion des offres d'emploi transmises par les agences d'intérim et de celles présentées dans le cadre de programmes subventionnés. Faute de données disponibles avant avril 2009, le nombre de postes vacants auprès du FOREM a été estimé sur la base des flux pour la période 2000-2009.
- (2) Taux calculé sur la base du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés enregistré par l'ONEM.

des autres demandeurs d'emploi inscrits obligatoirement ou librement auprès des SPE⁽¹⁾.

Lors du ralentissement conjoncturel survenu au début des années 2000, la baisse du taux d'emplois vacants est allée de pair avec un accroissement du taux de chômage. La reprise s'est reflétée, comme attendu, dans le mouvement inverse de ces variables. L'épisode suivant de recul du taux d'emplois vacants conjugué à une augmentation de la proportion de demandeurs d'emploi a été observé entre 2008 et 2009, lors de la grande récession. Cependant, l'amélioration conjoncturelle, marquée par la vive progression du taux d'emplois vacants, qui a atteint 1,3 poste pour 100 actifs, ne s'est traduite en moyenne en 2011 que par une modeste réduction, à 10,5 %, du taux de chômage administratif – qui demeure ainsi supérieur à son niveau d'avant la crise. L'on peut parler d'un déplacement de la courbe de Beveridge vers l'extérieur : pour un taux de chômage identique à celui de 2007, le taux de postes vacants correspondant est plus élevé.

Lors de comparaisons historiques, il convient de ne pas perdre de vue l'influence des changements de réglementation, qui ont pu affecter l'évolution du nombre de chômeurs⁽²⁾. Toutefois, le même exercice réalisé avec les données des enquêtes sur les forces de travail utilisées pour mesurer alternativement le taux de chômage – dont

la définition n'a pas changé entre 2000 et 2010⁽³⁾ – donne une image similaire.

Face à ce constat, il se pose la question de la présence et de l'évolution d'inadéquations de qualifications sur le marché belge du travail, à laquelle sera consacré le chapitre suivant. Il convient en effet de voir dans quelle mesure les qualifications des demandeurs d'emploi se sont adaptées aux changements de structure de l'économie belge, et donc à la demande des entreprises.

2. Inadéquations de qualifications

2.1 Approche macroéconomique : indice d'inadéquation

2.1.1 Méthodologie

L'approche adoptée pour mesurer l'ampleur des inadéquations de qualifications sur le marché du travail repose sur celle de Estevao et Tsounta (2011)⁽⁴⁾. Elle consiste à comparer la part relative de chaque type de qualifications dans l'offre et la demande de main-d'œuvre respectivement – ou, autrement dit, la distance entre l'offre et la demande de qualifications – et à agréger les écarts afin d'obtenir un indice de mismatch. Dans le cadre de l'étude citée, l'indicateur de l'offre de main-d'œuvre correspond à la distribution de la population en âge de travailler selon son niveau d'éducation (faiblement, moyennement et hautement qualifiés⁽⁵⁾), tandis que l'indicateur de la demande reflète la distribution de l'emploi en fonction du niveau d'éducation requis. Les auteurs doivent pour cela recourir à différentes sources de données. Le calcul a été réalisé pour chaque État américain au cours des vingt dernières années⁽⁶⁾. Le concept de l'offre de main-d'œuvre est très large puisque toutes les personnes en âge de

(1) Ces critères d'inscription et d'éligibilité ne font pas partie des caractéristiques des demandeurs d'emploi tels qu'ils sont recensés dans les enquêtes sur les forces de travail harmonisées au niveau européen : le taux de chômage harmonisé n'inclut que les personnes qui n'avaient pas d'emploi durant la semaine de référence, étaient disponibles pour travailler et avaient soit activement recherché un emploi durant les quatre dernières semaines, soit déjà trouvé un emploi prenant cours durant les trois mois suivants. En moyenne en 2011, le taux de chômage harmonisé était de 7,2 %, alors que le taux de chômage administratif atteignait 10,5 %.

(2) Typiquement, le relèvement progressif (depuis 2002) de 50 à 58 ans de l'âge autorisant la dispense d'inscription comme demandeur d'emploi, qui a gonflé le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés à partir de cette époque. Le nombre de chômeurs âgés de 50 ans et plus est passé de 33 000 en 2002 à 127 000 en 2011 (source : ONEM).

(3) En Belgique, la formulation de la question de l'enquête relative à la période de recherche d'emploi a été récemment précisée, ce qui a affecté la répartition entre demandeurs d'emploi et inactifs en 2011.

(4) Estevao, M. et E. Tsounta (2011), *Has the Great Recession raised U.S. structural unemployment?*, IMF Working Paper, mai.

(5) Les faiblement qualifiés n'ont pas terminé leurs études secondaires, les moyennement qualifiés ont terminé leurs études secondaires mais n'ont pas de diplôme sanctionnant des études supérieures (« bachelor » aux États-Unis, soit typiquement quatre ans d'études supérieures) et les hautement qualifiés ont au moins un diplôme de « bachelor ».

(6) Les résultats indiquent en moyenne une hausse de l'indice de mismatch au cours de la grande récession, avec des divergences d'un État à l'autre, en fonction, notamment, des caractéristiques de leur activité économique.

travailler sont considérées comme une réserve potentielle de main-d'œuvre.

La formule utilisée est la suivante :

$$M_{it} = \sum_{j=1}^3 (S_{ijt} - D_{ijt})^2$$

où S_{ijt} est le pourcentage de la population en âge de travailler possédant un niveau d'éducation j dans la zone géographique i au temps t , et D_{ijt} est le pourcentage des personnes en emploi d'un niveau d'éducation j dans la zone géographique i au temps t .

Il importe de distinguer les inadéquations de qualifications des inadéquations de compétences (Desjardins et Rubenson, 2011). Les premières sont plus évidentes à mesurer⁽¹⁾, mais elles ne permettent pas de tenir compte des différences dans la qualité des diplômes d'un même niveau ni, surtout, des possibilités d'amélioration ou d'obsolescence des compétences au cours de la période qui suit l'obtention d'un diplôme. Cependant, le diplôme obtenu reste le principal signal des compétences des nouveaux entrants sur le marché du travail.

Un exercice similaire est réalisé pour notre pays et chacune de ses régions. Les enquêtes harmonisées sur les forces de travail comportent les variables nécessaires au calcul d'un tel indice à un niveau provincial⁽²⁾ et permettent en outre de ne pas recourir à plusieurs sources de données (par exemple administratives et d'enquêtes, dont les populations couvertes et les méthodologies différents). Les calculs d'indices se fondent sur les microdonnées de ces enquêtes de 2000 à 2010⁽³⁾.

2.1.2 Structure de la demande et de l'offre de main-d'œuvre

La distribution de la demande de main-d'œuvre peut être abordée par la ventilation de l'emploi⁽⁴⁾ exercé en Belgique dans chacune des régions, par niveau d'éducation des personnes occupées. Les niveaux d'éducation correspondent à la classification internationale CITE 1997. Les trois groupes retenus sont: les faiblement qualifiés (ayant terminé au plus l'enseignement préprimaire, primaire ou le premier cycle de l'enseignement secondaire – niveaux 0-2), les moyennement qualifiés (enseignement du deuxième cycle secondaire et enseignement postsecondaire non supérieur – niveaux 3-4) et les hautement qualifiés (enseignement supérieur – niveaux 5-6).

Cette mesure présente certaines limites. D'une part, le statut d'emploi suppose que l'employeur a trouvé les profils dont il a besoin et n'a donc pas rencontré d'inadéquation.

Dans l'optique de déceler dans quelle mesure l'offre peut répondre à la demande insatisfaite, l'utilisation de la variable emploi suppose que la structure de la demande actuelle des employeurs est la même que dans le passé (soit celle qui a déjà été satisfaite). Or, la structure de qualification des postes récemment créés peut être différente, et les exigences des employeurs vis-à-vis des nouveaux entrants sur le marché du travail peuvent avoir changé. En particulier, les travailleurs âgés sont moins qualifiés que les plus jeunes si l'on se fonde sur le niveau de diplôme le plus élevé acquis⁽⁵⁾. D'autre part, l'on formule l'hypothèse implicite que les entreprises n'ont pas engagé de personnes surqualifiées par rapport à leurs besoins véritables. L'on estime pourtant qu'en 2010, 22 % des personnes en emploi étaient surqualifiées en Belgique⁽⁶⁾.

Théoriquement, la mesure la plus fidèle de la demande des employeurs serait celle des postes vacants par niveau de qualifications requis. Cependant, les données (administratives) pour la Belgique sont incomplètes et soulèvent des problèmes d'interprétation, nombreux étant les employeurs qui n'indiquent pas systématiquement le niveau de diplôme exigé dans les offres déposées.

L'enquête sur les forces de travail distingue le lieu d'exercice du travail (en Belgique ou en dehors) du lieu de résidence du répondant (uniquement en Belgique). Dans le cas de la Belgique – un petit pays qui connaît un important phénomène de navettes internes –, la caractéristique du lieu d'emploi du travailleur est plus pertinente pour mesurer l'écart entre les besoins des employeurs et les compétences de la main-d'œuvre disponible localement.

En ce qui concerne l'offre de main-d'œuvre, elle peut être calculée de diverses manières selon que l'on considère que les personnes en emploi et les inactifs en font partie ou non. Nous nous limitons à une approche plutôt restrictive, à savoir les personnes au chômage, en principe plus directement disponibles pour travailler. Comme dans le cas de l'emploi, c'est la définition du BIT qui est retenue pour délimiter le chômage, c'est-à-dire les personnes qui

(1) Certaines grandes enquêtes du type de l'Enquête sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (ALL ou Adult Literacy and Life Skills survey) doivent se limiter aux compétences en termes d'alphabétisation et aux aptitudes en calcul, par exemple.

(2) Toutefois, seuls les résultats obtenus au niveau des régions sont présentés, en raison des problèmes de représentativité des données à un niveau géographique plus détaillé.

(3) Dernière année complète disponible pour les microdonnées fournies par Eurostat pour l'UE et par la DGSIE pour la Belgique et ses régions au moment de la rédaction de cet article.

(4) Les personnes qui ont travaillé au moins une heure rémunérée durant la semaine de référence ou n'ont pas travaillé mais ont normalement un emploi dont ils ont été absents temporairement pour cause de maladie, de vacances, de conflit social ou de formation.

(5) Cette notion ne reflète évidemment pas l'acquisition de nouvelles compétences au cours de la carrière professionnelle.

(6) Pourcentage des travailleurs ayant un niveau d'éducation élevé, c'est-à-dire ayant terminé l'enseignement supérieur (CITE 5 ou 6), qui occupent des emplois peu ou moyennement qualifiés (CITP types de profession 4 à 9 tels qu'employés administratifs, agriculteurs, ouvriers, etc.). Calcul effectué sur la base des données des enquêtes sur les forces de travail de 2010 (CE).

n'avaient pas d'emploi durant la semaine de référence, étaient disponibles pour travailler et avaient soit activement recherché un emploi durant les quatre dernières semaines, soit déjà trouvé un emploi prenant cours durant les trois mois suivants.

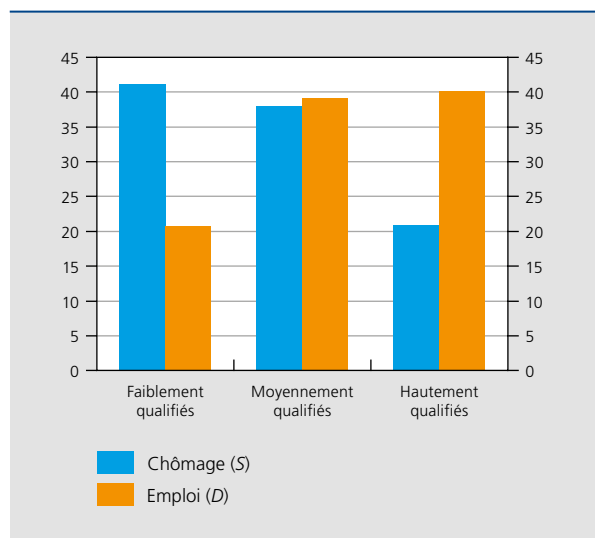
L'indice final ne révèle absolument rien sur le nombre de personnes occupées ou à la recherche d'un emploi puisqu'il est basé, par définition, sur des ratios (cf. plus loin la comparaison européenne). Cependant, l'on part du constat qu'il coexiste en Belgique un nombre important de postes vacants et de demandeurs d'emploi inoccupés, et l'on cherche à caractériser la demande et l'offre de travail.

2.1.3 Évolution de l'indice d'inadéquation

Comme on l'a expliqué ci-avant, l'indice mesure la distance entre les distributions de l'offre et de la demande de qualifications, représentées respectivement par le chômage et par l'emploi. Actuellement, environ 80 % de l'emploi exercé en Belgique nécessite des travailleurs moyennement et hautement qualifiés, tandis que la main-d'œuvre disponible, constituée par les demandeurs d'emploi, est à 80 % faiblement ou moyennement qualifiée. Le niveau de l'indice s'explique par la faiblesse de la part relative des demandeurs d'emploi hautement qualifiés dans l'offre de main-d'œuvre et, inversement, par la proportion élevée des demandeurs d'emploi n'ayant pas terminé leurs études secondaires, alors que la demande des entreprises pour ce type de profil est faible.

GRAPHIQUE 2 VENTILATION DU CHÔMAGE ET DE L'EMPLOI PAR NIVEAU DE QUALIFICATIONS EN BELGIQUE EN 2010

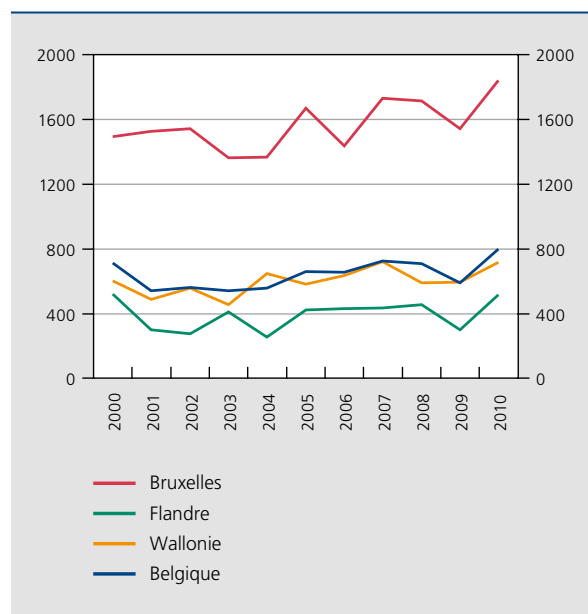
(en pourcentage du chômage et de l'emploi total des 15-64 ans)



Source : DGSIE (EFT, microdonnées).

GRAPHIQUE 3 INDICE D'INADÉQUATION EN BELGIQUE ET DANS LES RÉGIONS

(niveau)



Source : DGSIE (EFT, microdonnées).

Entre 2003 et 2007, l'indice calculé au niveau de la Belgique a affiché une légère hausse, qui s'est interrompue en 2008. Il a chuté en 2009, à la suite d'une baisse de la part relative des faiblement qualifiés parmi les demandeurs d'emploi (qui s'est traduite par une hausse de la proportion des chômeurs hautement qualifiés). La croissance de l'indice, qui a été marquée en 2010, a plus que compensé le recul observé l'année précédente. Cependant, il est encore trop tôt pour conclure à une éventuelle aggravation des inadéquations entre l'offre et la demande de travail et, en outre, l'évolution de l'indice d'une année à l'autre doit être interprétée avec prudence, eu égard à la volatilité des données d'enquêtes.

La construction d'un indice de mismatch par région permet d'analyser les divergences qui peuvent exister au sein d'un même pays. L'écart de niveau entre l'indice calculé pour Bruxelles et celui des deux autres régions est considérable : en 2010, l'indice bruxellois était respectivement 3,5 et 2,5 fois plus élevé que ceux de la Flandre et de la Wallonie.

Avec des structures de l'emploi et du chômage similaires, les niveaux des indices wallon et flamand sont assez proches. Dans ces deux régions, la majorité des emplois sont occupés par des personnes moyennement qualifiées (40 % en moyenne), suivis par les postes hautement qualifiés (37 % en moyenne). Dans les deux cas, l'inadéquation

est causée par la surreprésentation des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés par rapport aux besoins des employeurs et par la sous-représentation des demandeurs d'emploi hautement qualifiés. La main-d'œuvre disponible en Wallonie parvient toutefois encore moins à répondre aux besoins des entreprises, en raison du moindre poids des demandeurs d'emploi hautement qualifiés dans la réserve de main-d'œuvre comparativement à ce qui est observé en Flandre.

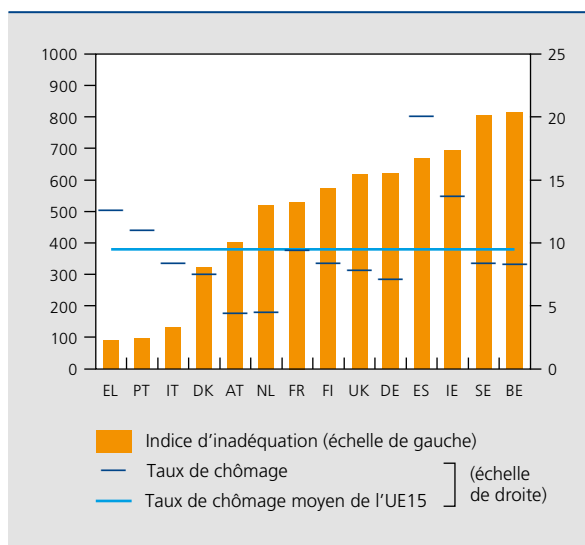
À Bruxelles, les emplois requièrent majoritairement des profils hautement qualifiés – 55 % en 2010 –, tandis qu'à peine 17 % des emplois sont destinés à des travailleurs faiblement qualifiés. Près de la moitié des demandeurs d'emploi résidant dans cette région n'ayant pas terminé leurs études secondaires, le niveau absolu de l'indice est sans surprise largement supérieur à ceux des deux autres régions.

Comme on l'a mentionné plus haut, se pencher sur la structure de l'emploi total ne permet pas d'évaluer les nouvelles attentes des entreprises. Pour tenter d'y remédier, il est possible de ne retenir que le chômage et l'emploi des jeunes, pour qui les exigences en termes de qualifications formelles sont devenues plus élevées – et reflètent le changement de structure de l'économie –, comme indicateurs de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. L'indice d'inadéquation calculé pour la tranche d'âge de 15 à 34 ans dépasse l'indice général : le niveau de qualification des emplois exercés par les jeunes est généralement supérieur à la moyenne, mais l'amélioration du niveau d'éducation des demandeurs d'emploi a été insuffisante. Cette observation n'est pas surprenante au vu des difficultés d'insertion rencontrées par les jeunes demandeurs d'emploi : le ratio de chômage⁽¹⁾ harmonisé des personnes âgées de 15 à 24 ans, à 7,3 % en 2010, est 1,3 fois plus élevé que la moyenne.

2.1.4 Comparaison européenne

Un indice de mismatch peut être calculé pour chaque pays de l'UE. C'est en Belgique que l'indice est le plus élevé, suivi de près par celui de la Suède, où l'écart entre la part relative des emplois faiblement qualifiés et celle des demandeurs d'emploi sans diplôme est aussi très important. Les pays du Sud de l'Europe disposent encore d'une structure d'emploi dans laquelle les effectifs faiblement qualifiés occupent une place importante (un tiers en Grèce et en Italie, près de deux tiers au Portugal), et la distribution du chômage ne s'en écarte pas fondamentalement. L'indice ne donnant pas d'indication du volume de main-d'œuvre concernée, la classification des pays peut donner une fausse idée de la facilité relative d'appariement entre l'offre et la demande de travail : ainsi par exemple, bien

GRAPHIQUE 4 INDICES D'INADÉQUATION DANS L'UE15 ET TAUX DE CHÔMAGE HARMONISÉS EN 2010⁽¹⁾
(respectivement niveaux et pourcentages de la population active correspondante⁽²⁾)



Source : CE (EFT, microdonnées et Eurostat).

(1) Le Luxembourg a été exclu en raison du manque de représentativité des résultats relatifs aux demandeurs d'emploi. L'indice belge est quelque peu plus élevé que dans le graphique précédent car c'est cette fois-ci l'emploi total qui est considéré, travailleurs frontaliers inclus, comme pour les autres pays présentés.

(2) Personnes âgées de 15 ans et plus.

que l'indice de mismatch espagnol soit inférieur à ceux de la Belgique et de la Suède, le taux de chômage harmonisé y a atteint 20,1 % en 2010, contre respectivement 8,3 et 8,4 % en Belgique et en Suède, soit des niveaux inférieurs à la moyenne européenne.

2.1.5 Offre et demande de métiers

Le critère du diplôme le plus élevé obtenu masque des profils très différents (profession exercée, expérience, orientation des études, etc.). Sur la base des enquêtes sur les forces de travail, il est possible de confronter la structure de la demande (approchée par l'emploi) en fonction des métiers exercés à la structure de l'offre (approchée par les personnes au chômage) en fonction de la dernière profession⁽²⁾ : cela implique que les sortants du système scolaire ou de l'université qui recherchent un emploi pour la première fois⁽³⁾ – soit majoritairement les jeunes – ne sont pas inclus dans la ventilation. En dépit de cette limite, il est intéressant d'examiner le poids relatif des profils

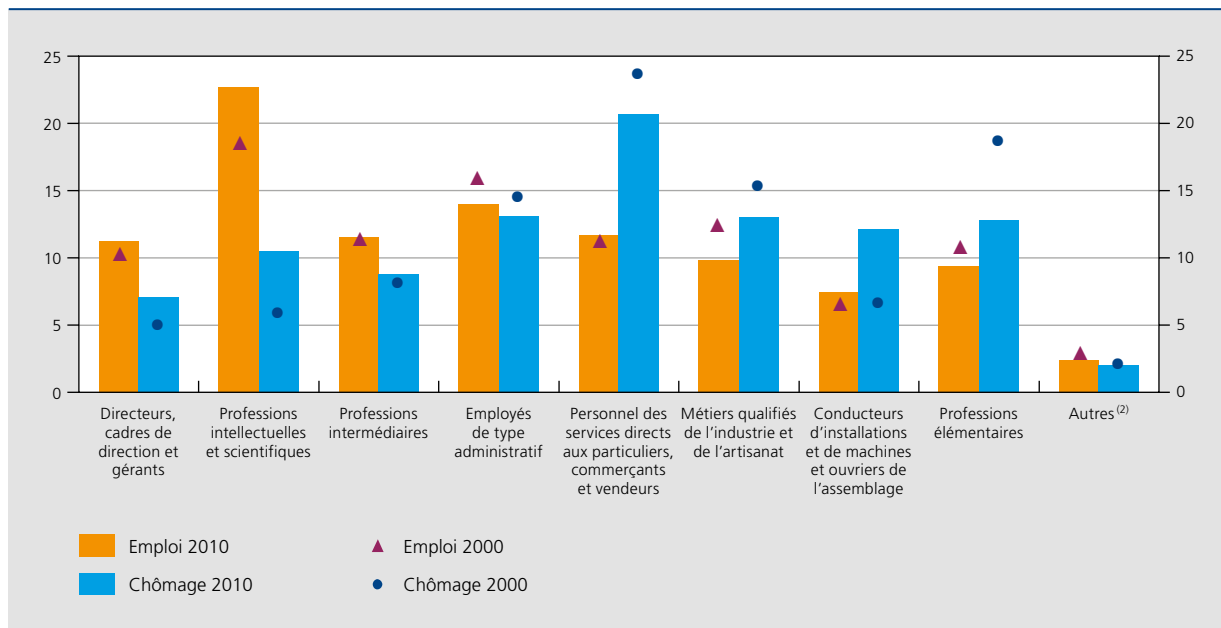
(1) Le ratio de chômage est exprimé en pourcentage de la population totale correspondante, tandis que le taux de chômage est habituellement exprimé en pourcentage de la population active correspondante, soit un taux de 22,4 % pour les jeunes en 2010, ce qui correspond à près de trois fois la moyenne.

(2) Selon la classification CITP88.

(3) Dans l'enquête, les jobs d'étudiants ne sont pas pris en compte dans la classification par métiers. En outre, si le dernier emploi a été exercé plus de huit ans auparavant, la question du métier n'est pas posée.

GRAPHIQUE 5 DISTRIBUTION DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE SELON LA PROFESSION EN 2000 ET EN 2010⁽¹⁾

(en pourcentage de l'emploi et du chômage total des 15-64 ans)



Source : CE (EFT, microdonnées).

(1) Dernière profession exercée par la personne sans emploi.

(2) Professions militaires, agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche.

professionnels des demandeurs d'emploi comparativement aux exigences du marché du travail.

Quelques faits saillants ressortent de cet angle d'analyse de l'offre et de la demande. La part des professions intellectuelles et scientifiques dans l'emploi est la plus importante; elle dépasse de loin celle de ces profils dans le chômage, soit 23 %, contre 11 % en 2010. Ce groupe comprend des métiers très divers, tels que les médecins, les professeurs d'université, les ingénieurs, ou encore les juristes, pour ne citer que quelques exemples. On retrouve un écart sensible, bien que moindre, pour d'autres professions exigeant des niveaux de qualifications élevés – comme les directeurs, les cadres de direction, les gérants d'entreprise – ou moyens – comme les professions intermédiaires (divers métiers techniques, certaines professions dans la santé, l'enseignement, etc.). Les inadéquations entre l'offre et la demande de travail sont a priori très limitées du côté des employés de type administratif (secrétaires, employés de bureau, caissiers, etc.). Les parts dans l'emploi et dans le chômage du personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs s'écartent fortement, à respectivement 12 et 21 % en 2010, en faisant le groupe de métiers le plus fréquent chez les demandeurs d'emploi. L'offre relative de main-d'œuvre dépasse la demande relative dans divers autres métiers moyennement ou faiblement qualifiés: métiers

de l'industrie et de l'artisanat, conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage, professions élémentaires.

La comparaison dans le temps entre deux années marquées par une conjoncture économique différente invite à la prudence, certaines catégories de métiers étant plus ou moins sensibles aux fluctuations de l'activité. Cependant, le signe de l'écart entre l'offre et la demande relative pour les divers groupes de professions envisagés est resté le même entre 2000 et 2010, et l'ampleur de cette marge n'a pas fondamentalement changé (sauf dans le cas des professions élémentaires où elle s'est fortement réduite⁽¹⁾). La ventilation de l'emploi révèle toutefois un besoin accru de qualifications: les postes de direction et les professions intellectuelles et scientifiques représentaient ensemble 34 % de l'emploi en 2010, contre 29 % dix ans plus tôt; entre-temps, la part des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat, des employés de type administratif et des professions élémentaires a baissé de 39 à 33 %. La composition du chômage a suivi cette tendance, les demandeurs d'emploi ayant exercé dernièrement un poste requérant un niveau de qualification élevé étant proportionnellement plus nombreux en 2010

(1) L'écart pour les conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage a augmenté, mais est volatil d'une année à l'autre en raison de la petite taille du groupe concerné.

qu'en 2000; les demandeurs d'emploi ayant un passé professionnel dans un métier industriel, administratif ou dans une profession élémentaire étaient en revanche proportionnellement moins nombreux en 2010 que dix ans plus tôt.

Bien qu'on ne puisse mettre directement en relation les différentes catégories de métiers avec les diplômes exigés, cette tendance confirme le relèvement dans le temps du niveau d'éducation de la main-d'œuvre disponible. En 2000, la moitié des personnes au chômage étaient faiblement qualifiées, une proportion qui est passée à 41 % en 2010.

2.2 Approche microéconomique : les fonctions critiques

La mesure des inadéquations a reposé principalement sur le degré de qualifications sanctionné par un diplôme, quel que soit son orientation et le moment où il a été obtenu. Or, d'autres caractéristiques des demandeurs d'emploi jouent un rôle dans leur probabilité d'être engagés et, même si les descriptions de profil attachées aux postes à pourvoir sont exprimées en termes de niveau ou de domaine d'études, les attentes réelles des entreprises vont au-delà de ces critères, qui visent le plus souvent à opérer un premier tri parmi les candidats potentiels. L'analyse des fonctions critiques, produite chaque année par les services publics régionaux de l'emploi (SPE), soulève les problèmes de recrutement rencontrés par certains employeurs.

Le taux de satisfaction et la durée d'ouverture des offres relatives à une fonction critique sont respectivement inférieur et supérieure à ceux de l'ensemble des offres d'emploi. À cette analyse statistique s'ajoute l'expérience des conseillers des SPE et l'apport des employeurs, qui permettent de confirmer ou d'infirmer la « criticité » du métier (et éventuellement d'en ajouter d'autres).

Les postes ouverts pour des fonctions critiques sont plus longs à pourvoir que la moyenne. Les employeurs ont plus de mal à trouver des candidats en raison de la pénurie de ceux-ci, de conditions de travail difficiles, d'aspects qualitatifs (diplôme requis, expérience nécessaire, langues à maîtriser) ou d'un manque de mobilité. Les offres pour ces fonctions sont susceptibles de figurer parmi les postes vacants plusieurs mois d'affilée.

Comme l'indique le tableau 1, les fonctions critiques se rapportent à différents domaines et ne concernent pas exclusivement des postes qualifiés. Par souci de

TABLEAU 1 NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI REÇUES PAR LES SPE POUR DES FONCTIONS CRITIQUES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE EN 2011⁽¹⁾

	Flandre	Wallonie	Bruxelles
Fonctions d'encadrement et de communication	11 221	3 313	502
Personnel enseignant	9 510	– ⁽²⁾	2 774
Métiers des secteurs médical, social et de l'aide aux personnes	17 053	2 592	523
Fonctions administratives	11 156	–	1 615
Fonctions commerciales	29 298	8 594	1 372
Métiers de l'informatique	8 822	2 100	867
Métiers techniques	25 199	15 393	763
Métiers de la construction	13 328	4 940	96
Métiers du transport et de la logistique	9 579	–	75
Métiers de l'horeca et du tourisme	10 378	3 450	409
Métiers de l'artisanat	2 882	881	52
Personnel de nettoyage	24 189	4 870	–
Horticulture	896	–	–
Autres	3 238	349	–
Total	176 749	46 482	9 048

Sources : Actiris, FOREM, VDAB.

(1) Les catégories professionnelles se fondent sur celles définies par Actiris dans son analyse des fonctions critiques.

(2) Un arrêté du gouvernement de la Communauté française dresse la liste des fonctions touchées par la pénurie pour l'année scolaire 2010-2011. Parmi les enseignants les plus recherchés figurent les instituteurs primaires et maternels et les professeurs de langues, de mathématiques, de sciences, de français, de cours techniques et de pratique professionnelle.

simplification, les divers métiers posant problème ont été regroupés dans des catégories plus générales. Cela ne signifie pas que tous les métiers pouvant exister dans ces catégories doivent être considérés comme critiques.

Sans pour autant que toutes les offres d'emploi reçues pour une catégorie critique soient difficiles à satisfaire, l'on note qu'en Flandre, ce sont les fonctions commerciales et les métiers techniques (par exemple, mécaniciens de maintenance, électriciens) qui comptabilisent le plus grand volume d'offres. En Wallonie, il s'agit principalement des métiers techniques, et à Bruxelles des métiers de l'enseignement. La plupart du temps, les facteurs explicatifs du statut critique d'un métier (aspects quantitatifs, qualitatifs ou conditions de travail) s'additionnent. La récurrence d'une année à l'autre de nombreuses professions dans les listes régionales confirme la nature structurelle des difficultés de recrutement rencontrées.

3. Inadéquations géographiques

3.1 Dispersion du taux de chômage

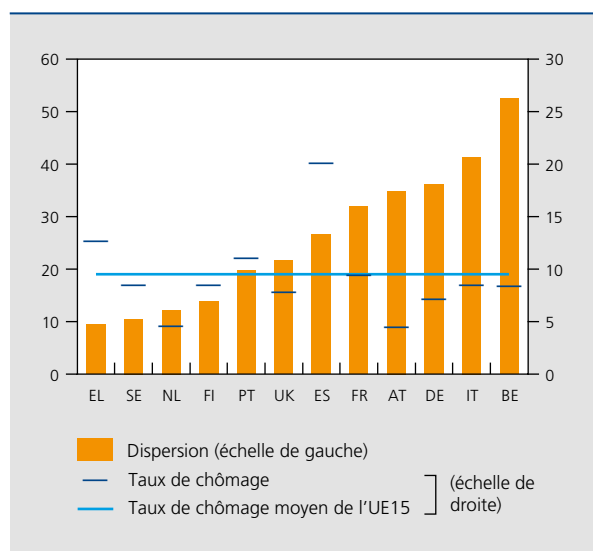
L'indicateur habituellement utilisé pour spécifier les inadéquations géographiques sur le marché du travail d'un pays est la dispersion des taux de chômage régionaux. Comme on l'a vu, la situation sur le marché du travail varie considérablement d'une région à l'autre, mais aussi d'une province à l'autre. Selon les résultats des enquêtes sur les forces de travail, en 2010, c'est en Belgique que la dispersion⁽¹⁾ des taux de chômage était la plus élevée de toute l'UE. Ainsi, aux deux extrêmes, le taux de chômage harmonisé s'est établi à 17,3 % à Bruxelles, contre 3,8 % en Flandre occidentale. Cette grande dispersion pourrait signifier que les emplois ne sont pas offerts là où les demandeurs d'emploi résident. Mais sur la base de cet indicateur, l'on ne sait pas si les personnes en recherche d'emploi (par exemple à Bruxelles) disposent des qualifications requises pour satisfaire l'offre d'emplois disponibles (par exemple en Flandre). Si tel n'est pas le cas, les inadéquations entre l'offre et la demande ne relèvent pas que d'un problème de mobilité géographique. Il apparaît en tout cas utile de compléter l'observation de la dispersion

des taux de chômage par une analyse de la mobilité de la main-d'œuvre (cf. infra).

C'est à Bruxelles que, rapportée à la population en âge de travailler, l'offre d'emplois est la plus vaste, soit près d'un poste de travail par Bruxellois⁽²⁾. La situation sur le marché du travail est donc très contrastée : l'emploi y est abondant, mais le taux de chômage très élevé. Ce paradoxe s'explique en partie par le fait qu'à Bruxelles, une part substantielle des emplois est liée directement (fonctionnaires qui travaillent pour les différents niveaux de pouvoir) ou indirectement (personnel d'entreprises qui établissent leur siège social dans la capitale ou à proximité du pouvoir central) à son statut de capitale régionale, nationale et européenne. Ces fonctions concernent plutôt des personnes qualifiées, soit un profil différent de celui d'une large frange de la population qui habite la région. À ce problème de qualifications s'ajoute le fait qu'à Bruxelles réside une vaste population d'origine étrangère, qui ne remplit pas nécessairement les critères des postes vacants en termes de nationalité ou de connaissance des langues et qui est potentiellement davantage touchée par des phénomènes de discrimination à l'embauche. Ces éléments concourent à rendre l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail particulièrement aiguë à Bruxelles (c'est d'ailleurs ce qui ressort de l'indice de mismatch bruxellois, plus élevé que celui des autres régions).

GRAPHIQUE 6 DISPERSION⁽¹⁾ ET MOYENNE⁽²⁾ DES TAUX DE CHÔMAGE DANS L'UE15 EN 2010

(en pourcentage, personnes âgées de 15 ans et plus)



Source : CE (EFT, Eurostat).

(1) L'indicateur de dispersion, exprimé en pourcentage, correspond au rapport entre la racine carrée de la variance (pondérée par la part, par région, de la population active dans la population active totale) des taux de chômage harmonisés régionaux au niveau d'agrégation NUTS2 (qui correspond en Belgique aux provinces) et le taux de chômage total. Il indique donc dans quelle mesure le taux de chômage varie entre les subdivisions administratives d'un pays donné. Les données sont manquantes pour le Danemark, l'Irlande et le Luxembourg.

(2) Pourcentage des personnes au chômage (concept BIT), en pourcentage de la population active.

Cependant, une dispersion limitée n'implique pas d'emblée une situation générale plus favorable sur le marché du travail. Si la Belgique se démarque par l'importance des écarts de taux de chômage entre les provinces, le taux de chômage moyen y est inférieur à celui de plusieurs pays où la dispersion territoriale du sous-emploi est plus équilibrée. Ainsi, en 2010, la dispersion était 5,5 fois plus importante en Belgique qu'en Grèce, où, à 12,6 %, le taux de chômage moyen était sensiblement supérieur à celui enregistré dans notre pays (8,3 %) : en Grèce, il est élevé dans toutes les régions, alors qu'en Belgique, des zones où le chômage est relativement faible en avoisinent d'autres où il est élevé. Ces situations relatives prévalaient – quoique de manière moins tranchée – déjà en 2007, soit avant la grande récession.

3.2 Mobilité géographique de la main-d'œuvre

Par mobilité géographique, l'on entend le déplacement physique du domicile vers le lieu de travail. Elle peut désigner un déplacement quotidien, ou du moins régulier

(1) Au niveau NUTS2, correspondant en Belgique aux provinces.

(2) Emploi régional (source : ICN) et recensement de la population en 2010 (source : DGSIE).

(navette), ou le déménagement vers un lieu de résidence plus proche du lieu de travail. Cette section s'intéresse principalement à la mobilité quotidienne des travailleurs ; celle-ci peut contribuer à atténuer les inadéquations de localisation et de qualifications entre l'offre et la demande de travail en compensant les pénuries locales par des excès trouvés ailleurs.

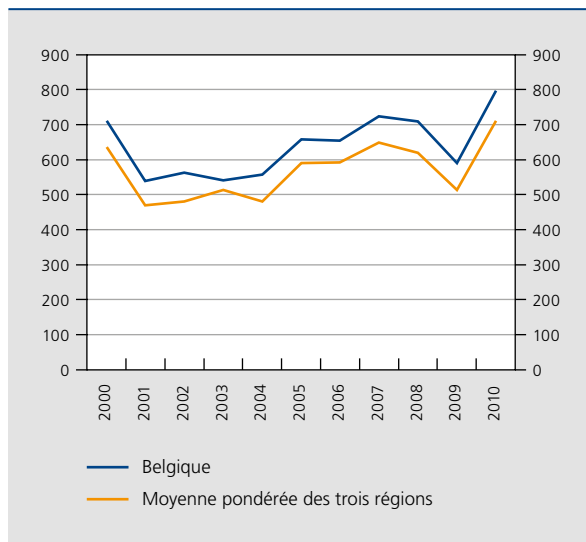
3.2.1 La mobilité comme solution aux problèmes de recrutement

Une manière d'évaluer si le niveau du mismatch sur le marché du travail relève davantage d'un problème de qualifications ou de mobilité de la réserve de main-d'œuvre consiste à comparer l'indice de mismatch total du pays avec la moyenne pondérée⁽¹⁾ des indices régionaux (ECB, 2012). Les deux indices ainsi calculés se réfèrent au même niveau d'agrégation (la Belgique), mais le premier rapporte les différences de distribution des qualifications agrégées, tandis que le second reflète les distributions de qualifications désagrégées. Si les inadéquations sont similaires entre les régions (mêmes types de déséquilibres), les deux indices donneront le même résultat⁽²⁾. Mais s'il y a une pénurie de certaines qualifications dans des régions, compensée par un excès dans d'autres, alors l'indice belge se situera sous l'indice pondéré. En effet, alors que, dans ce cas théorique, l'indice national révélerait un mismatch limité, car la distribution agrégée des qualifications masquerait cette hétérogénéité, l'indice pondéré serait plus élevé puisque les mismatches sont additionnés. C'est pourquoi l'écart entre les deux indices peut être interprété comme l'ampleur de l'inadéquation entre l'offre et la demande causée par un problème de mobilité.

L'indice total belge se situe à peu près au même niveau que l'indice pondéré : en effet, les inadéquations en Flandre et en Wallonie sont du même type, et c'est le poids (en termes de population active) de ces deux régions qui est déterminant dans la moyenne nationale. La similarité des structures de l'emploi et du chômage dans ces deux régions suggère que la mobilité (ou davantage de mobilité) n'est pas l'unique solution aux problèmes de recrutement. Cette constatation est renforcée par le fait que les listes de fonctions critiques dans le Nord et dans le Sud du pays sont semblables d'une année à l'autre.

Il n'en va pas de même pour la Région de Bruxelles-Capitale, dont la spécificité mérite d'être soulignée. Rappelons que l'indice de mismatch bruxellois est le plus élevé des trois régions, signalant que la main-d'œuvre sur place est formellement trop peu qualifiée par rapport aux besoins des employeurs. Afin de voir comment ce « déficit » est comblé, il est possible, sur la base des enquêtes sur les forces de travail, de mesurer la part des emplois

GRAPHIQUE 7 INDICES D'INADÉQUATION TOTAL ET PONDÉRÉ⁽¹⁾
(niveaux)



Source : DGSIE (EFT, microdonnées).

(1) Indice belge global et moyenne pondérée (à l'aide de la population active) des indices régionaux.

exercés dans chaque province par des résidents et par des navetteurs et d'identifier l'origine géographique de ces derniers.

3.2.2 Les navettes

Une constatation initiale sur la base du tableau 2 croisant les lieux de résidence et d'exercice de l'emploi est que la part des emplois occupés par des résidents à Bruxelles est nettement plus faible que dans les deux autres régions. En moyenne, en 2010, 97 % des travailleurs actifs en Flandre y étaient domiciliés ; c'était le cas de 96 % des travailleurs en Wallonie. En revanche, à peine la moitié des emplois exercés à Bruxelles l'étaient par des résidents : la capitale attire de fait une quantité importante de travailleurs issus d'autres régions.

La majorité des travailleurs entrants – soit environ les deux tiers ou 239 000 – viennent de Flandre, en particulier du Brabant flamand voisin, puis de Flandre orientale. Le reste des emplois exercés à Bruxelles le sont par des travailleurs résidant en Wallonie – 19 % ou 132 000 en 2010 –, principalement dans le Hainaut et le Brabant wallon.

(1) À l'aide de la population active.

(2) Par exemple, dans un contexte simplifié où il y aurait deux régions r1 et r2 et deux types de qualifications q1 et q2, si les deux régions font face à un excès de main-d'œuvre q1 par rapport à ce qui est demandé, un rééquilibrage (par mobilité à l'intérieur du pays) ne peut se faire au niveau national.

Les navetteurs extra-régionaux vers la Flandre – relativement peu nombreux (83 000 personnes) – étaient originaires pour moitié de Bruxelles et, pour l’autre moitié, de Wallonie. Au niveau des provinces, le Brabant flamand fait figure d’exception : environ 13 % des emplois qui y sont exercés le sont par des travailleurs venant de Bruxelles ou de Wallonie, ce qui en fait la province flamande dont le taux de travailleurs résidents est le plus faible.

L’on observe une certaine mobilité intra-régionale en Flandre. Ainsi, les provinces d’Anvers et du Brabant flamand ont attiré des travailleurs des provinces limitrophes en 2010 : dans le premier cas, plus de 9 % des travailleurs venaient de Flandre orientale et du Brabant flamand ; dans le second cas, 19 % des travailleurs habitaient dans la province d’Anvers, de Limbourg ou de Flandre orientale. En revanche, le Limbourg et la Flandre occidentale n’ont enregistré qu’un modeste phénomène de navettes entrantes.

En Wallonie, qui a attiré 45 000 navetteurs en 2010, le problème de la non-représentativité des données

rencontré lorsque les navetteurs extra-régionaux sont ventilés par province est de nouveau révélateur de l’insuffisance de la mobilité géographique de la main-d’œuvre. Au niveau des provinces wallonnes, des différences se dessinent toutefois : 59 % des travailleurs actifs dans le Brabant wallon y sont domiciliés, les autres habitant principalement dans le Hainaut et à Bruxelles. Dans la province de Namur, 80 % des emplois sont occupés par des résidents, le reste l’étant par des habitants des provinces voisines, principalement du Hainaut. Ailleurs, entre 87 et 94 % des emplois sont exercés par des habitants de la province, les navetteurs étant plutôt éparpillés.

En conclusion, l’on peut dire que, alors que les déplacements vers Bruxelles sont particulièrement nombreux, l’on n’observe, jusqu’à présent, pas de mobilité importante entre le Nord et le Sud du pays. Les navetteurs en provenance de Bruxelles se déplacent le plus souvent vers les Brabants flamand et wallon. Or, le stock de postes de travail offerts demeure élevé, en particulier en Flandre, laquelle bénéficierait de l’apport de la réserve de main-d’œuvre des autres régions du pays.

TABLEAU 2 VENTILATION DES EMPLOIS EXERCÉS DANS CHACUNE DES PROVINCES SELON LA PROVINCE DE RÉSIDENCE EN 2010
(en pourcentage de l’emploi total exercé dans chacune des provinces, sauf mention contraire)

Lieu de travail	Bruxelles	Flandre					Wallonie				À l’étranger	
		Anvers	Limbourg	Flandre orientale	Brabant flamand	Flandre occidentale	Brabant wallon	Hainaut	Liège	Luxembourg		Namur
Lieu de résidence												
Bruxelles	47,7	0,8	n.r.	n.r.	8,2	n.r.	8,5	1,0	n.r.	n.r.	n.r.	6,3
Flandre												
Anvers	4,3	86,1	3,2	2,3	8,4	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	13,4
Limbourg	1,2	2,6	91,1	n.r.	3,7	n.r.	n.r.	n.r.	1,2 ⁽¹⁾	n.r.	n.r.	18,3
Flandre orientale	8,4	5,0	n.r.	88,9	6,8	4,8	n.r.	0,7 ⁽¹⁾	n.r.	n.r.	n.r.	3,5 ⁽¹⁾
Brabant flamand	18,1	4,4	3,4	2,5	67,4	n.r.	5,1	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	3,0 ⁽¹⁾
Flandre occidentale	1,7	0,6 ⁽¹⁾	n.r.	4,8	0,7 ⁽¹⁾	93,4	n.r.	1,1	n.r.	n.r.	n.r.	3,1 ⁽¹⁾
Wallonie												
Brabant wallon	6,8	n.r.	n.r.	n.r.	2,2	n.r.	59,0	1,6	n.r.	n.r.	2,5	n.r.
Hainaut	7,2	n.r.	n.r.	n.r.	1,6	1,3	15,6	89,2	0,9 ⁽¹⁾	n.r.	7,3	8,3
Liège	2,3	n.r.	n.r.	n.r.	0,6 ⁽¹⁾	n.r.	2,9 ⁽¹⁾	0,7 ⁽¹⁾	93,7	3,8 ⁽¹⁾	6,1	14,6
Luxembourg	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	1,4	86,8	3,0	25,5
Namur	2,1	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	6,9	4,8	1,5	7,3	79,8	n.r.
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>p.m. Nombre absolu en milliers</i>	709	743	325	545	410	480	139	387	363	80	160	109

Source : CE (EFT, microdonnées).

(1) Données peu fiables.

Pour encourager la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi, un accord de coopération multilatéral a été conclu en 2005 entre les trois régions, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française. Cet accord contient plusieurs engagements, parmi lesquels l'échange d'informations sur les offres et demandes d'emploi, ou encore la promotion des cours de langues et l'organisation de formations transrégionales. Depuis juin 2006, les offres d'emploi qui appartiennent aux fonctions critiques et les offres d'emploi qui sont en général difficilement satisfaites sont transmises automatiquement et réciproquement entre les SPE. Compte tenu de la pénurie structurelle de main-d'œuvre en Flandre pour bon nombre de professions, le VDAB recherche également de la main-d'œuvre qualifiée dans les autres régions. Cette promotion de la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi prend la forme de partenariats entre le VDAB et ses homologues, le FOREM et Actiris⁽¹⁾, en vue de transmettre, outre l'échange automatique, des offres d'emploi plus spécifiques et d'orienter les demandeurs d'emploi wallons et bruxellois vers celles-ci.

3.2.3 Profil des navetteurs

La ventilation des navetteurs selon leur niveau de qualifications indique que, conformément aux attentes, les travailleurs faiblement qualifiés ont moins tendance à se déplacer vers une autre région pour y exercer un emploi, et ce en raison du coût relatif que représente un emploi éloigné de leur domicile (frais de transport ou de garde d'enfants par exemple) par rapport au gain financier qu'ils peuvent en retirer.

À Bruxelles, les navetteurs originaires de Flandre et de Wallonie étaient majoritairement diplômés de l'enseignement supérieur, à hauteur de 59 %, en 2010. Plus rares

sont les travailleurs faiblement qualifiés qui se déplacent vers la capitale; ils représentent 11 % des navetteurs flamands et 12 % des wallons.

En Flandre, la répartition des navetteurs extra-régionaux par niveau de qualifications est plus équilibrée: 43 % des Bruxellois qui venaient y travailler en 2010 étaient hautement qualifiés, les autres se partageant à parts égales entre titulaires d'un diplôme du secondaire et personnel faiblement qualifié. Lorsque les travailleurs résidant en Wallonie vont travailler dans le Nord du pays, ils sont hautement qualifiés dans 41 % des cas; un tiers sont moyennement qualifiés et un quart n'ont pas terminé l'école secondaire. Plusieurs facteurs influencent cette répartition différente, dont la structure de l'activité, moins axée sur les services comparativement à la capitale.

En Wallonie, la main-d'œuvre non résidente est principalement hautement qualifiée, quelle que soit sa région d'origine. Ainsi, plus de 60 % des Bruxellois qui se déplacent vers le Sud du pays le sont, et environ un quart sont moyennement qualifiés. Les proportions correspondantes pour les navetteurs flamands sont de respectivement 43 et 35 %. Ces distributions tranchent nettement avec la structure d'emploi des résidents, beaucoup plus équilibrée entre les divers niveaux d'éducation.

3.2.4 Facteurs pouvant influencer la navette

Une multitude de facteurs peuvent influencer la décision de faire la navette. Comme il n'existe que peu de littérature et de statistiques à ce sujet, l'analyse se borne, par défaut, à décrire leur influence potentielle.

(1) Les « semaines de l'emploi », les « salons de l'emploi » et les « jobdatings » sont également des outils de promotion de la mobilité interrégionale.

TABLEAU 3 VENTILATION DES TRAVAILLEURS PAR NIVEAU DE QUALIFICATIONS SELON LA RÉGION DE TRAVAIL ET DE RÉSIDENCE EN 2010

(en pourcentage du nombre total de travailleurs correspondant par région de résidence)

Lieu de travail	Bruxelles			Flandre			Wallonie		
	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés
Lieu de résidence									
Bruxelles	22,4	26,9	50,7	29,3	28,2	42,6	13,5	25,5	61,0
Flandre	11,3	29,4	59,4	20,3	42,6	37,1	21,8	35,0	43,2
Wallonie	11,9	29,3	58,9	25,1	33,6	41,3	23,9	39,2	37,0

Source : CE (EFT, microdonnées).

L'importance de la navette dépend de l'activité économique et de la situation sur le marché du travail dans la région de résidence et dans la région d'emploi potentielle. La preuve en est que la majorité des navetteurs vont travailler à Bruxelles, où il existe un nombre considérable d'emplois pour des néerlandophones comme pour des francophones. La même raison, avec une situation économique relativement plus favorable en Flandre qu'en Wallonie, explique très probablement pourquoi les mouvements de navette sont supérieurs de la Wallonie vers la Flandre qu'en sens inverse.

Le nombre de navetteurs présente un rapport négatif avec la distance entre le domicile et le lieu de travail. Cette hypothèse est confirmée par les données disponibles pour la Belgique, qui révèlent par exemple qu'une très large proportion des navetteurs vers Bruxelles sont originaires du Brabant flamand, province limitrophe. L'infrastructure et les prix des différents modes de transport jouent un rôle non négligeable dans la recherche ou l'acceptation d'un emploi dans une autre région.

Toutes choses égales par ailleurs, la possibilité de gagner un salaire plus élevé incite à changer d'emploi. À cet égard, les écarts de rémunération entre régions (les salaires étant plus élevés si la situation économique est plus favorable) peuvent accroître la mobilité géographique⁽¹⁾.

La mobilité entraînant des coûts, pour que la navette soit financièrement attrayante, il faut non seulement que la différence de salaire soit suffisante, mais aussi que le salaire à percevoir (ailleurs) soit supérieur aux allocations sociales (c'est la problématique des pièges à l'emploi, qui est surtout importante pour les peu qualifiés). Dans ce calcul doivent être pris en compte les coûts découlant de la navette en termes de transport, de garde d'enfants, etc.

Comme on l'a signalé, outre vers Bruxelles, l'essentiel des déplacements se fait entre provinces d'une même région. Le nombre de résidents de Flandre qui travaillent en Wallonie, et vice versa, est donc relativement faible, ce qui indique que la frontière linguistique constitue toujours une barrière à la navette dans notre pays. La connaissance de la seconde langue nationale parmi les demandeurs d'emploi est de fait généralement limitée (CSE, 2008).

Enfin, les prix de l'immobilier représentent un autre facteur pouvant influencer les déplacements. Une personne qui, pour augmenter ses chances sur le marché du travail, veut s'installer dans une région où il y a plus d'activité économique et/ou moins de chômage sera vraisemblablement confrontée, entre autres, à un surcroît de coûts en matière de logement. Ce peut être un argument pour

ne pas déménager vers cette région, et donc pour opter pour la navette.

L'influence de certains de ces facteurs peut peser plus ou moins lourd dans la décision d'aller travailler ailleurs, en fonction, notamment, du niveau de qualifications des demandeurs d'emploi et des travailleurs, comme on l'a démontré dans la section consacrée au profil des navetteurs.

Conclusions

Les problèmes d'appariement entre l'offre et la demande de travail en Belgique sont visibles sur la courbe de Beveridge, mettant en relation le taux de chômage et le taux d'emplois vacants. En dépit d'une mesure partielle de la demande de main-d'œuvre, il apparaît que, pour un même taux de chômage que par le passé, le taux de postes vacants correspondant est aujourd'hui plus élevé. La rencontre entre l'offre et la demande est freinée, notamment, par des inadéquations de nature structurelle, dues à des problèmes de qualifications ou de localisation de la main-d'œuvre.

Une approche de type macroéconomique, avec la construction d'un indice de mismatch – comme l'ont fait Estevao et Tsounta (2011) –, permet d'évaluer l'ampleur des inadéquations de qualifications présentes en Belgique et dans ses régions, mais également au niveau européen. Elle consiste à comparer les distributions du chômage (l'offre de main-d'œuvre) et de l'emploi (la demande) par niveau de qualifications – soit le diplôme le plus élevé obtenu par les demandeurs d'emploi et par les travailleurs. Cette mesure a certaines limites mais, en l'absence de données complètes et harmonisées sur les besoins des employeurs, elle constitue une bonne alternative et un point d'appui pour déceler les évolutions inscrites dans une perspective de long terme et les nécessités en matière de formation (initiale et continue).

Le niveau de l'indice s'explique par « l'insuffisance » de la part relative des demandeurs d'emploi hautement qualifiés dans l'offre de main-d'œuvre et, inversement, par la part relative élevée des demandeurs d'emploi n'ayant pas terminé leurs études secondaires alors que la demande des entreprises pour ce type de profils est plutôt faible. Au niveau du pays, l'indice est le plus haut à Bruxelles:

(1) En Belgique, la concertation salariale s'effectue encore, dans une large mesure, de manière centralisée et au niveau des secteurs, ce qui freine les disparités salariales régionales. Des différences de salaire sont pourtant observées entre les régions. Elles ne s'expliquent pas uniquement par une spécialisation sectorielle différente entre les régions: les données disponibles font en effet apparaître des différences salariales au niveau d'une même branche d'activité entre la Flandre et la Wallonie. Ces écarts tiennent notamment au fait que des augmentations salariales peuvent aussi être accordées au niveau des entreprises elles-mêmes (CSE, 2006).

l'emploi est concentré dans les services et exige majoritairement des profils hautement qualifiés ou spécifiques, du fait de la présence d'administrations publiques et d'institutions internationales, tandis que, la plupart du temps, les demandeurs d'emploi résidant dans cette région sont faiblement qualifiés. Dans une perspective européenne, la Belgique affiche l'indice le plus haut des pays de l'UE15. Cependant, un indice élevé ne va pas nécessairement de pair avec un taux de chômage supérieur à la moyenne ; en témoigne justement la position de notre pays par rapport à la moyenne européenne.

De considérables inadéquations posent cependant problème, certains demandeurs d'emploi risquant de basculer dans le chômage de longue durée, voire dans l'inactivité, aggravant alors la situation. Dans ces conditions, la croissance de l'activité des entreprises peut être freinée. Les personnes faiblement qualifiées constituent un groupe à risque transversal dans différentes catégories de la population⁽¹⁾. La demande des entreprises s'oriente de plus en plus vers les emplois moyennement et hautement qualifiés. C'est ce qui ressort également des ventilations de l'emploi et du chômage en fonction du (dernier) métier exercé. La part des professions intellectuelles et scientifiques dans l'emploi est la plus importante, soit des emplois auxquels ne peuvent prétendre la majorité des chômeurs, du moins sans formation supplémentaire. Cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de postes vacants pour les demandeurs d'emploi qui n'ont pas suivi d'études supérieures. Les fonctions critiques regroupent une grande variété de profils n'exigeant pas toujours de diplôme particulier. Les manques d'expérience, de compétences génériques et de maîtrise des langues sont quelques-uns des facteurs de nature qualitative qui peuvent constituer un obstacle à l'embauche de personnel.

En général, l'on postule que la mobilité de la main-d'œuvre contribue à réduire les inadéquations géographiques sur

le marché du travail, puisque les postes vacants localement peuvent être pourvus par des personnes qui disposent des compétences requises mais habitent ailleurs. La dispersion des taux de chômage au niveau régional est, comparativement aux autres pays européens, très élevée en Belgique, avec des taux de chômage allant du simple au quadruple selon les provinces. Les Belges sont-ils mobiles ? Alors que l'on compte environ un emploi par habitant à Bruxelles, les postes sont plus souvent occupés par des résidents des autres régions. En revanche, les emplois en Flandre et en Wallonie sont très largement exercés par leurs propres habitants et les échanges de travailleurs entre le Nord et le Sud du pays sont relativement rares, tout comme les navettes en provenance de Bruxelles, sauf vers les provinces de Brabant. Les caractéristiques des travailleurs (potentiels) jouent un rôle dans leur probabilité de déplacement, comme en témoigne la petite proportion de travailleurs faiblement qualifiés parmi les navetteurs. À ceci s'ajoutent d'autres obstacles, tels que la barrière linguistique, la difficulté d'accès au lieu de travail ou les coûts engendrés par l'exercice d'une profession.

Cependant, les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs de part et d'autre de la frontière linguistique, avec des fonctions critiques qui se ressemblent, et la similarité des indices de mismatch calculés pour la Flandre et pour la Wallonie montrent que le marché belge du travail n'est pas seulement confronté à des inadéquations de localisation, mais également – voire surtout – à des inadéquations de qualifications et de compétences, qui appellent des solutions structurelles susceptibles d'améliorer les perspectives d'accès à l'emploi des groupes à risque.

(1) En Belgique, en 2010, leur taux de chômage était près de cinq fois plus élevé que celui des personnes hautement qualifiées.

Bibliographie

Actiris (2011), *Analyse des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2010*, Bruxelles.

Actiris (2012), *Liste des fonctions critiques en Région de Bruxelles-Capitale en 2011*, Bruxelles, juin.

Blanchard O. (1989), « Les courbes de Beveridge et de Phillips comme outils d'analyse du chômage », *L'actualité économique*, 65 (3), 396–422, septembre.

BNB (2002), *Rapport annuel 2001*.

Cahuc P. et A. Zylberberg (1996), *Économie du travail: la formation des salaires et les déterminants du chômage*, Paris, Bruxelles, De Boeck Université (ed).

CCE (2003), *Lettre mensuelle socio-économique*, janvier.

CCE (2009), *Note documentaire: la mobilité géographique de la main-d'œuvre*, octobre.

CSE (2006), *Rapport annuel 2006*.

CSE (2008), *Rapport annuel 2008*.

Desjardins R. et K. Rubenson (2011), *An analysis of skill mismatch using direct measures of skills*, OECD, Working Paper 63.

ECB (2012), « Euro area labour markets and the crisis », *Structural Issues Report September*.

Estevao M. et E. Tsounta (2011), *Has the Great Recession raised US structural unemployment?*, IMF, Working Paper 105, May.

FOREM (2012), *Détection des métiers et fonctions critiques en 2011*, Marché de l'emploi – Analyse, juin.

Scarpetta S. et al. (2012), « Challenges facing European labour markets: Is a skill upgrade the appropriate instrument? », *Intereconomics*, 47, (1), January/February.

Sneessens H. (1995), « Persistance du chômage, répartition des revenus et qualifications », *Économie et statistique*, 287 (1), 17–25.

Synerjob (2010), *Rapport annuel 2010*, Bruxelles.

Van Haeperen B. (1998), *La courbe de Beveridge, Belgique, 1970-1993*, août.

Van Haeperen B. (2001), *Pénuries de main-d'œuvre et autres tensions sur le marché du travail: quelques balises théoriques*, Service des études et de la statistique, Ministère de la Région wallonne, Discussion Paper 0104, novembre.

VDAB (2012), *Analyse vacatures 2011: Knelpuntberoepen*, Brussel.