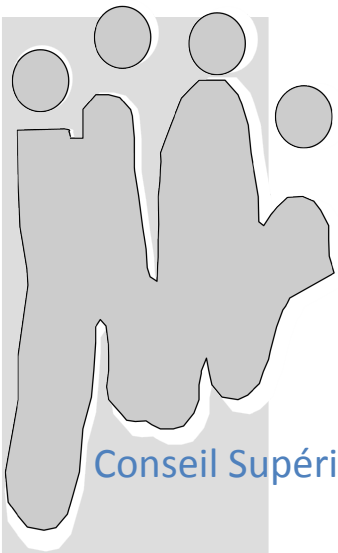
Conseil supérieur de l'emploi



RAPPORT 2013
Les personnes faiblement qualifiées sur le marché du travail

Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale



Conseil Supérieur de l'Emploi

Rapport 2013

Juillet 2013

TABLE DES MATIÈRES

Composition du Conseil supérieur de l'emploi 5

Synthèse et recommandations 7

Évolutions récentes et perspectives du marché du travail 25

Les personnes faiblement qualifiées sur le marché du travail 81

Liste des abréviations et signes conventionnels 224

COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

De Coninck Monica Présidente	Ministre de l'Emploi

Membres fédéraux:

SMETS Jan (N) Vice-Président	Directeur de la Banque nationale de Belgique
BAYENET Benoît (F)	Université libre de Bruxelles
BOGAERT Henri (F)	Commissaire au Plan
CANTILLON Bea (N)	Universiteit Antwerpen
CARLENS Georges (F)	Office national de l'emploi
DE VOS Marc (N)	Universiteit Gent
GLAUTIER Laurence (F)	Mouvement Réformateur
JEPSEN Maria (F)	Université libre de Bruxelles
NICAISE Ides (N)	HIVA, Katholieke Universiteit Leuven
RAYP Glenn (N)	Universiteit Gent
SELS Luc (N)	Katholieke Universiteit Leuven

Membres régionaux:

Bruxelles:

du BLED Sophie (F)	SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
MICHIELS Peter (N)	Administration de l'Économie et de l'Emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale
CHAPELLE Gregor (F)	Directeur général d'Actiris

Communauté germanophone:

NELLES Robert	Geschäftsführender Direktor Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens

Flandre:

DE LATHOUWER Lieve	Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie
LEROY Fons	Gedelegeerd bestuurder van de VDAB
VANDERPOORTEN Dirk	Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie

Wallonie:

DENIL Frédérique	SPF Finances

Secrétaire:

MAETER Pierre-Paul	Président du Comité de direction du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

PERSONNES DE CONTACT

SECRETARIAT DU CONSEIL SUPERIEUR DE L'EMPLOI

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale:

Valérie GILBERT - tél. 02 233 44 99
- fax 02 233 47 38
- e-mail: valerie.gilbert@emploi.belgique.be

ASSISTANCE SCIENTIFIQUE

Banque nationale de Belgique:

Hélène ZIMMER - tél. 02 221 33 86
- e-mail: helene.zimmer@nbb.be

Tomas DE KEYSER, Jan DE MULDER, Philippe DELHEZ, Pierrette HEUSE, Yves SAKS et Hélène ZIMMER.

Remerciements et décharge de responsabilité

Le secrétariat scientifique du Conseil supérieur de l'emploi remercie la Direction générale Statistique et Information économique (DGSIE) d'avoir mis à disposition l'échantillon SES-SBS et les microdonnées des enquêtes sur les forces de travail qui sont utilisés dans différents chapitres de ce rapport. La Direction générale Statistique et Information économique n'est pas responsable des résultats et conclusions dérivées de ces données.

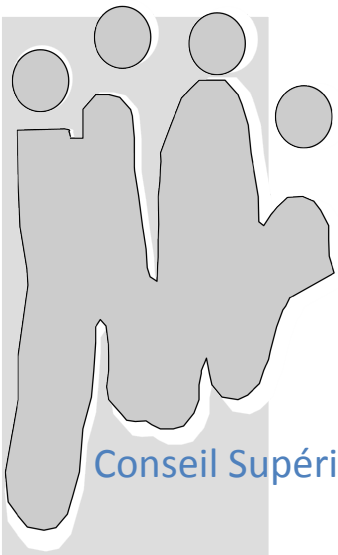
Le secrétariat scientifique remercie Eurostat d'avoir fourni les microdonnées des enquêtes sur les forces de travail et des enquêtes sur les revenus et les conditions de vie qui sont utilisées dans différents chapitres du rapport. Eurostat n'est pas responsable des résultats et conclusions dérivées de ces données.

L'ONEM, le SPF Emploi, Actiris, ADG, Bruxelles Formation, le FOREM et le VDAB ont mis à la disposition du secrétariat scientifique du Conseil supérieur de l'emploi de larges bases de données administratives très détaillées et ont largement partagé leur expertise. Ces institutions ne peuvent toutefois être tenues pour responsables des résultats et conclusions dérivés de ces données et qui figurent dans ce rapport.

Les divers indicateurs et informations utilisés dans le rapport ont été arrêtés au 14 juin 2013.

Vous pouvez accéder à une copie électronique de ce rapport, ainsi que des autres publications du Conseil supérieur de l'emploi, à l'adresse suivante:

http://www.emploi.belgique.be/moduleTab.aspx?id=370&idM=163



Conseil Supérieur de l'Emploi

Synthèse et recommandations

Rapport 2013

I. Évolutions récentes et perspectives sur le marché du travail

En 2012, pour la première fois, la cohorte qui a quitté le marché du travail a été plus nombreuse que celle qui y est entrée. Sans l'appoint du solde migratoire, la population en âge de travailler aurait diminué dans notre pays. Le Bureau fédéral du plan a par ailleurs récemment revu à la baisse ses prévisions de croissance de la population. Deux facteurs principaux – natalité et flux migratoire net − en sont à l'origine; leur réévaluation est notamment liée à la détérioration de la situation économique, en Belgique comme chez nos partenaires européens. Si ces nouvelles hypothèses devaient se vérifier, la population en âge de travailler comptera quelque 140 000 personnes de plus en 2020 qu'en 2012, c'est 40 000 de moins que ce que prévoyaient les précédentes projections. En 2060, la Belgique compterait ainsi 7 400 000 personnes âgées de 15 à 64 ans, soit un demi-million de moins que ce qui était prévu auparavant. Le potentiel de croissance de l'économie en sera affecté, sauf si le taux de participation au marché du travail de cette population, qui n'a plus guère progressé ces dernières années, augmente sensiblement.

Malgré une reprise largement inattendue de la croissance de l'emploi à la fin de 2012, le nombre de personnes occupées n'a augmenté l'an dernier que de 0,2 %, dans un contexte de croissance légèrement négative. Comme toujours en pareilles circonstances, la productivité du travail et le nombre d'heures ouvrées par personne ont servi de premières variables d'ajustement au ralentissement de l'activité. Les éventuelles corrections en termes de personnes occupées n'interviennent, le cas échéant, que par la suite. Faute d'un retournement conjoncturel, l'on peut craindre des destructions significatives d'emplois en 2013, d'autant que certaines mesures de crise comme « Activa Win-Win», qui avaient permis de limiter les pertes nettes d'emplois, ne sont plus à l'ordre du jour.

Si l'on compare la situation d'aujourd'hui à celle d'avant la grande récession, l'on constate que la Belgique a jusqu'à présent nettement mieux résisté que la moyenne européenne, parvenant à maintenir son niveau d'emploi. Seule l'Allemagne a fait mieux. Les pays les plus touchés, à savoir la Grèce et l'Espagne, ont perdu près d'un emploi sur cinq au cours de cette période.

Dans ce contexte, le taux d'emploi s'est quasiment stabilisé, à quelque 67 % de la population âgée de 20 à 64 ans. C'est 6 points de pourcentage en deçà de l'objectif que s'est fixé la Belgique dans le cadre de la stratégie « Europe 2020 ». Pour le réaliser, il faudra encore créer pas moins de 400 000 emplois supplémentaires, soit 50 000 par an d'ici 2020. C'est un projet particulièrement ambitieux puisque, depuis 2008, l'on n'a dénombré que 34 000 créations nettes d'emplois par an en moyenne et, qu'avant la crise, elles étaient de l'ordre de 46 000.

L'actuelle faiblesse conjoncturelle n'apporte en outre aucun soutien à l'emploi. Dans ses dernières projections, la Banque nationale de Belgique anticipe même la perte de quelque 18 000 postes de travail en 2013 et de 6 000 en 2014. Il s'agit là de moyennes annuelles, à politique inchangée. Un redressement progressif de l'activité à partir de la mi-2013 permettra le retour de créations nettes d'emplois dans le courant de 2014. Dans un tel cadre, l'on ne s'étonnera pas de voir le chômage progresser. En 2012, il a déjà concerné 14 500 personnes supplémentaires, dont une majorité résidant en Flandre, où l'emploi est plus sensible aux variations conjoncturelles. Compte tenu de l'accroissement attendu de la population en âge de travailler et d'une légère augmentation du taux de participation, le nombre de demandeurs d'emploi gonflerait encore de 30 000 en 2013 et en 2014, portant le taux de chômage de 7,6 à 8,7 % de la population active.

Plusieurs évolutions spécifiques contribuent à ces développements. D'une part, la croissance de l'activité est insuffisante pour que, compte tenu des gains structurels de productivité, le secteur marchand soit en mesure de créer de nouveaux emplois. D'autre part, la dynamique de croissance des effectifs dans les secteurs public et non marchand, largement subventionnés par les pouvoirs publics, tend à s'affaiblir dans un contexte de rigueur budgétaire. Enfin, l'on commence à observer un ralentissement de l'augmentation des emplois titres-services, sous l'effet de facteurs tant de demande (hausse du prix, arrivée à maturité du marché) que d'offre (difficultés de

recrutement). L'influence de ces éléments est déterminante puisque, entre 2007 et 2011, sur les près de 400 000 emplois supplémentaires créés en Belgique, une majorité l'ont été grâce au soutien plus ou moins direct des pouvoirs publics. Dans la situation budgétaire dans laquelle se trouve le pays, une politique de maîtrise des dépenses s'impose, y compris de celles qui soutenaient ces activités.

L'observation de l'évolution des effectifs occupés par les grandes branches d'activité met en évidence la poursuite de la transformation de notre économie au cours de la dernière décennie. Des pertes d'emplois quasiment continues ont ainsi été enregistrées dans les secteurs primaire (agriculture et pêche) et secondaire (industrie et construction), tandis que le personnel des branches des services n'a cessé de croître. L'on ne peut cependant perdre de vue qu'une part de ce dernier mouvement provient de créations d'emplois en lien direct ou indirect avec les activités du secteur manufacturier, ainsi que de l'outsourcing de fonctions auparavant réalisées au sein même des branches industrielles. Surtout, un nombre considérable des emplois de services, notamment dans le secteur non marchand, bénéficient d'un large soutien direct (administration et enseignement) ou indirect (services aux personnes) des pouvoirs publics. Ces développements sont également visibles au niveau régional, même s'ils s'expriment sur des structures de spécialisation différentes, avec en outre une plus grande sensibilité de l'industrie à la conjoncture en Flandre.

La problématique de l'emploi ne concerne pas toutes les catégories de la population ni toutes les régions du pays de la même manière. Ainsi, le taux d'emploi des hommes est d'ores et déjà de 73 %; il est même de 82 % pour les hautement qualifiés (hommes et femmes confondus), soit une proportion à peine supérieure à la moyenne des 30-55 ans. C'est la faible participation de certains groupes dits à risque qui pèse sur le taux d'emploi en Belgique. Il s'agit principalement des personnes peu qualifiées (dont la situation est étudiée plus en détail dans la partie thématique de ce rapport), des personnes de 55 ans et plus (même si leur position s'est largement améliorée grâce notamment à un effet de cohortes pour les femmes, dont une majorité est occupée dans des activités moins sensibles à la conjoncture et bénéficie par ailleurs d'un niveau d'éducation plus élevé, ainsi qu'aux politiques mises en œuvre pour limiter les sorties anticipées du marché du travail) et des ressortissants de pays extérieurs à l'UE, pour lesquelles l'écart de taux d'emploi par rapport aux nationaux est, en Belgique, le deuxième plus élevé de tous les pays de l'Union.

La participation à l'emploi diffère aussi selon les régions du pays. C'est à Bruxelles que le taux d'emploi est le plus faible (58 %) et en Flandre qu'il est le plus élevé (72 %), tandis qu'il est de 62 % en Wallonie. De tels écarts influencent inévitablement les performances relatives en matière de chômage. Si, avec 7,4 % de la population active à la recherche d'un emploi, la Belgique se situe dans le groupe des pays de l'UE les moins affectés par le chômage, la proportion de demandeurs d'emploi atteint toutefois 16,5 % à Bruxelles et 9,9 % en Wallonie. En Flandre, le taux de chômage, bien qu'en hausse, s'établit à 4,5 %.

À l'exception des personnes âgées de 55 ans et plus, qui, si elles ne sont plus en emploi, sont principalement inactives, l'on retrouve les mêmes groupes de population à risque dans le chômage que dans l'emploi. Le taux de chômage des étrangers extra communautaires, lui aussi influencé par une forte proportion d'inactifs au sein de cette population, s'élève ainsi à 30 %, celui des jeunes de moins de 25 ans à 20 %, avec un maximum de 32 % à Bruxelles. De manière transversale, une caractéristique largement partagée par les différents groupes à risque est leur faible niveau de qualification. Comme on le voit plus en détail dans la partie thématique du rapport, il exerce un frein à leur participation même au marché du travail. Ainsi, même si le taux de chômage des personnes faiblement qualifiées s'élève à 14 %, soit près du double de la moyenne nationale, on peut considérer qu'il ne reflète qu'imparfaitement leur situation de sous-emploi, dans la mesure où nombre d'entre eux sont relégués dans l'inactivité. En revanche, le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur, qui est de 3,8 % en moyenne en Belgique et de 2,5 % en Flandre, témoigne d'une situation proche du plein emploi, mais elle

pourrait aussi être symptomatique de la surqualification de certains travailleurs par rapport aux compétences réellement nécessaires pour les fonctions qu'ils occupent.

Si la Belgique compte toujours une proportion plus importante de chômeurs de longue durée que la moyenne européenne, cet indicateur, mesuré sur la base des résultats des EFT, a aussi évolué relativement plus favorablement dans notre pays. La part des personnes à la recherche d'un emploi depuis plus de deux ans est en effet en recul constant, en dépit de la crise. Le risque de voir augmenter le taux de chômage structurel est ainsi plus faible que chez nos partenaires. Il ne faudrait toutefois pas que ces personnes basculent dans l'inactivité. C'est la raison pour laquelle les politiques d'accompagnement et d'activation qui leur sont dédiées ne peuvent être dissociées du suivi de leur comportement de recherche d'emploi, y compris pour les plus âgés.

À cet égard, le Conseil se réjouit que plusieurs parmi les réformes importantes qu'il avait régulièrement appelées de ses vœux aient pu être mises en œuvre en 2012. L'on peut notamment citer le report des limites d'âge pour accéder aux régimes de sortie anticipée du marché du travail, le suivi du comportement de recherche d'emploi des jeunes sans expérience professionnelle ou des plus de 50 ans, la redéfinition d'un emploi convenable que ne peuvent refuser les demandeurs d'emploi, le renforcement du caractère assurantiel et incitatif des allocations de chômage, l'annonce de la responsabilisation accrue des entreprises utilisatrices du système du chômage temporaire, etc. Ces mesures contribueront à terme à libérer les ressources humaines nécessaires au développement de notre économie. D'importants chantiers particulièrement sensibles restent néanmoins ouverts, tels que l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé et la poursuite de la réforme des pensions. Il est souhaitable qu'ils aboutissent rapidement en veillant, en concertation avec les partenaires sociaux, à en maîtriser les conséquences sur le coût du travail et donc l'emploi, notamment des personnes les moins qualifiées. Les réflexions en cours sur une éventuelle adaptation de loi de 1996 sur la préservation de la position compétitive et la promotion de l'emploi revêtent également une importance considérable pour une économie aussi ouverte que la Belgique.

L'approfondissement de la régionalisation des compétences en matière d'emploi permettra de définir des politiques mieux adaptées aux besoins spécifiques des régions et complémentaires des politiques économiques et industrielles qui sont d'ores et déjà de la responsabilité des Régions. La collaboration qui existe aujourd'hui entre les entités, au travers, notamment, des accords conclus entre les services publics de l'emploi (SPE), devra se poursuivre. De par sa composition, le Conseil supérieur de l'emploi s'avère à cet égard être une plateforme d'échanges adéquate dans le nouveau cadre institutionnel.

II. Les personnes peu qualifiées sur le marché du travail en Belgique

Synthèse

Inadéquation entre l'offre et la demande de travail faiblement qualifié

La qualification d'un individu recouvre l'ensemble des connaissances et compétences utilisables en situation de travail. Celles-ci s'acquièrent par la formation (initiale et continue) et par l'expérience, notamment professionnelle. Faute d'autres informations précises sur ces caractéristiques, c'est généralement le diplôme le plus élevé obtenu qui est utilisé pour identifier le niveau de qualification. Dans cette optique, les personnes faiblement qualifiées sont celles qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. L'expérience des SPE a montré qu'outre des connaissances de base lacunaires, elles ne disposent pas toujours des attitudes de travail adéquates. De ce fait, il leur est non seulement plus difficile de s'insérer sur le marché du travail, mais aussi de s'y maintenir.

Jusqu'en 1995, la majorité de la population belge ne possédait pas de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. Aujourd'hui, c'est encore le cas de trois personnes sur dix. Cette proportion n'a jamais été aussi faible et l'écart entre le taux d'emploi de ces personnes (38 %) et celui des moyennement (66 %) ou hautement qualifiés (82 %) demeure substantiel. Il s'est même accru, en raison de la baisse continue de la demande de travailleurs peu qualifiés, qui est notamment liée à l'évolution des modes de production et de consommation. Les « professions élémentaires » (nettoyeurs, manœuvres, manutentionnaires, etc.) ne représentent plus que 9 % de la demande totale de main-d'œuvre au sein de l'économie belge. C'est désormais essentiellement le secteur tertiaire qui offre le plus de débouchés aux personnes faiblement qualifiées. Selon certaines projections, d'ici 2020, la poursuite du développement des activités telles que les services domestiques et l'action sociale en serait le principal soutien.

Le groupe des personnes faiblement qualifiées est ainsi en situation d'inadéquation structurelle entre offre et demande de travail. Cela justifie que l'on accorde à ce groupe une attention particulière dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

L'analyse des différentes cohortes en emploi montre que, parmi les groupes les plus âgés, une proportion non négligeable de personnes dites peu qualifiées (sur la base du critère du diplôme le plus élevé obtenu) occupent des emplois moyennement, voire hautement qualifiés. Cela témoigne de ce que l'importance du diplôme tend à diminuer à mesure que s'accumulent les compétences acquises sur le terrain, alors que les employeurs exigent plus qu'auparavant des nouveaux entrants qu'ils aient fait des études plus poussées.

Bien qu'elles soient très largement insuffisantes par rapport à la masse des candidats potentiels, il existe néanmoins toujours des opportunités d'emploi pour les personnes faiblement qualifiées. L'analyse des offres d'emploi déposées auprès des SPE et des fonctions critiques montre en effet que, plus que le diplôme, ce sont les compétences (éventuellement sanctionnées par un brevet), les attitudes, ou encore l'expérience et l'orientation des études qui importent pour l'employeur. Ainsi, auprès du VDAB, dans plus de quatre cas sur dix, le niveau de diplôme requis n'est pas précisé. C'est le cas pour près de la moitié des postes vacants communiqués par le FOREM et d'un tiers des offres d'Actiris, ce qui ne signifie pas pour autant que l'employeur n'a aucune exigence en la matière. Sauf à Bruxelles et en Communauté germanophone, la connaissance d'une deuxième langue n'est la plupart du temps pas exigée, la pratique de la langue de la région d'exercice de la profession étant présupposée.

Qui sont les personnes faiblement qualifiées?

La population peu qualifiée n'est pas homogène. Davantage masculine que féminine, elle est proportionnellement plus nombreuse à Bruxelles et en Wallonie qu'en Flandre. L'âge est une variable déterminante importante. Il ne faut cependant pas oublier qu'un grand nombre de jeunes sont encore aux études et n'ont donc pas encore atteint leur niveau définitif de formation. Pour les plus âgés, le niveau du diplôme est, comme on l'a vu, moins significatif en raison des compétences et de l'expérience accumulées au cours de la vie professionnelle. Un autre groupe semble particulièrement concerné, à savoir celui des ressortissants de pays extérieurs à l'UE, qui compte une proportion particulièrement élevée de personnes ne disposant pas au moins du diplôme de l'enseignement secondaire ou dont le diplôme obtenu à l'étranger n'est pas reconnu.

En Belgique, quelque 38 % des personnes faiblement qualifiées occupaient un emploi en 2011, soit 7 points de pourcentage de moins que la moyenne européenne. Alors que 46 % des hommes de ce groupe travaillent, ce n'est le cas que de 30 % des femmes. Mais ces rapports évoluent, en raison, notamment, de la transformation de l'économie et des mutations sociologiques. Le taux d'emploi des hommes peu qualifiés a ainsi diminué de près de 9 points de pourcentage depuis 2000, alors qu'il est resté quasiment inchangé pour les femmes, davantage présentes dans les activités de services, moins sensibles à la conjoncture et qui ont largement bénéficié du développement des emplois financés par le système des titres-services. Le relèvement des seuils d'accès aux régimes de retrait anticipé a contribué à l'augmentation du taux d'emploi des hommes de 55 à 64 ans; pour les femmes de cette tranche d'âge, le report de l'âge d'accès à la pension légale a par ailleurs été déterminant. Le taux d'emploi des ressortissants non européens faiblement qualifiés est, à 29 %, inférieur de quelque 10 points de pourcentage à celui des Belges de même niveau d'éducation. Comme ils sont proportionnellement plus nombreux, cela témoigne d'une situation particulièrement précaire.

De manière générale, les personnes faiblement qualifiées qui exercent un emploi sont davantage confrontées à ce qu'il est convenu d'appeler la précarité. Elles sont en effet proportionnellement plus nombreuses à travailler à temps partiel ou à être occupées dans le cadre d'un contrat temporaire ou d'intérim. Elles sont amenées à changer plus souvent d'emploi, tout en étant géographiquement moins mobiles, ce qui limite leurs possibilités d'insertion professionnelle.

Corollaire de leur sous-représentation dans l'emploi (où elles constituent 20 % des effectifs), les personnes peu qualifiées sont surreprésentées dans la population des chômeurs, et davantage encore dans celle des inactifs. Alors que leur part s'élève à 32 % dans la population totale, elle atteint, respectivement, 42 % parmi les demandeurs d'emploi au sens du BIT et 53 % parmi les inactifs (en 2011).

Les profils des demandeurs d'emploi et des inactifs sont toutefois très dissemblables. Tandis que les hommes représentent plus de 60 % des peu qualifiés au chômage, les femmes sont majoritaires parmi les inactifs. La répartition par âge est aussi extrêmement différente. Les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés sont assez équitablement répartis entre les classes d'âge, sauf parmi les plus âgés, qui sont très peu nombreux, parce que majoritairement inactifs. Compte non tenu des étudiants, les trois quarts des inactifs peu qualifiés sont en revanche âgés de 45 à 64 ans, ce qui reflète en grande partie le recours massif aux régimes de départ anticipé, notamment dans le cadre des restructurations dans l'industrie. Le classement par nationalité illustre une fois encore les difficultés spécifiques d'insertion durable sur le marché du travail des personnes faiblement qualifiées non européennes. La proportion de demandeurs d'emploi exprimée en pourcentage de la population totale correspondante, à 15 %, est trois fois plus élevée que celle observée pour les Belges.

Les trois quarts des demandeurs d'emploi peu qualifiés font état d'une expérience professionnelle passée. C'est une proportion similaire à celle des autres niveaux d'éducation, mais, dans leur cas, elle est en moyenne plus ancienne. Parmi les chômeurs non diplômés du secondaire, plus de la

moitié exerçaient précédemment un emploi moyennement qualifié et 6 % un emploi hautement qualifié. L'acquis de compétences qui leur avait permis d'occuper ces postes était sans doute très spécifique à l'entreprise qui les employait et, de ce fait, moins valorisable sur le marché du travail. Les personnes faiblement qualifiées connaissent une durée de chômage en moyenne plus longue, mais il apparaît aussi que les modalités de leurs recherches d'emploi diffèrent de celles des plus qualifiés et que l'intensité leurs démarches est moindre.

Les données du module ad hoc 2009 des enquêtes sur les forces de travail (EFT) concernant les 15-34 ans montrent que la famille et les amis représentent la principale voie de recherche d'un emploi pour les jeunes faiblement qualifiés (30 %, contre 12 % pour les hautement qualifiés). L'on peut supposer que ce canal permet d'éviter certains obstacles liés aux démarches plus formelles, comme par exemple l'absence de diplôme et la difficulté à signaler ses compétences. Les jeunes peu qualifiés ont aussi un peu plus souvent recours à un service public de placement pour retrouver un emploi.

Un faible niveau de qualification influence défavorablement les transitions socio-économiques

Si l'on s'en réfère aux données des EFT, le niveau de qualification n'est que le troisième facteur par ordre d'importance pour expliquer le passage du chômage à l'emploi. Ce sont la région de résidence et l'âge qui ressortent comme prépondérants. La probabilité de retrouver un emploi pour les personnes faiblement qualifiées n'en est pas moins inférieure de 11 points de pourcentage à celle des moyennement qualifiées. Elle montre un profil conjoncturel marqué sur la période 1998-2011, auquel s'ajoute une légère tendance haussière, qui témoigne d'une diminution de la durée des épisodes de chômage. La professionnalisation de l'accompagnement des chômeurs, le contrôle du comportement de recherche d'emploi, les dispositifs d'activation des allocations de chômage, ou encore les titres-services ont pu contribuer à cette amélioration sur le long terme.

Les données administratives de l'ONEM confirment largement les conclusions basées sur les EFT. L'on en déduit en effet qu'un tiers des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi au deuxième trimestre de 2011 ont occupé un emploi pendant au moins un mois au cours des douze mois qui ont suivi. Cette proportion n'est que de 28 % pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés (qui représentent 58 % de la totalité de la population étudiée), alors qu'elle s'élève à respectivement 42 et 45 % pour les moyennement et les hautement qualifiés. Les chances de sortie vers l'emploi des peu qualifiés sont d'autant plus faibles qu'ils sont âgés et que leur durée d'inoccupation est longue. Le lieu de résidence est également déterminant puisque, à Bruxelles et en Wallonie, le taux de sortie est sensiblement plus faible qu'en Flandre.

De manière générale, les emplois sont relativement stables en Belgique. Le niveau de qualification s'avère ici aussi être un facteur-clé: par rapport aux diplômés de l'enseignement supérieur, la probabilité de transition de l'emploi vers le chômage est en effet respectivement presque deux et trois fois plus élevée pour les personnes moyennement qualifiées et pour les peu qualifiées. Par ailleurs, sur la période allant de 1998 à 2011, la stabilité d'emploi des peu qualifiés s'est détériorée. Il peut y avoir différentes explications à cela: d'une part, leur surreprésentation dans les branches qui ont connu des restructurations importantes ces dernières années et, d'autre part, comme on l'a vu plus haut, le fait qu'ils ont plus de difficultés à accéder à des contrats à durée indéterminé parce que la part de l'intérim et des contrats temporaires parmi eux a progressé plus rapidement que pour les autres groupes de qualification.

Pour les personnes faiblement qualifiées, la probabilité de passer de l'emploi à l'inactivité est aussi beaucoup plus importante que pour les autres groupes. Par contre, les variables socio-démographiques jouent différemment selon le sexe. Le fait d'avoir un partenaire ou des personnes à charge diminue la probabilité de tomber dans l'inactivité pour les hommes, alors que la charge de famille augmente celle-ci pour les femmes, pour lesquelles le fait d'avoir un

partenaire n'a pas d'effet significatif. Ces résultats démontrent que les responsabilités au sein du ménage restent distribuées de manière assez traditionnelle dans notre pays.

Ces conclusions sont confirmées par les statistiques longitudinales de la banque de données SILC, qui permettent de suivre mois après mois un groupe, certes plus restreint, d'individus et d'identifier les transitions de courte durée, ce qui n'est pas possible avec les EFT. Il en ressort que sur la période d'observation, de janvier 2008 à décembre 2009, 56 % seulement des peu qualifiés bénéficient d'une insertion durable dans l'emploi, contre plus de 80 % pour les moyennement qualifiés et de 90 % pour les hautement qualifiés.

Des compétences insuffisantes au sortir du système scolaire

En dépit du relèvement substantiel du niveau d'éducation moyen des jeunes générations, 12 % des 18-24 ans ont quitté le système scolaire en 2011 sans être titulaires au moins du diplôme de l'enseignement secondaire. Dans la stratégie « Europe 2020 », la Belgique s'est fixé pour objectif de faire retomber ce taux à 9,5 % en 2020. Ce qui signifie que, dans notre pays, près de 10 % de chaque cohorte entrant dans l'âge actif ne disposera toujours pas à cette date du niveau de connaissances qui semble indispensable pour s'insérer durablement sur le marché du travail. Ici encore, la dimension régionale n'est pas neutre, puisque le taux d'abandon scolaire atteint 18,9 % à Bruxelles, 14,7 % en Wallonie et 9,6 % en Flandre (qui ambitionne un taux de 5,2 % à l'horizon 2020).

Les résultats du module ad hoc des EFT sur la transition des jeunes entre l'école et le marché du travail font apparaître certaines lacunes de notre système éducatif. S'il est bien entendu qu'il n'est pas nécessaire et que l'on ne peut d'ailleurs s'attendre à ce que tous les jeunes poursuivent des études supérieures, il est néanmoins interpellant de constater que près des deux tiers des jeunes faiblement qualifiés ont des parents qui n'ont eux-mêmes pas achevé l'enseignement secondaire, un quart ont des ascendants moyennement qualifiés et une minorité seulement des parents qui ont terminé des études supérieures.

La probabilité de quitter prématurément l'école varie aussi selon d'autres caractéristiques socio-démographiques. Ainsi, la proportion d'hommes qui « décrochent » est supérieure de moitié à celle des femmes. Les différences sont flagrantes selon la nationalité des jeunes: quelque 30 % des 18-24 ans de nationalité extra-européenne n'ont pas terminé leurs études secondaires, contre un peu plus de 11 % des Belges. Les études PISA de l'OCDE ont montré que le principal facteur explicatif des difficultés scolaires des élèves issus de l'immigration est la situation des parents (niveau d'éducation et profession), ces élèves venant souvent de familles dont cette situation est moins favorable que celle des élèves « autochtones ». Mais ce paramètre n'explique pas tout: la langue parlée à la maison joue un rôle déterminant, tout comme l'orientation scolaire.

Moins de la moitié des jeunes qui ont « décroché » travaillent. Ainsi, la proportion de ceux qui n'ont pas terminé l'école et qui ne sont ni en formation ni en emploi s'élevait à 6,6 % en 2011.

Les analyses des sortants du système scolaire menées par les SPE montrent que chaque degré d'enseignement supplémentaire atteint augmente les chances de s'insérer promptement. En 2012, entre le premier et le troisième degrés du secondaire (filière générale), la part des jeunes toujours au chômage après un an tombe de 38 à 12 % en Flandre; en Wallonie, le taux d'insertion dans l'emploi à six mois passe de 27 % pour le premier degré à 56 % pour le troisième (toutes filières confondues). L'obtention d'un bac professionnel, d'un master ou d'un diplôme d'apprenti assure des chances d'emploi rapide supérieures aux autres niveaux d'études, des résultats confirmés à Bruxelles et en Communauté germanophone.

La formation continue n'apporte qu'un soutien relatif

Selon les EFT, le taux de participation à l'éducation et à la formation au cours des douze mois qui précèdent l'enquête s'élève en moyenne à 23 % au sein de la population des 25-64 ans (groupe d'âge permettant d'éliminer autant que possible les étudiants). Pour les personnes faiblement qualifiées, il n'est que de 10 %, soit respectivement deux et quatre fois moins que pour les moyennement et les hautement qualifiées. Le taux de participation des premières est même plus important lorsque celles-ci sont demandeurs d'emploi, ce qui traduit l'investissement des SPE en matière de formation pour aider à l'insertion dans l'emploi, mais aussi les efforts insuffisants des entreprises en ce qui concerne ce groupe de travailleurs. Les personnes inactives, quel que soit leur niveau d'éducation initiale, enregistrent toujours un taux d'accès à la formation inférieur à celui observé pour les travailleurs et les demandeurs d'emploi.

L'accès à la formation continue des demandeurs d'emploi peut être analysé au travers des données administratives. Ce sont les personnes faiblement qualifiées qui sont les plus nombreuses à suivre des formations en Flandre, en Wallonie et en Communauté germanophone, tandis qu'à Bruxelles, ce sont les gens formés à l'étranger sans équivalence de diplôme. Ceci est dû, bien sûr, à la surreprésentation de ces groupes dans le chômage. Proportionnellement aux demandeurs d'emploi totaux, le taux de participation à la formation n'est pas systématiquement le plus élevé pour les personnes faiblement qualifiées. Conformément aux attentes, les modules de pré-qualification, de remise à niveau (en langues par exemple), d'accompagnement sur le lieu de travail, etc. attirent plus de demandeurs d'emploi peu qualifiés. Le VDAB souligne dans son rapport annuel 2013 que près des deux tiers des DEI qui ont bénéficié d'actions visant à améliorer leurs compétences ont accédé à un emploi dans les six mois. En ce qui concerne les personnes en emploi, les entreprises du secteur privé ont pour objectif de consacrer 1,9 % de la masse salariale à la formation continue de leurs travailleurs, qui devraient bénéficier en moyenne d'un accès à la formation tous les deux ans au moins.

Sur la base de l'enquête européenne sur la formation des adultes (AES), 83 % des personnes faiblement qualifiées interrogées sur les obstacles à la formation précisent qu'elles n'avaient pas besoin de (plus) d'éducation ou de formation, contre respectivement 77 et 65 % pour les moyennement et les hautement qualifiées. Par ailleurs, selon les résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), les travailleurs « intellectuels » sont plus conscients que les « manuels » d'un besoin de formation complémentaire pour faire face aux exigences de leur fonction.

Une analyse multivariée examinant les déterminants de la participation (au cours des quatre semaines précédant l'enquête) à la formation des travailleurs salariés en Belgique sur la base des résultats des EFT montre que la qualification, approchée par la profession, exerce une influence importante sur la probabilité d'accès à la formation. La région où l'emploi est exercé est également un facteur de différenciation: les travailleurs occupés à Bruxelles ont à cet égard davantage de chances d'accéder à la formation que ceux qui travaillent en Flandre, et plus encore que ceux en poste en Wallonie. L'ancienneté dans l'emploi est défavorable à la formation, de même que le fait d'être occupé dans une entreprise de petite taille, sans doute parce que les coûts de formation sont plus difficiles à amortir au sein des petites structures.

C'est notamment pour pallier ces difficultés que les Régions et Communautés ont mis en place différents dispositifs de soutien à la formation, sous la forme de chèques, d'allocations ou de crédits pour les employeurs, principalement des PME, et les demandeurs d'emploi. Mais, à de rares exceptions près, ces mesures ne sont pas orientées en fonction du niveau d'éducation des participants à la formation. Ce n'est pas systématiquement le cas non plus des initiatives financées par le biais des cotisations à des fonds collectifs en faveur de la formation, que les employeurs sont tenus de verser en vertu d'obligations légales ou paritaires. Ainsi, la définition du « groupe à risque » – qui intervient dans la cadre de la cotisation de minimum 0,10 % de la masse salariale – ressort des conventions collectives et, bien que les travailleurs et/ou les demandeurs

d'emploi peu qualifiés en fassent généralement partie, ce n'est ni automatiquement ni obligatoirement le cas à l'heure actuelle.

Les conditions financières sont trop peu propices à la transition vers l'emploi

Les pièges à l'emploi font référence aux cas où il est financièrement peu ou pas avantageux de travailler par rapport à une situation de chômage ou d'inactivité; les pièges des bas salaires concernent quant à eux ceux où l'incitant financier à augmenter sa quantité de travail est insuffisant. Ces pièges, qui frappent plus spécifiquement les emplois faiblement rémunérés – et donc, le plus souvent, les personnes faiblement qualifiées –, peuvent être importants en Belgique suivant la situation du ménage. Ainsi, selon Eurostat, le piège du chômage, correspondant aux prélèvements fiscal et parafiscal sur les revenus supplémentaires liés au retour à l'emploi, s'élevait en 2011 (c'est-à-dire avant la réforme de l'assurance-chômage) à 90 % pour une personne célibataire sans enfants percevant un salaire faible (67 % du salaire moyen). Le taux correspondant en moyenne dans l'UE était de 75 %. Il faut cependant être conscient qu'il s'agit de cas types dont la représentativité peut varier selon les pays. La générosité de l'assurance chômage en Belgique est d'ailleurs toute relative lorsque l'on sait qu'en 2011, 38 % des demandeurs d'emploi disposaient de revenus inférieurs au seuil de pauvreté. C'est mieux que la moyenne européenne qui était de 46 %, mais sans commune mesure avec la proportion de travailleurs pauvres qui était de 4 % en Belgique.

Si l'on considère le cas d'un travailleur également célibataire et sans enfant qui voit son salaire brut passer de 33 à 67 % du salaire moyen à la suite d'une modification des ses prestations de travail, la Belgique fait une fois de plus partie des pays les moins incitatifs. Le taux de prélèvement marginal effectif sera en effet de quelque 60 %, contre 47 % en moyenne dans l'UE.

La politique de l'emploi soutient la participation à l'emploi des personnes faiblement qualifiées

Diverses mesures ont été mises en place pour accroître l'insertion des demandeurs d'emploi sur le marché du travail, en particulier des publics les plus fragiles. Pour stimuler l'offre, c'est-à-dire pour limiter le piège du chômage (ou de l'inactivité), le bonus à l'emploi consiste en une réduction de la cotisation ONSS personnelle des travailleurs. Il décroît au fur et à mesure que le salaire de référence (plafonné) augmente. Depuis le 1er avril 2013, ce bonus, qui ne bénéficie qu'aux bas salaires, représente un avantage d'un montant mensuel maximum de 184 euros.

Pour inciter les employeurs à recruter parmi les catégories de chômeurs présentant le plus grand risque d'enlisement (notamment les chômeurs de longue durée), les mesures en faveur des groupes cibles allègent le coût du travail de ces salariés censément moins productifs. Elles prennent la forme d'un abaissement des cotisations patronales à la sécurité sociale, couplé le plus souvent au paiement d'un subside salarial (allocation de chômage « activée »). Elles sont temporaires, puisque les travailleurs sont supposés acquérir « sur le terrain » les compétences nécessaires pour progressivement atteindre le niveau de productivité exigé par les employeurs pour un salaire non subsidié. Une étude du HIVA en 2010 a évalué certaines mesures d'activation, concluant à une efficacité nette positive mais diminuant au fil du temps.

Plus spécifiquement, le système des titres-services visait à réintégrer dans le cadre ordinaire des activités de services domestiques, auparavant largement non déclarées, à offrir un emploi stable à des personnes peu qualifiées et à libérer des forces de travail supplémentaires chez les utilisateurs de ces services. En 2011, ce ne sont pas moins de 150 000 personnes, principalement des faiblement qualifiés, qui, selon l'ONEM, ont occupé à un moment ou à un autre en emploi dans le cadre de ce dispositif.

Enfin, la réforme de l'assurance-chômage, qui a introduit une plus grande dégressivité des allocations dans le temps (pour aboutir à un forfait proche du revenu d'intégration, sans toutefois qu'il y ait un contrôle des autres revenus, après au maximum quatre ans de chômage), vise à renforcer à la fois le volet « assurance » de l'allocation de chômage – en la revalorisant en début

de période – et le volet « incitatif » à une transition vers l'emploi, en la réduisant progressivement par la suite. Cette philosophie a aussi été appliquée dans le cadre de l'allocation d'insertion versée aux jeunes sans expérience professionnelle après une année de chômage, dont la durée dans le temps a été limitée à trois années au maximum.

Ce dernier groupe bénéficie en outre d'un accompagnement plus rapide de la part des SPE et d'un suivi de son comportement de recherche d'emploi par les facilitateurs de l'ONEM. Les jeunes concernés ont accès au nouveau « stage de transition », qui a fait l'objet d'un accord entre la ministre de l'Emploi, les Régions et les partenaires sociaux. L'objectif est de leur permettre d'acquérir des compétences et attitudes professionnelles en situation de travail réel. Cette approche est essentielle pour les jeunes en rupture scolaire, qui associent souvent la formation formelle à l'échec scolaire, car ils peuvent ainsi démontrer leur valeur aux employeurs.

Une expérience de terrain leur est d'autant plus utile qu'il ressort du module ad hoc de 2009 des enquêtes sur les forces de travail, consacré à la transition des jeunes de l'école au marché du travail, que la probabilité d'exercer un emploi pendant les études augmente bien évidemment en fonction de leur durée, et donc du niveau d'éducation atteint. Parmi les jeunes faiblement qualifiés, 82 % ont quitté l'école sans avoir exercé de travail rémunéré pendant au moins un mois. Dans la plupart des cas, les jeunes ayant abandonné prématurément leurs études ne peuvent donc se prévaloir d'un minimum d'activités professionnelles auprès d'un employeur potentiel, ce qui ne préjuge en rien des éventuels stages (non rémunérés) qu'ils ont pu réaliser dans le cadre de leurs études.

Pour les jeunes âgés de 18 à 25 ans qui rencontrent des difficultés, le droit à l'intégration sociale avec l'assistance des services d'aide sociale (CPAS) prend la forme d'un droit à l'emploi dans les trois mois qui suivent leur inscription. Ce droit peut aussi prendre la forme d'un projet individualisé orienté sur l'emploi (projet de travail), ou axé sur une formation ou des études. Durant cette période, le jeune peut percevoir un revenu d'intégration. La mise au travail sur la base de « l'article 60 » est l'outil majeur auquel recourent les CPAS dans le cadre de leur politique de (ré)insertion des personnes en difficulté. En 2011, 24 000 personnes (de tous âges) ont bénéficié d'une mise au travail.

Par ailleurs, il ne faut pas négliger le groupe difficile à quantifier des personnes souffrant d'un handicap. En 2007, le CSE avait montré, sur la base du module ad hoc 2002 des EFT, que plus de 58 % de la population handicapée ou malade était faiblement qualifiée (contre 41 % de la population totale à la même date) et que moins d'une personne handicapée faiblement qualifiée sur trois avait un emploi. Lorsque des individus, du fait de leur handicap, ne peuvent pas ou plus exercer d'activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail, il peut leur être proposé un accès aux entreprises de travail adapté, où elles bénéficient d'un encadrement spécifique. En 2011, quelque 25 000 handicapés étaient ainsi occupés par les 140 entreprises agréées de ce type. Les entreprises d'économie sociale peuvent également offrir des débouchés. Par ailleurs, des primes pour les employeurs et les personnes handicapées existent pour soutenir leur intégration dans le circuit de travail ordinaire (prime à l'intégration, prime au tutorat, adaptation du poste de travail, etc.).

L'éducation est rentable pour l'individu et la société, mais la relation entre salaires et productivité est complexe

Non seulement un niveau de qualification plus élevé explique une participation plus large à l'emploi, mais il assure aussi aux personnes occupées une meilleure rémunération. Les hautement qualifiés seraient plus productifs, ce qui justifie un niveau de salaire supérieur. Ce type de raisonnement s'inscrit dans la ligne de la théorie du capital humain.

Sur la base de l'enquête européenne sur la structure des revenus (SES), si l'on prend comme référence le salaire correspondant à l'achèvement des études secondaires, il est inférieur de respectivement 12 % à la fin de l'enseignement primaire et 8 % à la fin du premier cycle du

secondaire en Belgique. Dans la plupart des autres pays, à l'exception de la Suède, l'écart de rémunération en défaveur des personnes moins qualifiées est nettement plus important. Il en résulte une tension salariale moins importante dans notre pays. Sur la base des données SILC, on montre qu'en augmentant d'une année sa durée d'études, l'individu gagnera en moyenne 6 % de plus durant sa vie active.

Coût du travail des personnes faiblement qualifiées

La loi belge ne fixe pas de salaire minimum généralisé. Cela étant, il existe un revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG), fixé par convention collective de travail par les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil national du travail, qui constitue un niveau plancher pour les salaires. La majorité des commissions et sous-commissions paritaires prévoient par ailleurs un minimum salarial sectoriel. Les dispositions en la matière sont toutefois très variées. Le marché du travail en Belgique connaît donc une grande diversité de pratiques en ce qui concerne le salaire de base octroyé aux travailleurs. D'après des données du SPF ETCS, le salaire minimum dans les différentes commissions paritaires oscillait, au début de 2013, entre 7 et 18,50 euros par heure.

Les données disponibles en matière de salaires minimums peuvent, moyennant une série d'hypothèses, être liées aux données salariales tirées de l'enquête SES. Le salaire minimum moyen « effectif » en Belgique, obtenu en pondérant le salaire minimum par commission paritaire en fonction de l'importance de chaque commission paritaire selon l'enquête SES, se serait ainsi élevé en octobre 2009 à quelque 9,20 euros, soit près de 20 % de plus que le RMMMG.

Au total, quelque 8,6 % de l'ensemble des travailleurs belges toucheraient un salaire dépassant de 10 % maximum le salaire minimum ou le RMMMG fixé au sein de la commission paritaire de chaque intéressé. Certains groupes sont toutefois nettement surreprésentés au sein de ces travailleurs à bas salaire. Ainsi, ce pourcentage double si l'on considère uniquement les personnes faiblement qualifiées. S'agissant des jeunes travailleurs faiblement qualifiés, a fortiori de sexe féminin, la proportion est encore bien plus élevée: plus de la moitié des jeunes peu qualifiés perçoivent tout au plus le salaire minimum majoré de 10 %.

Recommandations du Conseil

Les personnes qui ne disposent pas d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur sont surreprésentées dans les différents statuts d'inactivité ainsi que parmi les demandeurs d'emploi. Celles, minoritaires, qui travaillent, sont plus souvent que la moyenne occupées dans le cadre d'emplois précaires et faiblement rémunérés, mais l'on constate que la demande de main-d'œuvre peu qualifiée, qui s'est contractée au fil du temps, peut aussi être soutenue, comme en témoigne le succès des emplois titres-services.

En cette matière, la mission première des pouvoirs publics est de mettre en place les politiques susceptibles de réduire drastiquement le nombre de personnes qui quittent le système éducatif sans posséder le bagage minimal de compétences et les attitudes nécessaires à leur insertion sur le marché du travail et à leur participation à la vie en société. Heureusement, le niveau de qualification n'est pas fixé à tout jamais: il peut progresser, que ce soit grâce à des formations complémentaires adaptées à ce public ou par l'expérience acquise sur le terrain.

Il est en effet essentiel que les personnes faiblement qualifiées trouvent rapidement une place sur le marché du travail, pour éviter qu'elles ne s'enlisent dans le chômage ou l'inactivité. Cela ne peut se faire à n'importe quel prix; l'emploi à temps plein doit être suffisamment rémunérateur pour toutes les catégories de travailleurs.

Les actions en faveur des personnes les moins qualifiées doivent s'intégrer dans une politique globale et cohérente, axée sur le renforcement d'une croissance économique génératrice d'emplois et sur l'amélioration quantitative et qualitative de l'offre de main-d'œuvre et d'emplois, dans la perspective d'augmenter le niveau de vie et le bien-être de l'ensemble de la population. Le succès de ces politiques suppose de conserver un cadre macroéconomique équilibré, notamment en matière budgétaire, favorable à une croissance durable de l'activité économique, qui est une condition nécessaire à une progression de l'emploi.

1. Réduire le nombre de personnes qui quittent le système éducatif sans bagage suffisant

La lutte contre le décrochage scolaire est une étape indispensable pour limiter l'afflux de personnes faiblement qualifiées sur le marché du travail. Il n'existe bien entendu pas de solution miracle, mais certains pays parviennent mieux que d'autres à mener la quasi-totalité des nouvelles générations au moins au terme de leurs études secondaires, sans nécessairement y consacrer davantage de moyens budgétaires. Il y a sans doute lieu de s'inspirer de leurs pratiques. Le Conseil s'est déjà penché sur ces questions dans des rapports précédents (CSE 2003, CSE 2007 et CSE 2009).

Certaines lignes de force des actions à entreprendre peuvent être rappelées.

La lutte contre le décrochage scolaire passe par une évaluation régulière des compétences et par une politique de remédiation précoce et systématique, le redoublement s'avérant largement contreproductif et de nature à susciter découragement et culture de l'échec, il faut l'éviter autant que possible. L'assistance proposée aux jeunes en difficulté ne peut par ailleurs faire abstraction de leur cadre familial et des difficultés qui peuvent y être associées. Pour les migrants, des cours de mise à niveau et des cours de langue organisés pour les familles facilitent l'intégration et la création d'un lien social entre l'école, les jeunes et les parents. Ce lien doit se créer le plus tôt possible, plusieurs études montrent en effet l'importance de la fréquentation de l'école maternelle pour la bonne intégration dans les cycles d'études ultérieurs.

Il ne suffit pas de « diplômer » ces jeunes, il faut que leur titre corresponde à un bagage réel en termes de connaissances et de compétences. L'enseignement technique et professionnel, qui offre prioritairement et avec succès des débouchés vers l'emploi, reste pourtant souvent une voie de relégation pour des élèves ayant échoué dans l'enseignement général. Cela crée une image

négative et aboutit à concentrer dans ces établissements des élèves démotivés au bord de la rupture scolaire, sans que les capacités de formation, tant en termes de ressources humaines que d'outils pédagogiques, ne soient adaptées en conséquence. Cela doit changer: l'on ne peut accepter de hiérarchie a priori entre les filières générale, technique et professionnelle. Les trajectoires qualifiantes, qui complètent la formation générale de base par des compétences techniques ou professionnelles recherchées sur le marché du travail, doivent être proposées au terme d'une démarche d'orientation positive. Cette valorisation par les employeurs constitue indéniablement un atout qu'il faut mettre davantage en avant, comme il convient d'informer correctement les jeunes sur le rendement des études, car ils n'en ont trop souvent qu'une vision à court terme. On peut également penser que l'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés est de nature à améliorer l'image, trop souvent dévalorisée, des métiers dits manuels aux yeux des jeunes générations et de leurs parents.

Certaines filières permettent dans la plupart des cas une intégration rapide de leurs diplômés sur le marché du travail, c'est le cas pour ceux ayant terminé une formation en alternance (apprentissage) ou un bac professionnel. De manière générale, dans ces cursus, les stages en entreprise sont des occasions de se familiariser avec la vie professionnelle. Si, dans le cadre notamment de la proposition de Madame De Coninck, Ministre de l'emploi, de mettre 10 000 stages à la disposition de jeunes demandeurs d'emploi, il convient d'inciter les entreprises à participer et de les soutenir à cet effet, il faut également veiller à ce que les jeunes bénéficient d'un accompagnement suffisant et que le stage ait un réel contenu formatif. L'existence d'une obligation scolaire jusque l'âge de 18 ans ne constitue de facto pas une garantie que les jeunes acquièrent un bagage suffisant au terme de leur parcours scolaire. Son principe devrait sans doute évoluer vers un objectif de compétences minimales qui permettrait à des jeunes en difficulté de s'insérer plus rapidement à travers l'emploi et de poursuivre leur formation par la suite. Cela suppose un engagement fort de leur part, mais aussi des employeurs. Il s'agirait en effet pour ces derniers, de permettre à certains travailleurs de réduire, au moins partiellement, leurs prestations, le temps de mener à bien leurs études. Un tel programme ne doit pas nécessairement être limité aux formations de base ou accessible uniquement aux jeunes travailleurs.

Pour de nombreux jeunes, l'inscription auprès d'un SPE constitue souvent le premier contact avec le marché du travail, et ce notamment parce qu'en Belgique les jeunes demandeurs d'emploi sans expérience professionnelle peuvent, au terme d'une période d'insertion non indemnisée, bénéficier d'une allocation d'insertion (auparavant « stage d'attente »). Ce dispositif met en évidence la responsabilité des SPE dans le cadre de la politique d'intégration, surtout vis-à-vis des publics les plus éloignés du marché du travail. Il n'empêche que certains, ce sont sans doute les plus fragilisés parmi les décrocheurs, n'utilisent pas ce droit. Faute d'information ou parce qu'ils n'y ont pas accès, ayant quitté le système scolaire avant d'avoir entamé la dernière année d'études secondaires. Différentes dispositions sont envisageables pour remédier à cela: l'élargissement du droit à la procédure d'insertion, l'intégration d'un service de placement (organisé par ou en collaboration avec les SPE) au sein même des écoles pour être directement en contact avec les jeunes en risque de décrochage et leur offrir d'autres options, ou la mise en place d'un suivi des jeunes qui ne seraient ni en emploi ni en formation en croisant les informations des registres de la population, de l'enseignement et de la sécurité sociale.

La possibilité d'une « seconde chance », c'est-à-dire d'une reprise des études, qu'offrent déjà les SPE à certains demandeurs d'emploi, s'inscrit dans cette logique mais, en l'état, elle n'est utilisée que par une minorité. Elle devrait l'être davantage dans le cadre de trajets formation-emploi particulièrement adaptés aux jeunes décrocheurs. Dans leur cas, une politique de *learnfare* qui lierait l'octroi d'allocations sociales à une incitation à suivre une formation semble indiquée, car elle aurait pour effet de ramener ces jeunes vers l'enseignement, même si c'est sous une forme adaptée. Cette réforme s'appuierait sur la modularité des apprentissages, qui pourraient être progressivement complétés jusqu'à obtenir, au moins, une équivalence de diplôme du secondaire

supérieur. Elle s'inscrirait dans un cadre plus global établissant pour chacun un droit à la formation.

2. Accompagner et former les personnes faiblement qualifiées

Les jeunes en décrochage scolaire, s'ils l'alimentent, ne constituent qu'une fraction de la population peu qualifiée. Les adultes qui ne disposent pas de qualifications suffisantes, surtout les plus âgés d'entre eux, sont bien plus nombreux et ils peinent à se maintenir ou à se réinsérer sur le marché du travail. Ils encourent en outre, bien davantage que les autres catégories de la population, le risque de quitter prématurément le marché du travail pour l'inactivité.

Si, tout au long de la vie, chacun a théoriquement la possibilité de compléter sa formation, les faits montrent que tous n'en ont pas la volonté ou les moyens. C'est aux besoins de ces derniers qu'une société moderne, qui aspire à l'épanouissement de sa population et à l'inscrire dans la dynamique d'une économie de plus en plus fondée sur la connaissance, doit répondre. Sans nier la responsabilité de chacun de veiller à investir dans le développement de son capital humain, les pouvoirs publics, au travers notamment de l'action des services publics de l'emploi, et les entreprises ont aussi un rôle important en la matière.

Les procédures mises en place par les SPE permettent d'identifier, parmi les nouveaux demandeurs d'emploi, ceux qui sont aptes à se présenter directement sur le marché ordinaire du travail et ceux pour lesquels une action préalable doit être entreprise afin de leur permettre d'acquérir les compétences attendues par les employeurs. Il est indispensable de définir un projet comportant une série d'objectifs concrets et réalistes, de favoriser les trajets courts et intensifs, autant que possible via l'emploi dans le circuit ordinaire du travail, pour qu'ils gagnent rapidement en autonomie et sortent d'une culture de l'échec qui fait que certains s'inscrivent dans un rapport conflictuel avec les institutions, y compris celles du marché du travail. Les problèmes en matière, par exemple, de mobilité ou de garde des enfants (principalement dans les familles monoparentales) sont aussi des questions importantes à prendre en compte dans un parcours d'insertion.

Le processus d'accompagnement doit veiller à privilégier des formations adaptées à des personnes ne disposant que d'un bagage minimum ou dépassé. Il s'agit, lorsque c'est nécessaire, de veiller d'abord à la maîtrise des savoirs de base (alphabétisation, connaissance de la langue nationale, notions d'informatique, etc.) et d'attitudes indispensables à l'intégration en milieu professionnel (respect des règles et des horaires, discipline, etc.). Ce préalable, qui passe par un accompagnement de type *job coaching*, est essentiel car il ouvre la voie vers des formations professionnelles qualifiantes (notamment dans des métiers en pénurie), des stages en entreprise, ou directement vers l'emploi. Durant ce processus, les personnes en formation doivent faire l'objet d'un suivi systématique destiné à détecter précocement toute forme de découragement, annonciatrice d'un éventuel abandon. Il est aussi possible qu'il se pose la question de l'aptitude au travail dans le circuit ordinaire (par exemple en raison de problèmes de handicap, d'addictions, de désocialisation, etc.). Ici encore, l'identification des personnes concernées doit permettre de développer à leur intention une stratégie spécifique impliquant des intervenants spécialisés.

Dans un contexte de croissance généralisée du chômage, les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés ont en outre à subir la concurrence de personnes plus qualifiées qui sont prêtes à accepter de revoir à la baisse leurs prétentions en matière de qualité d'emploi et de niveau de rémunération pour décrocher un poste. À long terme, cette situation de surqualification n'est profitable à personne. Il appartient avant tout aux entreprises de définir précisément les compétences qu'elles recherchent et de sélectionner les candidats qui rencontrent ces critères; les SPE peuvent les y aider.

De nombreuses offres d'emploi ne sont pas publiées et celles qui le sont ne passent pas toutes par les SPE. La mobilisation de tous les réseaux doit dès lors constituer un élément structurel de tout

parcours d'insertion professionnelle étant donné qu'il s'agit d'un important canal de recherche d'emploi. Les SPE peuvent y contribuer en mettant à la disposition des demandeurs d'emploi les outils de communication nécessaires et, par une politique active de démarchage auprès des employeurs, afin d'élargir leur taux de couverture des offres d'emploi.

Les personnes d'origine étrangère méritent une attention particulière, car nombre de migrants ne disposent pas du bagage éducatif suffisant et lorsqu'ils ont obtenu leur diplôme à l'étranger, celui-ci n'est pas toujours reconnu. Ils doivent pouvoir bénéficier des politiques de validation des diplômes et des compétences qui continuent à se développer grâce à l'action des Communautés. Ces procédures profitent d'ailleurs davantage encore aux personnes plus âgées jouissant d'une expérience professionnelle qu'ils peuvent ainsi certifier et donc plus facilement valoriser auprès des employeurs.

La formation continue ne concerne pas que les demandeurs d'emploi. Les travailleurs, même s'ils accumulent compétences et expérience de par leur pratique sur le terrain, doivent eux aussi accéder à des formations plus formelles destinées à actualiser leurs connaissances ou à en acquérir de nouvelles, de manière à se maintenir en emploi, à progresser dans leur carrière ou à faciliter d'éventuelles transitions professionnelles. Les partenaires sociaux doivent être particulièrement attentifs au fait que les travailleurs les plus faiblement qualifiés sont ceux qui participent le moins à des formations, en particulier au delà d'un certain âge. Le fait que ces personnes semblent moins demandeuses que celles qui occupent des fonctions plus qualifiées doit, afin de les motiver, inciter à renforcer la communication sur la nécessité de la formation continue pour préserver leur employabilité. A cet égard, des formations non spécifiques à la fonction exercée, dans la mesure où elles élargissent les compétences et sont plus aisément transférables, doivent tout autant, sinon davantage, être proposées aux travailleurs moins qualifiés qu'aux autres membres du personnel. Une telle politique de formation s'intègre dans un management des compétences qui mise sur les potentialités des personnes plutôt que sur leur seul diplôme. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'entreprise se donne ainsi les moyens de disposer en interne d'un capital humain susceptible d'être aisément mobilisé pour répondre aux besoins de l'activité et capable de s'adapter au développement des techniques de production.

Les pouvoirs publics n'ont jusqu'ici pas réellement ciblé leurs mesures de soutien à la formation en entreprise sur des publics particuliers et la cotisation de 0,10 % de la masse salariale en faveur des « groupes à risque » est trop souvent détournée de sa vocation initiale. Il pourrait cependant s'avérer judicieux de le faire, en faveur notamment des travailleurs peu qualifiés. Le risque qu'ils perdent leur emploi serait plus réduit et, si tel était malgré tout le cas, leurs possibilités de réinsertion s'en trouveraient accrues, limitant ainsi le coût social de leur licenciement.

3. Soutenir la création de postes de travail accessibles aux personnes moins qualifiées

Le Conseil ne sous-estime pas l'effet d'entraînement qui existe entre les créations de postes hautement qualifiés dans une économie de plus en plus axée sur les activités de la connaissance et celles d'emplois peu qualifiés. Il considère toutefois que la position relative de ces derniers justifie que les pouvoirs publics interviennent aussi pour soutenir l'offre de postes de travail qui leur sont dédiés, sans pour autant maintenir artificiellement des activités qui ne sont plus demandées.

Il existe en Belgique un salaire minimum dont le niveau est le fruit d'une négociation entre les partenaires sociaux. Il est vrai que dans ce genre de situation, la possibilité de conflits de type *insiders – outsiders* est souvent évoquée. L'intérêt des personnes en emploi n'est de facto pas le même que celui de ceux qui en recherchent un et qui seraient peut-être disposés à revoir leurs prétentions à la baisse.

L'existence d'un salaire minimum n'est pas en soi de nature à menacer l'emploi des personnes peu qualifiées, tout dépend bien entendu de son niveau. Force est de constater que, s'il est assorti de mesures fixant une durée minimale pour les prestations à temps partiel, le salaire minimum est un puissant instrument de lutte contre le phénomène des *working poors*, c'est-à-dire ces personnes en emploi dont les rémunérations sont inférieures au seuil de pauvreté (correspondant à 60 % du revenu médian). L'on ne peut non plus négliger son intérêt pour limiter les risques de piège à l'emploi pour les personnes faiblement qualifiées qui sont au chômage (ou d'en d'autres régimes d'inactivité), même si celui-ci doit s'apprécier compte tenu de l'impact de la fiscalité directe sur les revenus du travail, y compris les plus bas.

La plupart des modèles macroéconométriques mettent en évidence un impact positif sur la demande de main-d'œuvre des mesures de réduction du coût du travail (allégement des cotisations patronales à la sécurité sociale, par exemple). Prolongeant le raisonnement, ces modèles concluent que, à effort budgétaire initial équivalent, les créations nettes d'emplois seraient plus nombreuses si la mesure visait les bas salaires. L'effet de levier sur la diminution relative du coût du travail est de fait plus important, et les effets d'aubaine (engager ou maintenir en emploi des travailleurs qui l'auraient été même sans la mesure) sont plus faibles. Utiliser le niveau de salaire comme critère de subventionnement est d'autant plus pertinent qu'il est simple, l'employeur pouvant l'intégrer facilement dans sa décision d'embauche, et transversal, limitant ainsi les risques de substitutions entre les catégories de bénéficiaires (qui pourraient apparaître avec des critères d'âge ou de durée de chômage). Les réductions structurelles de charges ciblées sur les bas salaires, combinées à un allègement de la pression fiscale sur les plus bas revenus du travail, sont aussi une alternative économiquement pertinente et socialement moins stigmatisante à l'introduction de contrats de travail de type « *mini-jobs* ». Des mesures additionnelles également ciblées sur les bas salaires, mais temporaires, complètent l'arsenal en visant plus spécifiquement les nouveaux entrants sur le marché du travail. Elles abaissent en effet le coût du travail le temps que le travailleur acquière les compétences requises et sont économes des deniers publics.

C'est pourquoi, en complément des politiques visant à relever le niveau de qualification, les autorités ont mis en place différents instruments permettant, d'une part, de réduire le coût pour l'employeur des travailleurs faiblement qualifiés, et, d'autre part, d'augmenter l'avantage financier qu'ils retirent du travail, pour stimuler leur recherche d'emploi. La responsabilité de ces dispositifs sera en grande partie transférée aux Régions dans le cadre de la réforme de l'État.

Les réductions de charge, pourtant substantielles, qui existent actuellement n'ont toutefois pas permis de relever significativement le taux d'emploi des personnes moins qualifiées. Le nombre d'offres d'emploi qui leur serait accessible apparaît toujours insuffisant et, lorsqu'elles existent, le public cible subit souvent la concurrence de demandeurs d'emploi plus qualifiés. Il serait donc opportun d'évaluer l'efficacité de ces politiques de bonus, d'activation et de réduction des charges, y compris en ce qui concerne le maintien en emploi de leurs bénéficiaires au-delà de la période subventionnée. La durabilité de l'insertion sur le marché du travail (pas nécessairement dans la même entreprise) est la preuve ultime de la réussite du projet d'insertion. Il est donc peu pertinent de proposer des formules de mise à l'emploi dans des activités où les personnes accumulent une expérience professionnelle pour laquelle il n'y a pas de débouchés sur le marché du travail.

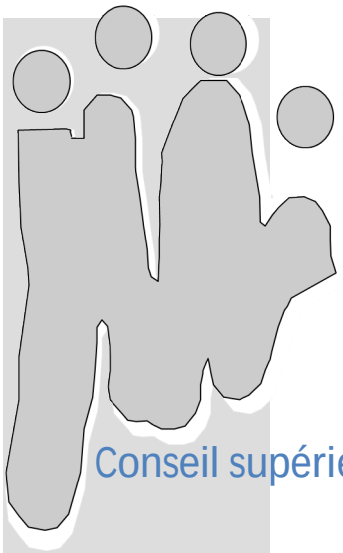
De fait, une demande de travail faiblement qualifié peut exister, mais pas nécessairement au niveau « normal » du coût salarial. C'est typiquement le cas pour les services domestiques. Le fantastique succès des emplois titres-services s'explique effectivement pour l'essentiel par l'important subventionnement qui accompagne ce dispositif. D'autres activités relevant des services de proximité pourraient bénéficier du même traitement. Une telle extension ne peut toutefois s'envisager qu'après une étude d'impact sur l'emploi régulier dans les activités commerciales existant déjà en ces domaines et sur ses conséquences budgétaires.

Dans les services non marchands, c'est aussi le financement public qui a permis les nombreuses créations de postes enregistrées ces dernières années. Ces emplois répondent à un réel besoin de la population, et ce dernier devrait croître dans les prochaines années. Les conséquences du phénomène de vieillissement ne sont en effet encore que partiellement visibles, notamment en matière de soins de santé ou d'accueil des personnes âgées. Les entreprises d'économie sociale offrent aussi de multiples débouchés à des personnes faiblement qualifiées, mais, une fois encore, il s'agit d'emplois fortement subventionnés et une minorité seulement de ces travailleurs parvient à s'insérer dans le circuit ordinaire du travail. Dans le secteur marchand, des entreprises s'ingénient à reloger certaines fonctions non *core business* dans des entités relevant d'autres commissions paritaires afin de réduire leurs coûts de production, quand elles ne les sous-traitent pas dans des pays à bas salaires. Dans tous ces cas, le coût du travail est donc bien un facteur déterminant de l'emploi.

Il faut cependant ajouter que le coût du travail doit s'entendre au sens large: il incorpore notamment aussi les frais inhérents à la recherche et à la sélection des travailleurs au moment de l'embauche et les indemnités de licenciement en cas de rupture du contrat de travail. C'est sans doute aussi pour cette raison que les contrats temporaires et l'intérim se présentent de plus en plus comme une première étape de l'intégration sur le marché du travail. Ils permettent non seulement à l'employeur d'évaluer le travailleur en situation, mais également à ce dernier d'acquérir des expériences et des compétences valorisées par le marché.

Ces contrats, parfois qualifiés de précaires, doivent de fait servir de tremplin vers des emplois fixes. C'est semble-t-il moins le cas pour les personnes faiblement qualifiées que pour les autres. Elles éprouvent en effet plus de difficultés à la fois à s'insérer dans l'emploi et à s'y maintenir. Cela reflète en partie aussi la plus grande substituabilité des effectifs occupés à des postes ne nécessitant pas un capital humain important. Conscients du problème, en Flandre, les employeurs ont souscrit à un accord visant à faciliter le passage de jeunes intérimaires peu qualifiés vers des contrats durables grâce à la mise en œuvre de plans personnels de développement de compétences. Ce type d'engagement, et le développement de formules d'intérim dit d'insertion, montrent que les employeurs prennent conscience de leur intérêt à mieux valoriser les talents et expériences du personnel existant. Il constitue un atout dans un contexte où les pénuries de main-d'œuvre ne touchent pas que les fonctions les plus qualifiées et peuvent menacer les perspectives de développement des activités. Il s'agit aussi d'un investissement pour, à plus long terme, accroître la polyvalence des travailleurs pour, au travers de la mobilité interne, augmenter la résilience des entreprises face aux conséquences du vieillissement de la population sur l'offre de main-d'œuvre.

L'organisation du travail peut aussi y contribuer, par exemple, en dissociant les différentes tâches d'une fonction complexe. Il s'agit de permettre à des personnes faiblement qualifiées d'exécuter des tâches utiles et valorisantes en recentrant les activités des personnels les plus qualifiés (souvent les plus difficiles à recruter et les mieux rémunérés) vers leur métier de base. Il est ainsi possible d'accroître la productivité de ces derniers en les libérant des tâches ancillaires que peuvent prendre en charge à moindre coût des personnes moins qualifiées. Une telle approche a sans doute ses limites, mais celles-ci méritent d'être testées, ne serait-ce que parce qu'elle fournit un élément de réponse original aux problèmes d'inadéquations du marché du travail: elle libère des ressources rares en personnel hautement qualifié et offre des débouchés à des demandeurs d'emploi peu qualifiés en surnombre. Alors que les premières conséquences du vieillissement de la population commencent à se manifester, ce sont, entre autres, de telles innovations dans le fonctionnement de nos entreprises qui permettront, en augmentant l'offre d'emplois économiquement rentables, de préserver le potentiel de croissance de notre économie et son modèle de protection sociale.



Conseil supérieur de l'emploi

Évolutions récentes et perspectives du marché du travail

Rapport 2013

TABLE DES MATIERES

Introduction 28

1. Évolutions démographiques et participation au marché du travail 29

2. Analyse du marché du travail sur la base des données administratives 31
2.1. Activité et emploi 31
2.2. Chômage 37
2.3. Réformes structurelles 39

3. Analyse du marché du travail sur la base des données des enquêtes sur les forces de travail (EFT) 44
3.1. Emploi 44
3.2. Chômage 48

4. Indicateurs avancés et projections macroéconomiques pour le marché du travail 61
4.1. Restructurations 61
4.2. Faillites 63
4.3. Chômage temporaire 64
4.4. Indicateurs conjoncturels de la BNB 66
4.5. Travail intérimaire 71
4.6. Offres d'emploi 72
4.7. Courbe de Beveridge 74
4.8. Prévisions de la BNB 75

Bibliographie 79

INTRODUCTION

La première partie du présent rapport du CSE propose, comme les années précédentes, un aperçu des évolutions récentes et des perspectives du marché du travail. Elle est divisée en quatre sections. La première passe en revue les évolutions récentes de démographie et de la participation au marché du travail, ces facteurs ayant une incidence fondamentale sur l'ensemble du marché du travail. La deuxième section présente un aperçu de l'emploi et du chômage en Belgique tels qu'ils sont enregistrés dans les données administratives. La troisième section récapitule ces deux sujets, mais offre une analyse plus détaillée à l'aune des résultats de l'enquête sur les forces de travail, de manière à pouvoir comparer les résultats d'emploi selon le niveau d'éducation, la tranche d'âge, la région de résidence, etc. La quatrième section examine une série d'indicateurs du marché du travail et commente les résultats des projections économiques de la Banque nationale de Belgique relatives au marché du travail pour 2013 et 2014.

1. ÉVOLUTIONS DEMOGRAPHIQUES ET PARTICIPATION AU MARCHE DU TRAVAIL

Le ralentissement progressif de la croissance de la population en âge de travailler – les 15-64 ans – que l'on a observé au cours de ces dernières années s'est poursuivi en 2012. Cette tendance est une conséquence directe de deux facteurs: la progression du vieillissement de la population et le recul de la migration nette.

Tableau 1 – Évolutions démographiques
(variations en milliers de personnes, en moyenne sur une base annuelle, sauf mention contraire)

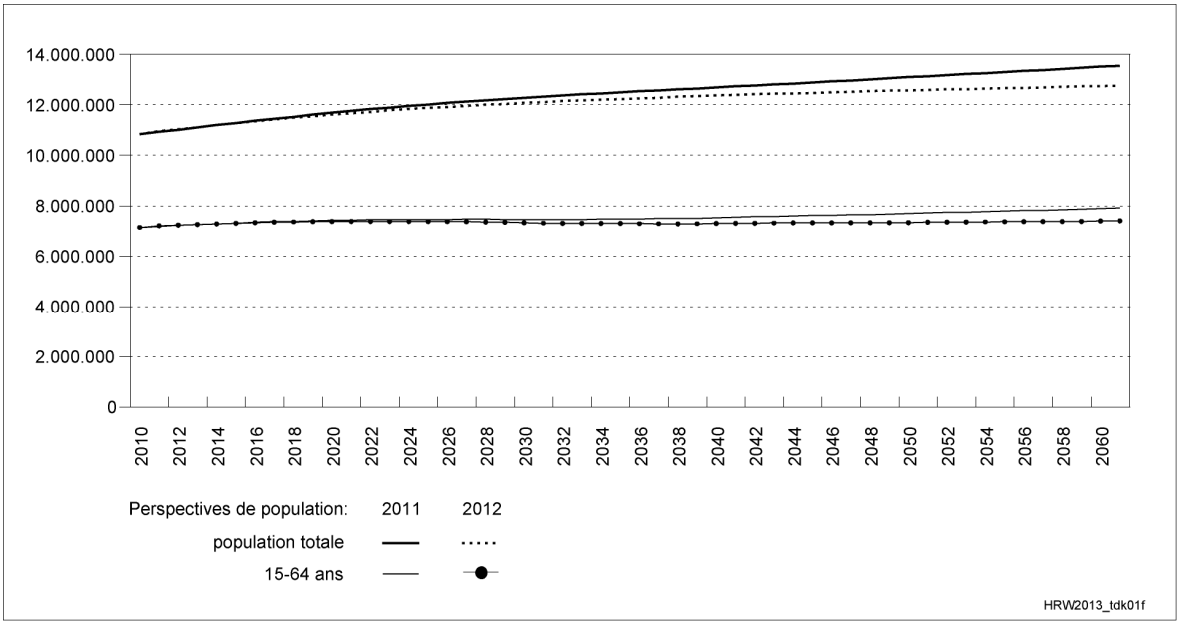
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012e
Population totale	57	69	77	84	87	99	98	81
p.m. flux migratoire net au cours de l'année	*46*	*50*	*57*	*64*	*63*	*79*	*62*	*56*
Population en âge de travailler (15-64 ans)	44	63	70	62	50	55	45	25
Population active	73	44	20	53	43	45	39	22
p.m. taux d'activité harmonisé[1]	*66,7*	*66,5*	*67,1*	*67,1*	*66,9*	*67,7*	*66,7*	*66,9*

Sources: CE (EFT), DGSIE-BFP, ONEM.
[1] En pourcentage de la population en âge de travailler (15-64 ans).

En 2012, la population en âge de travailler ne s'est accrue que de 25 000 personnes, ce qui contraste fortement avec la croissance de 70 000 personnes enregistrée en 2007. Une première explication est le vieillissement, qui engendre une sortie plus importante des travailleurs âgés de plus de 64 ans, associée à une entrée plus faible des jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans. Il s'agit de la principale raison de la baisse de la croissance de la population en âge de travailler observée au cours de ces dernières années. Selon les projections démographiques du Bureau fédéral du plan (BFP), les cohortes dépassant l'âge de travailler seraient même, pour la première fois, supérieures aux entrées dans la population en âge de travailler. Celle-ci aurait donc accusé une diminution dès 2012 s'il n'y avait pas eu de migration nette vers notre pays.

Depuis 2012, la migration nette a toutefois elle aussi affiché un repli par rapport aux années précédentes. Ce recul peut s'expliquer en partie par le renforcement de la réglementation en matière de regroupements familiaux et d'asile, mais l'érosion de l'attractivité de la Belgique auprès des migrants en raison de l'incidence de la crise économique sur l'économie joue également un rôle majeur. L'importance de l'activité économique pour l'attractivité d'un pays comme destination migratoire s'illustre aussi par la forte hausse de la migration vers l'Allemagne. La révision des projections démographiques par rapport à l'édition précédente de 2011 est considérable, dans la foulée de ce changement de contexte. Par ailleurs, cette même crise pèserait sur le nombre de naissances, ce qui, à plus long terme, aura à son tour une incidence sur la population en âge de travailler. D'ici à 2060, la population totale devrait ainsi compter en fin de compte plus de 750 000 personnes de moins que dans les estimations précédentes, pour s'établir à 12,75 millions. La population en âge de travailler compterait un demi-million de personnes en moins, pour s'établir à 7,4 millions.

Graphique 1 – Révision à la baisse de la population (en âge de travailler)
(en unités, données au 1er janvier de l'année correspondante)



Source: BFP.

De même, la croissance de la population active, c'est-à-dire la somme des personnes occupées et des chômeurs et, partant, l'offre de travail existante, qui était encore relativement forte l'année dernière, a de nouveau baissé en 2012, pour s'établir à 22 000 unités. Le taux d'activité harmonisé, calculé comme le rapport entre la population active et la population en âge de travailler, a à nouveau enregistré une légère hausse de 0,2 point de pourcentage en un an pour s'établir à 66,9 %. Une ventilation par groupe de population révèle que cette évolution relativement plane se retrouve dans la plupart des sous-catégories, bien que l'augmentation du taux d'activité chez les 55-64 ans de 1 point de pourcentage, à 41,4 %, s'avère à nouveau favorable. Ce facteur, associé à la progression de la participation des femmes liée notamment à l'augmentation de leur niveau de qualification, est la cause de la hausse continue du taux d'activité observée au cours de ces dernières années. L'apport de la hausse soutenue du taux d'activité féminin, qui, en 2012, progressait encore de 0,3 point de pourcentage pour s'établir à 61,3 %, disparaîtra toutefois lentement, à mesure que l'effet d'entraînement du relèvement de l'âge de la pension chez les femmes de 60 à 65 ans cesse d'agir.

2. ANALYSE DU MARCHE DU TRAVAIL SUR LA BASE DES DONNEES ADMINISTRATIVES

Cette deuxième section se fonde sur les données administratives pour esquisser un premier aperçu de la situation sur le marché du travail. Les sources administratives sont exhaustives et forment donc les « vraies » valeurs des variables étudiées. Leur inconvénient est toutefois le caractère parcellaire de l'information sur les différentes caractéristiques des personnes auxquelles se rapportent les chiffres. En outre, ces chiffres peuvent être influencés par le contexte institutionnel de chaque pays – avec des définitions et sources différentes – particulièrement en matière de chômage, ce qui implique qu'ils ne sont comparables au niveau international que dans une mesure limitée. Il est possible de remédier partiellement à ces inconvénients en adjoignant à l'analyse une étude reposant sur des données d'enquête harmonisées au niveau européen, dont il sera question à la troisième section.

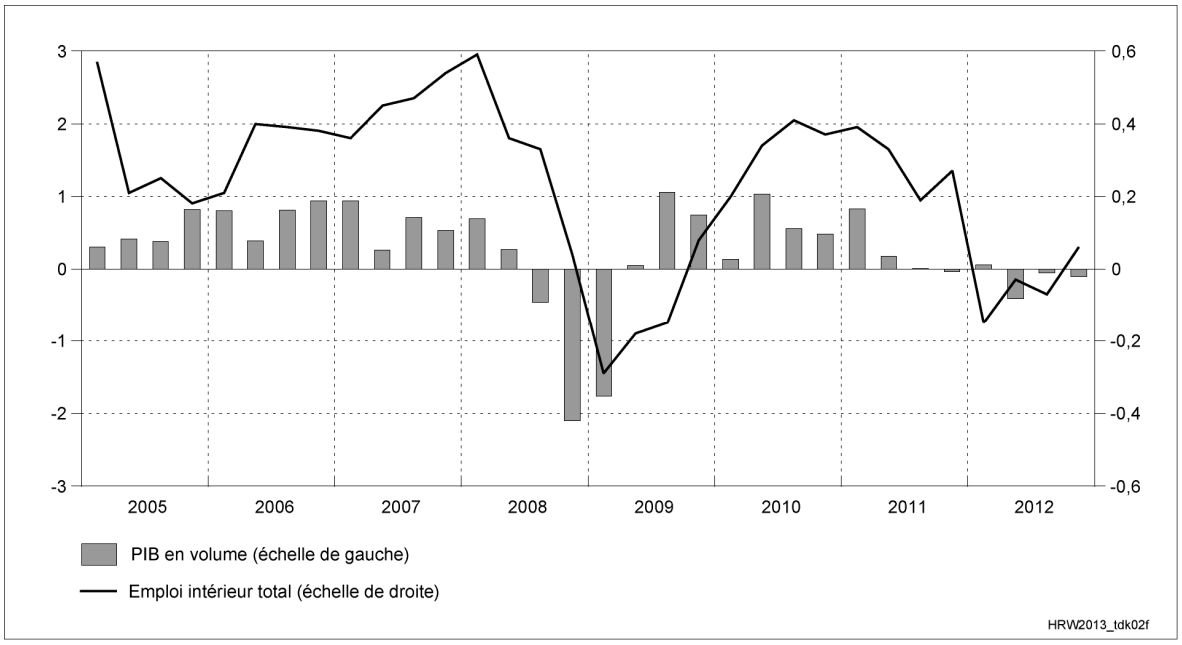
La section commence par une analyse de l'évolution de l'activité économique et de celle de l'emploi, avant de se pencher sur le chômage.

2.1. Activité et emploi

2.1.1. Évolutions économiques générales

En 2012, les rythmes de croissance trimestriels de l'évolution du PIB de l'économie belge se sont situés autour de zéro, à une exception près enregistrée au deuxième trimestre, avec un taux de croissance faiblement négatif. En base annuelle, il en a résulté une diminution de 0,3 %, ce qui représente un écart considérable par rapport à l'augmentation de 1,9 % en 2011.

Graphique 2 – Évolution de l'activité et de l'emploi
(données corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier, pourcentages de variation par rapport au trimestre précédent)



Source: ICN.

2.1.2. Emploi

L'absence de dynamique conjoncturelle s'est reflétée dans les performances du marché du travail en 2012, l'économie n'ayant pas pu créer les emplois nécessaires pour maintenir le chômage à un niveau stable.

Le volume total de travail en 2012 a affiché une faible croissance de 0,2 % sur une base annuelle en raison de l'augmentation sous-jacente, de même ampleur, de l'emploi moyen. Le nombre total d'heures ouvrées par personne n'a donc pas changé en base annuelle, bien que son évolution se soit quelque peu améliorée au cours de l'année. La stagnation relative de ces variables contraste fortement avec les solides performances de l'année précédente, lorsque le volume de travail avait encore progressé de 1,9 %.

Tableau 2 – Contribution des variables du marché du travail au PIB en volume
(pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
PIB en volume	2,7	2,9	1,0	-2,8	2,4	1,9	-0,3
Volume de travail (e)	1,2	1,8	1,5	-1,6	0,9	1,9	0,2
Emploi	1,1	1,7	1,8	-0,2	0,7	1,4	0,2
Heures ouvrées par personne	0,1	0,2	-0,3	-1,5	0,2	0,5	0,0
Productivité apparente par heure ouvrée	1,4	1,0	-0,6	-1,1	1,5	0,0	-0,5

Sources: ICN, BNB.

La relative stabilité du nombre total d'heures ouvrées indique qu'un redressement permettant de renouer avec le niveau d'avant la crise pourrait encore prendre un certain temps. En effet, l'une des conséquences de la faiblesse du contexte conjoncturel a été la nouvelle progression du nombre de chômeurs temporaires. La baisse de l'activité économique a provoqué la hausse du nombre d'entreprises en proie à des difficultés et contraintes de recourir à ce système. Cette hausse est toutefois bien inférieure à celles enregistrées en 2008 et 2009, notamment en raison du fléchissement moindre du PIB, mais aussi du renforcement de la réglementation. En outre, il se peut que la pression sur le nombre d'heures ouvrées par personne provienne de la hausse du taux d'activité des plus âgés – qui travaillent plus souvent à temps partiel –, de l'activation des conjoints précédemment inactifs – qui accèdent souvent au marché du travail à temps partiel pour compenser l'incertitude accrue liée au revenu des ménages -, de la poursuite de la croissance du taux d'emploi des femmes – qui travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes -, et de la quantité croissante d'emplois subventionnés, essentiellement sous la forme d'emplois titres-services. Ceux-ci s'exercent principalement à temps partiel et sont souvent occupés par des femmes.

La productivité par heure ouvrée a fléchi en 2012, tout comme en 2008 et 2009, en raison de la baisse du PIB, tandis que le volume de travail a encore légèrement progressé. L'on peut considérer cela comme une indication que le marché du travail doit encore faire l'objet d'une correction: en périodes de crise, les entreprises diminuent d'abord le nombre d'heures ouvrées, avant de réduire l'emploi, pour mieux adapter leur capacité de production à l'évolution de la demande. Cette manière de procéder est fréquente en Belgique, car elle permet de conserver suffisamment de flexibilité pour pouvoir réagir promptement à une éventuelle reprise rapide de la demande. Il se peut par ailleurs que, dans ce schéma, les coûts additionnels liés au licenciement de personnel jouent un rôle, et il faut garder à l'esprit le risque que courent les employeurs de ne

plus parvenir à embaucher du personnel qualifié en cas de reprise de l'activité, vu le degré élevé d'inadéquation qui caractérise le marché belge du travail (voir à ce sujet Zimmer, 2012). L'augmentation continue du nombre d'emplois dans le système des titres-services peut également être l'une des causes de la baisse de la productivité horaire, puisque dans la pratique, il s'agit souvent d'emplois à plus faible valeur ajoutée horaire, qui sont pour la plupart pourvus par des personnes peu qualifiées. En 2012, le nombre de travailleurs titres-services aurait, en dépit des récentes hausses de prix et de la limitation du nombre de chèques autorisé, encore crû de près de 8 % pour atteindre, selon les données de l'ONSS, environ 110 000 personnes.

Tableau 3 – Emploi par branche d'activité
(variations en milliers de personnes par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Niveau 2012
Emploi total	50	73	79	-8	31	59	8	4630
Travailleurs frontaliers	2	2	0	1	0	-2	0	77
Emploi intérieur	48	71	79	-9	31	62	8	4553
Agriculture, sylviculture et pêche	-2	-2	-2	-2	-3	-3	-2	60
Industrie et énergie	-4	-1	1	-28	-19	-2	-7	583
Construction	10	10	7	2	2	5	0	278
Services	43	65	73	19	51	60	17	3633
Commerce, transports, hébergement et restauration	-2	10	9	-12	-1	6	-3	993
Information et communication	3	3	3	0	-2	1	1	109
Activités financières et d'assurance	0	1	-4	-1	-1	1	-1	137
Activités immobilières	-2	0	1	1	1	1	0	25
Services aux entreprises	32	37	39	5	29	32	7	805
Administration publique et enseignement	6	7	10	14	7	1	-3	804
Santé humaine et action sociale	11	11	13	15	20	16	12	557
Autres activités de services	-4	-4	1	-3	-3	4	2	203
Indépendants	*4*	*7*	*10*	*5*	*6*	*10*	*6*	*742*
Salariés	*45*	*66*	*69*	*-12*	*26*	*50*	*2*	*3888*

Source: ICN.

En 2012, la branche d'activité « Services aux entreprises », à laquelle ce régime ressort en partie et dans laquelle sont classées également les sociétés d'intérim, a donc pris de l'importance. Mais cette hausse, de 7 000 personnes en un an, est inférieure à celle de la plupart des années précédentes, et ce en raison du ralentissement de la croissance du nombre d'emplois intérimaires. Dans l'emploi intérieur total, 17,7 % de personnes travaillent actuellement dans cette branche, soit un total de 805 000 personnes.

Au total, l'emploi intérieur n'a progressé que de 8 000 travailleurs en 2012, dont 6 000 indépendants et pas plus de 2 000 salariés, ce qui représente 54 000 unités en moins que lors de l'augmentation observée en 2011. Cette hausse est exclusivement imputable au secteur des services, qui a progressé de 17 000 personnes, alors que l'emploi dans l'agriculture et l'industrie a diminué de 2 000 et 7 000 unités respectivement. La diminution enregistrée en 2012 indique que les secteurs primaire et secondaire continuent de perdre des emplois à un rythme accéléré. La baisse de l'emploi dans ces branches est un phénomène de longue date: il faut

remonter à 2001 pour trouver une croissance positive sensible de l'emploi industriel. De 2009 à 2012, l'industrie a déjà perdu 55 000 emplois. Étant donné la persistance de la croissance dans le secteur des services, l'emploi poursuit donc sa tertiarisation[1].

L'augmentation de l'emploi dans le secteur de la construction - à l'exception de 2012 - provient en grande partie, ces dernières années, de la hausse du nombre d'indépendants dans cette branche. Cette progression est imputable notamment au régime transitoire de libre circulation des personnes qui s'est appliqué aux pays qui ont adhéré à l'UE en 2004. En effet, ce régime (supprimé depuis 2009), élaboré au départ afin de préserver les marchés du travail des « anciens » États membres de l'UE d'un choc d'offre, a été largement contourné par la voie du statut d'indépendant, lequel tombait hors de son champ d'application. Comme nombre de ces étrangers sont actifs dans le secteur de la construction, cela a également une incidence sur la composition et la croissance de l'emploi dans ce secteur. Jusqu'au 31 décembre 2013, une même mesure s'applique aux personnes originaires de Roumanie et de Bulgarie, les deux pays qui ont adhéré à l'UE en 2007.

Outre la branche précitée « Services aux entreprises », la branche « Santé humaine et action sociale » contribue également à la hausse du nombre d'emplois dans les services. Cette dernière branche a d'ailleurs été l'un des principaux acteurs de l'emploi belge. Dans le contexte du vieillissement de la population, c'est un schéma qui se poursuivra probablement au cours des années à venir, bien qu'à un rythme plus lent en raison du durcissement des budgets. Le nombre d'emplois dans la branche « Commerce, transports, hébergement et restauration » a de nouveau diminué en 2012, après une hausse de 6 000 unités en 2011. C'est toutefois la branche « Administration publique et enseignement » qui affiche le plus net recul. La diminution de 3 000 emplois sur une base annuelle est la première depuis 1997 et indique également que cette branche, contrairement à la période 2008-2009, n'a pas pu contribuer à l'emploi lors du repli conjoncturel de 2012. Étant donné la progression de l'emploi dans l'enseignement, cette baisse est, de plus, entièrement imputable aux évolutions observées dans l'administration publique.

2.1.3. Emploi régional

Sur la base des comptes régionaux, il est possible de ventiler l'emploi dans les régions par branche d'activité. Il faut alors néanmoins tenir compte d'un certain décalage dans la publication: les données les plus récentes concernent actuellement 2011. Ces chiffres sont toutefois utiles pour déceler les différences structurelles au niveau de l'emploi entre les régions, de même qu'ils permettent d'illustrer l'incidence régionale de la grande récession.

[1] De ce fait, l'emploi en Belgique se tertiarise plus rapidement depuis 2007 que lors de la période antérieure à la crise (de 2000 à 2007). Par rapport aux pays voisins, la tertiarisation est également plus rapide qu'aux Pays-Bas, même si l'emploi industriel dans ce pays occupe depuis longtemps une part un peu moins importante dans l'emploi total qu'en Belgique. En revanche, ces dernières années, l'emploi industriel se replie plus rapidement en France qu'en Belgique. L'Allemagne constitue une exception, dans le sens où l'emploi dans les branches industrielles s'y est redressé, après avoir initialement reculé au début de la crise. La création d'emplois dans les autres branches reste toutefois aussi à niveau en Allemagne, de sorte que l'importance de la branche industrielle dans l'emploi allemand diminue lentement et s'établit entre-temps juste en deçà de 19 %. Ce pourcentage est légèrement plus faible qu'au premier trimestre de 2008, lorsqu'il était encore de 19,6 %. Il reste néanmoins bien supérieur à celui de la Belgique (12,7 %), de la France (11,8 %) et des Pays-Bas (10,4 %).

Tableau 4 - Évolution de la part des branches d'activité dans l'emploi régional
(en pourcentage du nombre total de personnes occupées et variations en points de pourcentage)

	Bruxelles			Flandre			Wallonie		
	2007	2011	Δ	2007	2011	Δ	2007	2011	Δ
Agriculture, sylviculture et pêche	0,0	0,0	*0,0*	2,1	1,6	*-0,5*	2,0	1,5	*-0,5*
Industrie et énergie	6,2	4,4	*-1,8*	18,1	15,4	*-2,7*	13,7	12,6	*-1,1*
Construction	2,7	3,0	*0,3*	6,1	6,5	*0,4*	6,5	7,0	*0,5*
Services:	91,1	92,6	1,5	73,6	76,4	2,8	77,8	78,9	1,0
Commerce, transports, hébergement et restauration	20,8	19,6	*-1,2*	23,9	22,7	*-1,2*	22,8	21,5	*-1,3*
Information et communication	5,7	5,0	*-0,7*	1,8	2,1	*0,2*	1,4	1,6	*0,1*
Activités financières et d'assurance	10,4	9,2	*-1,2*	2,1	2,0	*-0,1*	1,8	1,7	*-0,1*
Activités immobilières	0,9	0,8	*-0,1*	0,4	0,4	*0,0*	0,5	0,6	*0,1*
Services aux entreprises	14,8	18,6	*3,8*	15,6	18,7	*3,0*	12,5	14,7	*2,2*
Administration publique et enseignement	24,3	25,1	*0,7*	14,6	14,5	*-0,1*	20,9	20,4	*-0,6*
Santé humaine et action sociale	8,4	9,0	*0,7*	10,7	12,0	*1,3*	12,5	13,7	*1,2*
Autres activités de services	5,9	5,3	*-0,5*	4,5	4,0	*-0,5*	5,4	4,8	*-0,6*
p.m. Totaux (en milliers de personnes)	*666*	*692*	*26*	*2541*	*2624*	*8*	*1173*	*1225*	*52*

Source: ICN.

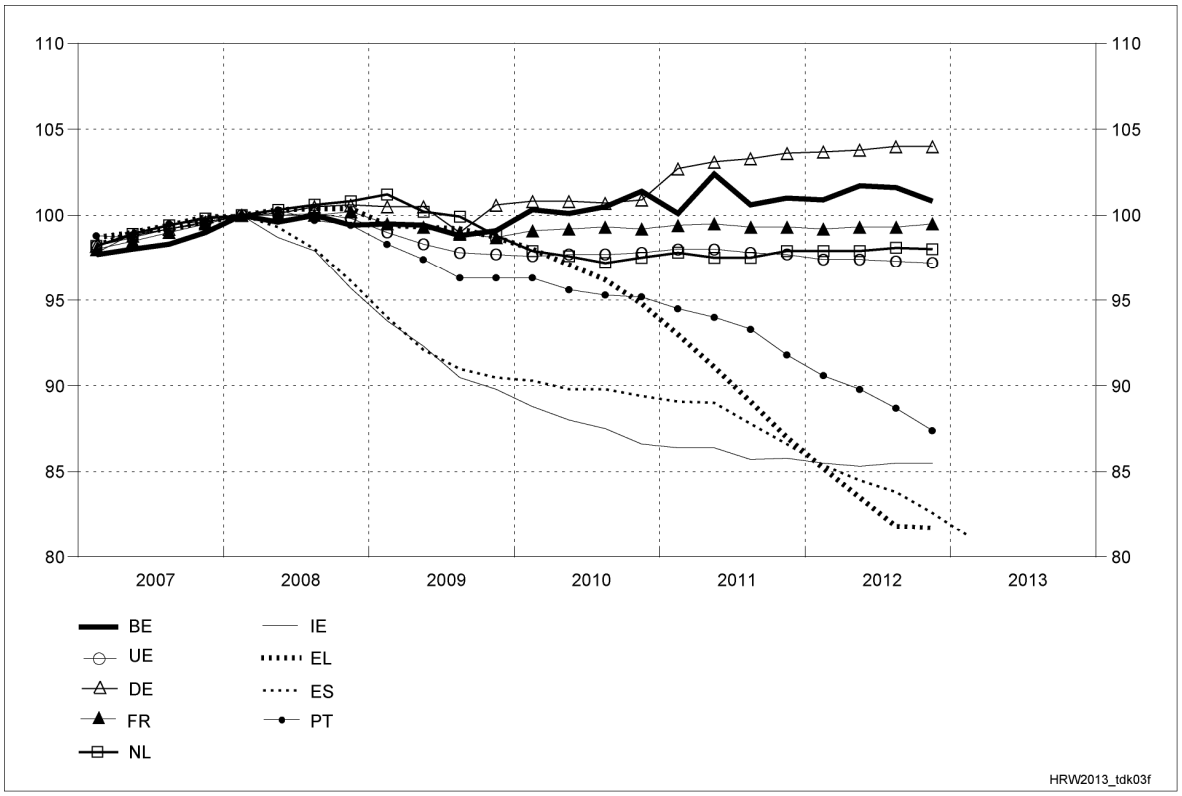
Il ressort du tableau que les branches des services fournissent ensemble plus des trois quarts de l'ensemble des emplois au sein des trois régions, cette proportion atteignant même plus de neuf emplois sur dix à Bruxelles. Jusqu'en 2011, ces services ont d'ailleurs continué d'afficher de bons résultats, sur le plan national comme dans chaque région considérée isolément. Plus particulièrement, la branche « services aux entreprises », où sont classées une large part des entreprises titres-services et des sociétés d'intérim, a engrangé de très bons résultats. Entre 2007 et 2011, c'est en Flandre que la part de l'emploi dans l'ensemble du secteur des services a enregistré la plus vive progression, affichant une hausse de 2,8 points de pourcentage. Bruxelles et la Wallonie suivaient, à respectivement 1,5 et 1 point de pourcentage. Il convient par ailleurs de remarquer que la part de l'emploi dans les services aux entreprises a augmenté un peu plus vivement à Bruxelles que dans les autres régions, mais que cette croissance a été contrebalancée par un repli dans les activités financières et d'assurance. Nombre d'établissements financiers qui avaient dû fortement rationaliser ces dernières années ont en effet leur siège social dans la capitale, comme l'atteste également la part de plus de 9 % de ce secteur dans l'emploi bruxellois total en 2011.

Il ressort en outre que l'emploi en Flandre est d'une composition plus sensible à la conjoncture: en 2011, la part de la branche « Administration publique et enseignement » y est sensiblement plus faible que dans les autres régions et celle de l'industrie est toujours supérieure à 15 %. En comparaison avec 2007, l'emploi flamand s'est tertiarisé à un rythme rapide, tout comme l'emploi wallon d'ailleurs. L'emploi dans cette dernière région est toutefois moins sensible à la conjoncture, compte tenu de la part de 20 % que représente la branche « Administration publique et enseignement ». À Bruxelles, cette proportion est encore plus élevée, atteignant un emploi sur quatre, ce qui s'explique par la concentration d'écoles, d'universités et d'institutions et organes politiques au sein de cette région.

2.1.4. Le contexte européen

S'agissant d'emploi, les pays de l'UE peuvent globalement être scindés en deux groupes: les pays plus périphériques, où il a fortement reculé, et les pays du noyau de l'Union, où son évolution a été beaucoup plus stable à partir du premier trimestre de 2008. Ce trimestre sert de référence dans le cadre du commentaire qui suit, dans la mesure où la crise n'exerçait alors qu'une incidence limitée sur le marché du travail. C'est là la conséquence du fait que le marché du travail réagit généralement avec quelques trimestres de retard à l'évolution de l'activité.

Graphique 3 - Évolution de l'emploi
(indices, premier trimestre de 2008 = 100; données corrigées des variations saisonnières)



Source: CE.

S'agissant du premier groupe, le plus vif fléchissement s'est d'abord manifesté en Irlande, mais l'emploi s'est clairement stabilisé dans ce pays en 2012, s'établissant à un niveau inférieur de quelque 15 % à celui enregistré durant le trimestre de référence. Le marché du travail le plus lourdement touché s'avère à présent être celui de la Grèce, où le recul de l'emploi, s'il est survenu plus tard, a néanmoins été particulièrement rapide. L'Espagne, où la destruction de postes s'est encore accélérée à partir de la mi-2011, affiche toujours une baisse constante. Ces deux derniers pays enregistraient à la fin de 2012 un recul cumulé d'environ 18 %. Au Portugal, la situation était un peu meilleure, mais, là aussi, le repli n'a cessé de s'aggraver en 2012.

Le second groupe présente une image très différente, l'Allemagne se démarquant le plus, puisque, à la fin de 2012, l'on y dénombrait même 4 % de personnes occupées de plus que durant le premier trimestre de 2008. Les Pays-Bas et la France, les deux autres grands pays voisins de la Belgique, ont chacun accusé un léger recul en 2008 et en 2009, mais, depuis 2010, l'emploi s'y est stabilisé. Dans ce contexte européen, l'emploi en Belgique a fait bonne figure, même si notre avance par rapport au trimestre de référence s'est quelque peu réduite dans le courant de 2012,

retombant de 1,7 % au deuxième trimestre à 0,8 % à la fin de l'année. De manière cumulée, la Belgique n'a donc quasiment plus d'avance par rapport à la période antérieure à la grande récession.

La moyenne de l'UE[2] a atteint sur un repli cumulé de 2,8 %, ce qui indique que les fortes chutes observées dans les quelques pays susmentionnées sont presque entièrement compensées, principalement par la croissance en Allemagne, mais aussi par les progressions enregistrées par exemple en Autriche, en Roumanie et au Royaume-Uni.

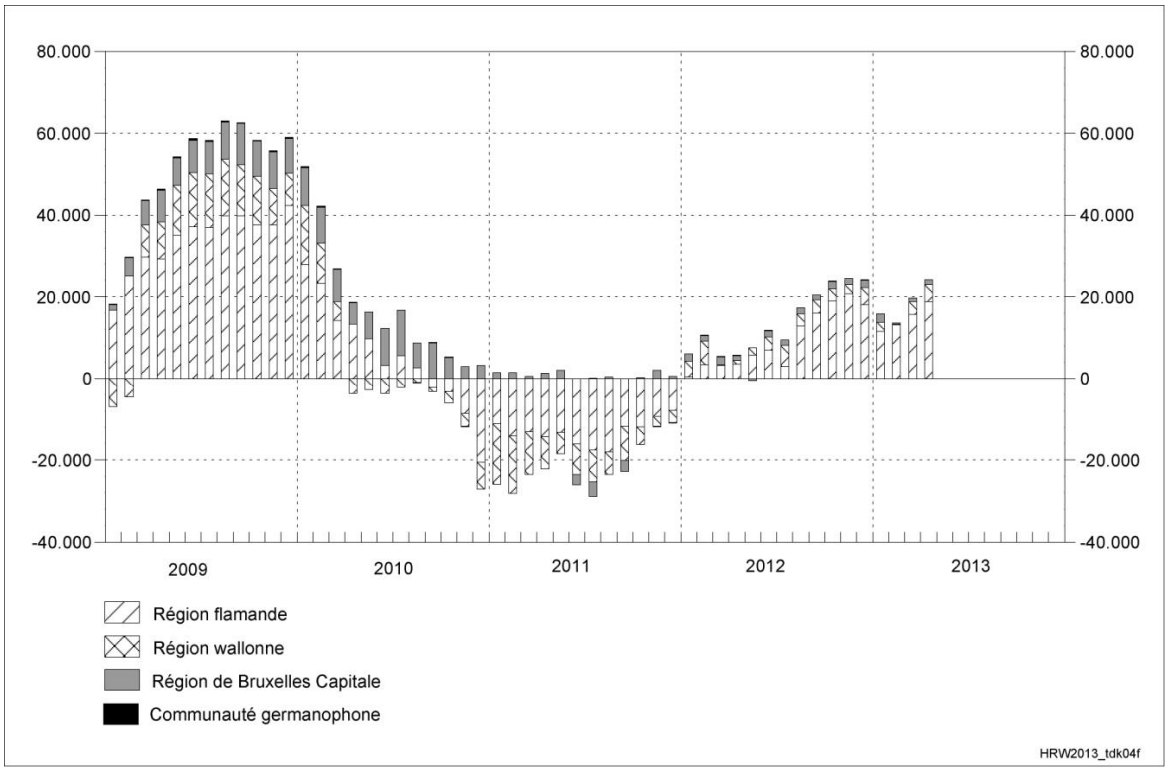
2.2. Chômage

2.2.1. Évolution du chômage par région

Nonobstant le ralentissement de la croissance de la population en âge de travailler et du taux d'activité comparativement à la période d'avant la crise, l'évolution du PIB en 2012 n'a pas permis à l'économie de créer suffisamment d'emplois pour maintenir le chômage à un niveau stable. Le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés est dès lors reparti à la hausse en 2012, progressant en moyenne de 14 500 unités, alors qu'il avait baissé en 2011. Le nombre total de chômeurs en Belgique s'est ainsi établi à 559 000 en moyenne. Il ressort de l'évolution mensuelle que cette augmentation n'est toutefois pas une donnée uniforme: alors que le chômage n'a cessé de s'aggraver durant les trois premiers trimestres, sa hausse s'est stabilisée au quatrième trimestre. Durant le premier trimestre de 2013, la situation a semblé s'inverser à nouveau, le chômage s'accélérant une fois de plus.

2 L'évolution de la zone euro n'est pas présentée ici, parce qu'elle coïncide en grande partie avec celle de l'UE.

Graphique 4 - Évolution du chômage en Belgique, par région
(variations du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés par rapport au mois correspondant de l'année précédente)



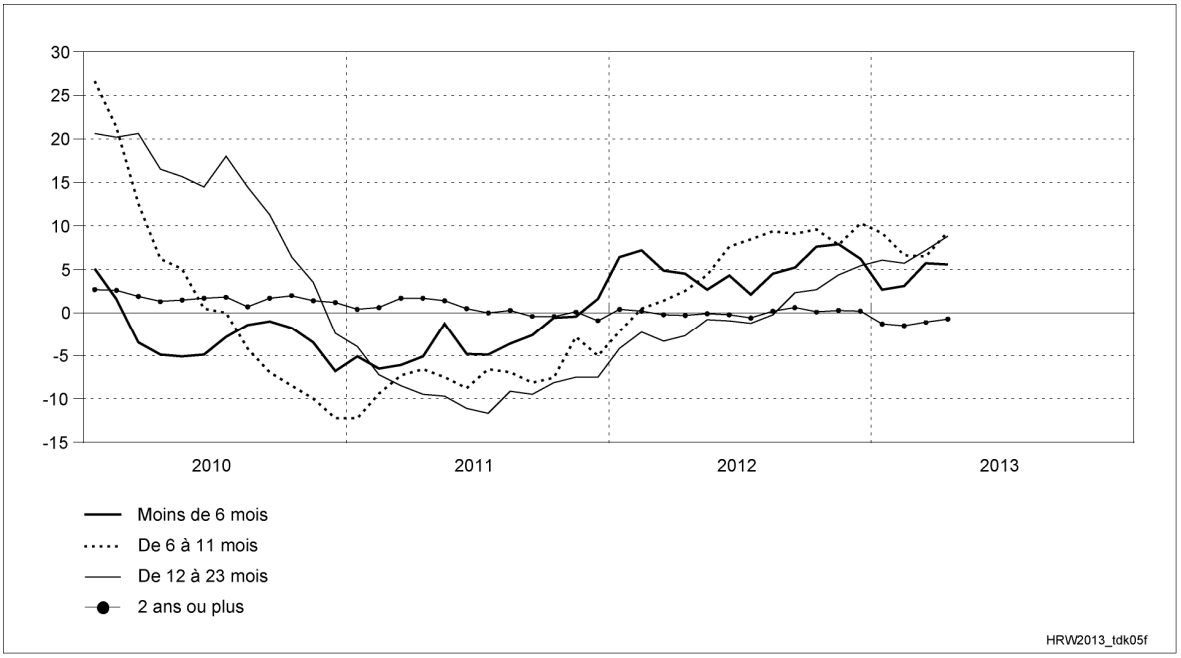
Source: ONEM (sur la base de données d'Actiris, de l'ADG, du FOREM et du VDAB).

Hormis quelques mois de léger recul dans la communauté germanophone, la progression s'observe dans toutes les régions. Contrairement à ce qui s'était produit en 2008 et en 2009, la croissance a cette fois-ci démarré de manière simultanée dans toutes les régions. Le marché du travail en Flandre laisse à nouveau paraître sa sensibilité accrue à la conjoncture, de sorte que le nombre de chômeurs y augmente plus vivement que dans les autres régions depuis le second semestre de 2012.

2.2.2. Évolution du chômage de longue durée

Les chiffres du chômage administratif peuvent aussi être ventilés en fonction de la durée d'inoccupation. Il ressort de ces données que la sensibilité à la conjoncture du chômage de longue durée, défini ici comme le chômage qui dure depuis deux ans ou plus, est particulièrement faible comparativement aux autres catégories. Après s'être constamment réduit en 2007 et en 2008, ce groupe de chômeurs a quelque peu regonflé sous l'effet de la crise. Mais, depuis 2012, une baisse est à nouveau perceptible, en dépit du récent retournement conjoncturel. À l'inverse, les chômeurs de plus courte durée ont vu leur nombre commencer à croître dans le courant de 2012, et leur progression semble s'être stabilisée au début de 2013.

Graphique 5 - Évolution du chômage selon la durée
(pourcentages de variation par rapport au mois correspondant de l'année précédente)



Source: ONEM.

La baisse continue du nombre de chômeurs de longue durée est l'une des conséquences de l'activation du comportement de recherche de ce groupe, avec à la clé une augmentation du nombre de sorties. Les programmes d'abaissement des charges sociales au profit de certains groupes-cibles et le système subventionné des titres-services contribuent également à ce reflux. De plus, les sanctions jouent aussi un rôle. Ainsi, selon le rapport annuel de l'ONEM, le nombre de sanctions[3] a explosé entre 2005 et 2009, passant d'un total national général de 5 736 à 31 268. Depuis, le nombre de sanctions s'inscrit toutefois à nouveau en lent recul, puisqu'il est revenu à près de 24 000 en 2012. Au cours des années à venir, la dégressivité croissante des allocations devrait également exercer une incidence de plus en plus grande sur le chômage de longue durée.

2.3. Réformes structurelles

Au niveau fédéral, l'impasse politique de quelque 540 jours a pris fin lorsque, le 6 décembre 2011, un nouveau gouvernement doté de pleines compétences a pris ses fonctions. Dans l'intervalle, les gouvernements régionaux et communautaires, qui assument d'importantes responsabilités économiques, avaient continué de fonctionner normalement. Le gouvernement fédéral en affaires courantes avait géré les finances publiques avec prudence. Durant cette période, les réformes structurelles ont néanmoins été suspendues au niveau fédéral.

Outre une nouvelle phase dans la réforme de l'État, le nouveau gouvernement a également conclu un accord détaillé sur des mesures structurelles dans les domaines, notamment, des pensions, du régime de chômage et du marché du travail, et a établi le budget pour 2012 ainsi qu'une trajectoire budgétaire pour 2013-2014. La mise en œuvre de ce programme a commencé et devrait se poursuivre ces deux prochaines années.

3 Suspensions provisoires et temporaires, allocations réduites et exclusions.

2.3.1. Pensions et systèmes de retrait anticipé

Afin d'augmenter le taux d'emploi et alléger la charge budgétaire du vieillissement, diverses mesures ont été approuvées et introduites en vue de relever l'âge effectif du départ à la retraite pour le porter à un niveau plus proche de l'âge légal du départ à la retraite, actuellement de 65 ans.

2.3.1.1. S'agissant du régime général des pensions:

- D'ici 2016, l'âge limite auquel le régime général permet de prendre une retraite anticipée sera progressivement porté à 62 ans, au terme d'une carrière de 40 ans (ou à 60 ans au terme d'une carrière de 42 ans, ou à 61 ans après une carrière de 41 ans).

- En outre, le bonus pension, qui est aujourd'hui accordé à ceux qui continuent de travailler après leurs 62 ans, sera réexaminé et éventuellement adapté. Le maintien de l'activité professionnelle au-delà de 65 ans sera rendu plus attractif.

- La pension de survie, qui constitue aujourd'hui un grand piège à l'inactivité, surtout pour les femmes, sera remplacée par une allocation de transition. À l'échéance de cette dernière, les personnes qui peuvent y prétendre recevront une allocation de chômage garantissant leurs droits acquis.

- Pour ceux qui avaient moins de 50 ans le 1er janvier 2012, les pensions des fonctionnaires de l'État seront calculées sur la base du salaire pendant les dix dernières années de la carrière (au lieu des cinq dernières).

- La déductibilité fiscale de la cotisation au deuxième pilier de pension sera réformée afin d'en anéantir l'effet pervers qui fait que le salaire est majoré à la fin de la carrière.

2.3.1.2. S'agissant des retraits anticipés par la voie d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption:

- L'âge limite pour prétendre à la « prépension conventionnelle » (dénommée aujourd'hui « allocation de chômage avec complément d'entreprise ») est porté de 58 à 60 ans. L'ancienneté exigée est relevée à 40 ans. Cette modification s'opérera en plusieurs étapes, pour devenir intégralement applicable en 2015 (en 2024 pour les femmes). De plus, les cotisations de sécurité sociale des employeurs au niveau du complément d'entreprise augmenteront pour les tranches d'âge de départ les plus basses.

- En ce qui concerne les prépensions dans les entreprises en difficulté, l'âge minimum a été relevé de 50 à 52 ans en 2012, et il sera progressivement porté à 55 ans d'ici 2018. Pour ce qui est des prépensions dans les entreprises en restructuration, l'âge minimum sera relevé de 50 à 55 ans en 2013, avec toutefois des exceptions.

- Les années de prépension avant l'âge de 60 ans ne seront plus entièrement prises en compte dans le calcul des droits en matière de pension, sauf dans le cadre de certains régimes de pension spécifiques.

- Le départ anticipé à temps partiel (le droit de travailler à mi-temps ou à 80 %) n'est désormais possible dans le secteur privé qu'après 25 années de passé professionnel. L'âge limite passe de 50 à 55 ans dans les secteurs tant privé que public, sauf

    - pour certains métiers lourds: dans ce cas, un régime à mi-temps ou à 80 % dans le secteur privé ou un régime à 80 % dans le secteur public reste possible dès 50 ans;

- pour les personnes qui, à l'âge de 50 ans, ont effectivement travaillé 28 ans: dans leur cas, un régime à 80 % est maintenu dans les secteurs tant privé que public moyennant certaines conditions.

En outre, les entreprises devront présenter chaque année au Conseil national du travail un « plan pour l'emploi des travailleurs âgés » destiné à maintenir ou à augmenter le nombre de travailleurs âgés de 50 ans et plus. Par ailleurs, un principe de proportionnalité pour toutes les tranches d'âge sera mis en place en cas de licenciement collectif (à l'instar de ce qui se fait aux Pays-Bas). Un accord doit encore être trouvé avec les partenaires sociaux quant aux modalités pratiques de ces deux mesures.

Des systèmes de retrait similaires dans le secteur public, et notamment pour les enseignants, seront également resserrés par les autorités compétentes.

2.3.2. Marché du travail

L'objectif général consiste à accroître le taux d'emploi, en particulier celui des jeunes et des personnes plus âgées, et à réduire les inadéquations sur le marché du travail. Cela couvre des domaines d'action variés tels que des mesures d'incitation appropriées, des mesures d'activation et un volet éducatif. En fonction du type de mesures considérées, la responsabilité incombe au gouvernement fédéral ou aux régions ou communautés. La future régionalisation de la politique de l'emploi permettra d'aligner davantage encore les mesures sur les besoins spécifiques des régions, au bénéfice de l'efficacité du système. Parmi les exemples de domaines d'action transférés figurent les mesures concernant les groupes à risque, la migration économique, le contrôle de la disponibilité des demandeurs d'emploi, etc.

2.3.2.1. Réformer les régimes du chômage, du crédit-temps et de l'interruption de carrière

- À partir de novembre 2012, la dégressivité des allocations de chômage a été accélérée. La diminution des allocations s'opère en trois phases: dans un premier temps, l'allocation correspond, au cours des trois premiers mois, à 65 % du dernier salaire, puis à 60 % pendant les trois mois suivants, le montant de l'allocation étant toutefois plafonné. L'allocation s'élève ensuite à 60 %, avec toutefois un plafond légèrement inférieur. Au terme de cette première année débute une deuxième phase qui prévoit d'abord une période fixe de deux mois durant laquelle l'allocation de chômage s'élève à 60, 55 ou 40 %[4] du dernier salaire, avec à nouveau un plafond inférieur. Cette phase peut être prolongée de dix mois, sur la base du nombre d'années de passé professionnel de la personne. Par la suite, une dégressivité supplémentaire est appliquée tous les six mois durant 24 mois maximum. Enfin, dans la troisième et dernière phase, un forfait est alloué en fonction de la situation familiale et du passé professionnel, forfait qui n'est que légèrement supérieur au revenu d'intégration. Des exemptions de l'application de cette troisième phase pour les chômeurs âgés sont notamment prévues pour les chômeurs ayant au moins 20 ans de passé professionnel (25 en 2017), pour les chômeurs ayant 33 % d'inaptitude au travail permanente et pour les chômeurs de plus de 55 ans. Les différents profils et niveaux de dégressivité sont abordés plus en détail dans la partie thématique du présent rapport.

- Le système des allocations de chômage pour les jeunes sortant de l'école (les « allocations d'attente », désormais appelées « allocations d'insertion ») a été réformé pour favoriser une intégration rapide sur le marché du travail. Plus spécifiquement, le stage « d'attente »[5] a été porté à un an et est dorénavant qualifié de « stage d'insertion professionnelle ». Après cette période d'un an, une allocation d'insertion est versée pour

4 Le pourcentage dépend de la situation familiale.

5 Période s'étalant entre la fin des études et l'octroi de la première allocation.

une durée déterminée (cette période étant prorogée de six mois si la personne a travaillé pendant six mois au cours des deux dernières années). L'allocation d'insertion est accordée en fonction de la situation familiale. Le gouvernement a l'intention de limiter le droit aux jeunes pouvant prouver qu'ils ont recherché activement un emploi pendant le stage d'insertion professionnelle.

- En concertation avec les partenaires sociaux, il a été décidé de mettre en place un mécanisme visant à décourager financièrement les employeurs de recourir démesurément au chômage temporaire, tout en prévoyant un certain degré de progressivité. Le mécanisme de responsabilisation sera utilisé au niveau de l'entreprise (et non plus au niveau interprofessionnel ou sectoriel).

- L'accès au système du crédit-temps a été restreint par des conditions de carrière et de travail plus strictes. Pour demander un crédit-temps non motivé, le travailleur doit pouvoir se prévaloir d'un passé professionnel d'au moins cinq ans et d'une ancienneté de deux ans minimum auprès de l'employeur actuel. De plus, la durée du crédit-temps non motivé a été ramenée à un an en équivalent temps plein. Dans le cas du crédit-temps motivé[6], une ancienneté de deux ans auprès de l'employeur actuel est également requise et cette période d'un an peut être portée à trois ou quatre ans.

  S'agissant de l'interruption de carrière, la durée maximale de 72 mois d'interruption complète et de 72 mois d'interruption partielle a été ramenée à deux fois 60 mois.

2.3.2.2. Politique d'activation

- Le contrôle du comportement de recherche d'emploi a été renforcé au niveau fédéral (la définition d'un emploi convenable a été élargie). Ceci vient compléter l'accompagnement par les régions, qui commence plus tôt qu'auparavant (après maximum neuf mois de chômage), doublé d'un accompagnement personnel rapide portant sur l'écart entre les compétences des demandeurs d'emploi inoccupés et les exigences du marché du travail. Cet objectif prolongera ou adaptera l'accord de coopération conclu entre le pouvoir fédéral et les régions.

- Le contrôle de la disponibilité réelle de l'ensemble des chômeurs (y compris des prépensionnés) a été rehaussé à 55 ans en 2013 et passera à 58 ans au moins en 2016. En outre, la Flandre et la Communauté germanophone élaboreront pour ce groupe des trajets d'accompagnement adaptés qui seront obligatoires à partir de 2013 pour tous les demandeurs d'emploi de 58 ans ou moins qui entrent dans le système. Par ailleurs, les subventions flamandes octroyées aux employeurs qui engagent des chômeurs âgés de 50 ans ou plus seront accordées en fonction de la durée de chômage et l'âge.

- Le gouvernement fédéral a mis sur pied un système de stages d'insertion destiné à créer 10 000 places de stage pour les jeunes quittant l'école et s'inscrivant au chômage, les entreprises étant invitées à offrir 1 % de places de stage.

- La réduction des cotisations sociales pour les « tuteurs »[7] est doublée pour atteindre 800 euros par trimestre, et la formation de ces personnes sera remboursée dans le cadre du congé-éducation payé.

- 800 emplois seront créés dans le secteur non marchand pour contribuer à faire face aux conséquences du vieillissement de la population.

---

6 Pour prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de huit ans, pour prodiguer des soins palliatifs, pour assister un membre de la famille gravement malade ou lui ou octroyer des soins, pour suivre une formation reconnue.

7 Travailleurs responsables des stages et de la formation de jeunes travailleurs.

- Les régions et les communautés déploieront des efforts spécifiques supplémentaires en matière d'accompagnement et de formation des jeunes chômeurs et des jeunes en décrochage scolaire, dans le but d'acquérir une première expérience professionnelle et d'orienter les personnes vers les fonctions critiques.

2.3.2.3. Éducation

- Première expérience professionnelle et de formation: des mesures spécifiques seront prises pour les jeunes en décrochage scolaire et les jeunes chômeurs afin d'améliorer la pertinence du choix des études, de proposer des formations professionnelles complémentaires et d'améliorer les compétences techniques.

- Formation tout au long de la vie: les partenaires sociaux doivent utiliser plus efficacement les ressources réservées à la formation des travailleurs. En outre, le mécanisme de responsabilité des employeurs sera adapté, de sorte que les objectifs relatifs à la formation des travailleurs (1,9 % des coûts salariaux totaux) soient atteints. Ces mesures seront complétées par des actions de soutien spécifiques émanant des communautés et des régions afin de promouvoir la formation professionnelle et les compétences de base (y compris les langues).

3. ANALYSE DU MARCHÉ DU TRAVAIL SUR LA BASE DES DONNÉES DES ENQUÊTES SUR LES FORCES DE TRAVAIL (EFT)

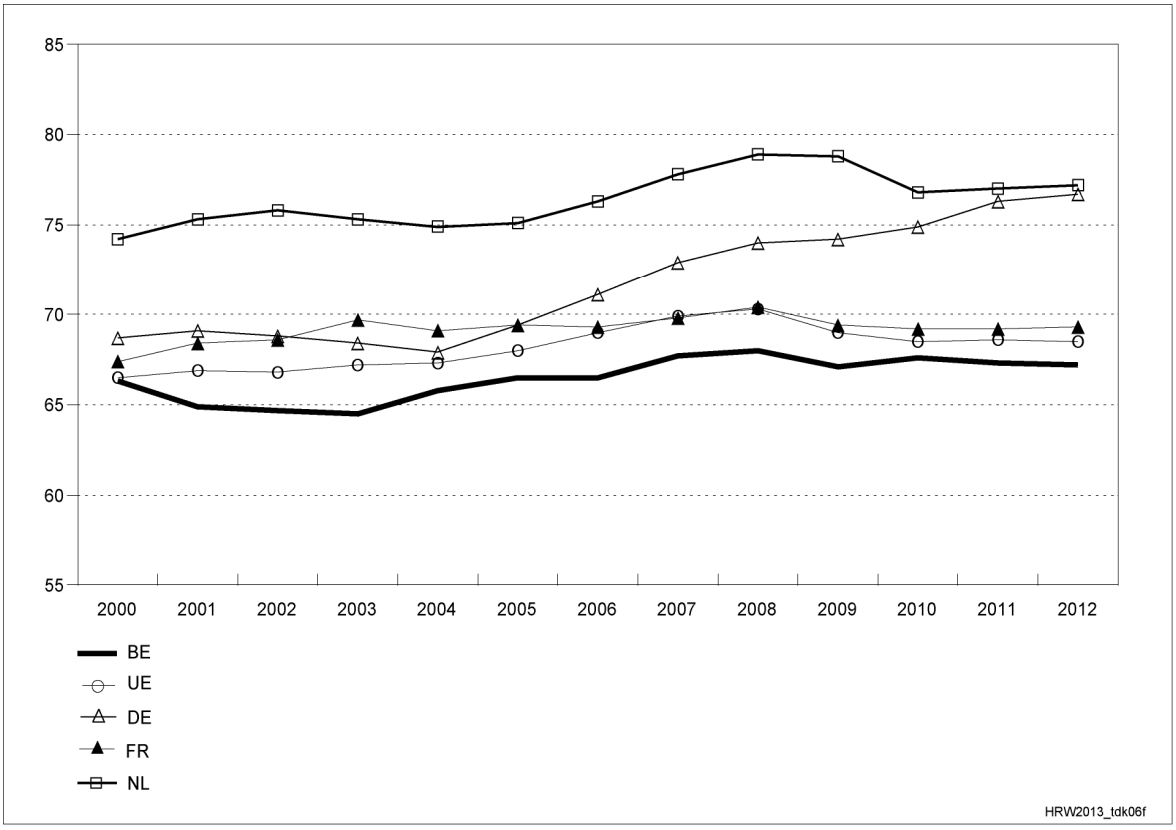
Les résultats des enquêtes trimestrielles sur les forces de travail (EFT) permettent une analyse plus détaillée de l'emploi et du chômage. De plus, cette enquête est réalisée selon des définitions et des concepts harmonisés entre les pays de l'UE, si bien que les performances de la Belgique peuvent être situées dans le contexte européen. Néanmoins, surtout dans le cas de groupes de population plus réduits, les résultats peuvent être entourées d'une marge d'erreur; il faut dès lors tenir compte des intervalles de confiance annoncés.

3.1. Emploi

3.1.1. Les taux d'emploi

Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la stratégie décennale lancée en mars 2010 pour rendre l'économie européenne plus performante, le taux d'emploi est déterminé sur la base de la population âgée de 20 à 64 ans. À l'horizon 2020, le taux d'emploi moyen dans l'UE devrait ainsi atteindre 75 %. Le taux d'emploi pour cette tranche d'âge s'élevait à 67,2 % en Belgique en 2012, soit un taux quasiment stable (-0,1 point de pourcentage) par rapport à 2011. La part des personnes en emploi dans la population âgée de 20 à 64 ans demeure ainsi bien loin de l'objectif de 73,2 % à l'horizon 2020 souscrit par les autorités belges.

Graphique 6 – Taux d'emploi harmonisés
(pourcentages de la population âgée de 20 à 64 ans correspondante)



Source: CE (EFT).

En dépit des meilleurs résultats enregistrés sur le marché du travail en Belgique dans le contexte européen, tels que décrits dans la section précédente, le taux d'emploi y est déjà depuis des années en deçà de celui des pays voisins et de l'UE dans son ensemble. L'Allemagne, dont les performances sont restées très bonnes durant la crise, affiche un taux d'emploi de 76,7 % pour les personnes âgées de 20 à 64 ans. Ce pourcentage est toutefois encore inférieur de 0,5 point de pourcentage à la part des personnes en emploi aux Pays-Bas. Le marché du travail en France affiche de moins bons résultats que les deux pays susmentionnés. Cela étant, avec un taux d'emploi de 69,3 %, la France présente elle aussi une proportion supérieure à celle de la Belgique. Le taux d'emploi de l'UE[8] s'élevait en moyenne à 68,5 % en 2012, soit 1,3 point de pourcentage de plus qu'en Belgique.

En dépit de l'évolution plus favorable de l'emploi, comme le montre l'analyse reposant sur les données administratives, la position relative de la Belgique en matière de taux d'emploi ne s'améliore donc guère. Ceci peut s'expliquer notamment par le fait que le taux d'emploi de la Belgique est aussi influencé par une augmentation plus marquée de la population en âge de travailler que dans les pays voisins au cours de ces dernières années (croissance de 3,9 % depuis 2007, contre 0,6 %, 1,8 % et 0,2 % en Allemagne, en France et aux Pays-Bas, respectivement).

3.1.2. Les régions[9]

Les données administratives ont déjà révélé que la situation sur le marché du travail pouvait aussi varier au sein même de la Belgique. Les données tirées des EFT le confirment pour les taux d'emploi régionaux. En 2012, 71,5 % des personnes âgées de 20 à 64 ans avaient un emploi en Flandre, contre 62,5 % en Wallonie et 58,2 % à Bruxelles. En raison des problèmes de volatilité à court terme susceptibles d'apparaître lors de l'étude des groupes de population plus restreints, les résultats ont été comparés à ceux de 2007, année après laquelle la crise a commencé à se faire sentir sur le marché du travail, afin de faire ressortir les tendances de long terme au sein des différents groupes de population. Par rapport à 2007, le taux d'emploi a reflué de 0,5 point de pourcentage en Belgique. Au niveau régional, la Wallonie a affiché un taux d'emploi quasiment stable au regard de l'année de référence, alors que la Flandre (-0,4 point de pourcentage) et Bruxelles (-1,1 point de pourcentage) ont enregistré un recul.

8 Le taux d'emploi de la zone euro est de 68 %.

9 Les données régionales tirées de l'EFT doivent être utilisées avec prudence, la taille de l'échantillon pouvant varier d'un groupe à l'autre et être particulièrement restreinte pour certains d'entre eux, avec à la clé une plus grande marge d'erreur. Ce constat s'applique particulièrement à Bruxelles.

Tableau 5 - Taux d'emploi harmonisés dans les régions
(pourcentages de la population âgée de 20 à 64 ans et variations en points de pourcentage)

	Bruxelles			Flandre			Wallonie			Belgique		
	2007	2012	Δ	2007	2012	Δ	2007	2012	Δ	2007	2012	Δ
Total	59,4	58,2	-1,1	71,9	71,5	-0,4	62,6	62,5	-0,1	67,7	67,2	-0,5
Hommes	66,7	64,3	-2,3	78,8	76,7	-2,1	70,6	68,2	-2,4	75,0	72,7	-2,3
Femmes	52,3	52,3	0,0	64,9	66,2	1,3	54,6	56,8	2,1	60,3	61,7	1,4
Faiblement qualifiés	41,7	39,5	-2,2	54,3	51,7	-2,6	44,0	43,0	-1,0	49,5	47,1	-2,4
Moyennement qualifiés	55,1	54,3	-0,8	73,9	72,9	-1,1	64,1	63,6	-0,5	69,3	68,5	-0,9
Hautement qualifiés	77,3	75,8	-1,5	85,9	83,9	-2,0	81,9	80,0	-1,9	83,7	81,8	-1,9
20 à 29 ans	50,0	47,6	-2,4	71,7	65,5	-6,1	57,4	53,6	-3,8	64,5	59,4	-5,1
30 à 54 ans	69,0	66,9	-2,1	84,7	84,9	0,2	74,1	75,3	1,1	79,7	79,9	0,1
55 à 64 ans	38,3	41,9	3,6	34,2	40,5	6,3	33,6	37,1	3,5	34,4	39,5	5,1
Belges[1]	61,2	59,9	-1,3	72,7	72,4	-0,2	63,7	63,6	-0,1	68,9	68,6	-0,3
Ressortissants d'autres pays de l'UE[1]	66,1	65,4	-0,7	68,8	70,3	1,4	57,0	60,2	3,2	63,4	65,2	1,8
Ressortissants de pays hors UE[1]	39,1	39,1	0,1	44,5	42,8	-1,7	34,4	31,6	-2,8	40,3	38,9	-1,4

Source: DGSIE (EFT).

[1] Sur la base de la nationalité de la personne concernée et non de son origine.

La ventilation du taux d'emploi par genre fait apparaître une diminution du taux d'emploi des hommes de plus de 2 points de pourcentage par rapport à 2007, non seulement en Belgique dans son ensemble, mais également dans les trois régions prises séparément. Le taux d'emploi moyen des hommes s'établit ainsi à 72,7 %, avec de grandes disparités observées entre les régions: à Bruxelles, 64,3 % des hommes âgés de 20 à 64 ans ont un emploi, contre 68,2 % en Wallonie et 76,7 % en Flandre. En revanche, les femmes, qui présentent un taux d'emploi moyen de 61,7 % en Belgique, ont accru leur participation au marché du travail en Flandre et en Wallonie pour le porter respectivement à 66,2 % (+1,3 point de pourcentage) et 56,8 % (+2,1 points de pourcentage). À Bruxelles, la région enregistrant la part la plus faible de femmes en emploi, leur taux d'emploi stagne à 52,3 %. En Flandre et en Wallonie, les femmes comblent donc une partie de l'écart qui sépare leur taux d'emploi de celui des hommes. À Bruxelles, l'écart ne se réduit qu'en raison des moins bons résultats des hommes. Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, les autorités belges ont fixé un sous-objectif de 69,1 % pour les femmes. Par rapport à 2012, il manquerait donc encore 7,4 points de pourcentage pour atteindre cet objectif. Les bonnes performances récemment observées sont d'ailleurs toujours partiellement attribuables à un effet de cohorte, puisque les groupes présentant un taux d'activité plus faible sont remplacés par des femmes plus jeunes qui sont nettement plus actives sur le marché du travail et plus souvent en emploi. Le relèvement susmentionné de l'âge de la retraite pour les femmes et le système des titres-services jouent aussi un rôle positif.

La ventilation des taux d'emploi selon le niveau d'éducation révèle que la qualification constitue un déterminant important de la probabilité d'emploi: en Belgique, moins de cinq personnes

faiblement qualifiées[10] sur dix possèdent un emploi, contre près de sept personnes moyennement qualifiées sur dix et plus de huit personnes hautement qualifiées sur dix. S'agissant des personnes faiblement qualifiées, le taux d'emploi le plus élevé en 2012 est observé en Flandre, à 51,7 %, alors que le niveau en Wallonie et à Bruxelles y est encore inférieur de quelque 10 points de pourcentage, à respectivement 43 et 39,5 %. Par rapport à 2007, le taux d'emploi des personnes faiblement qualifiées a reculé dans toutes les régions. Avec une baisse de 1 point de pourcentage, la Wallonie présente le meilleur résultat relatif, suivie de Bruxelles, qui affiche une régression de 2,2 points de pourcentage, et de la Flandre, qui enregistre un tassement de 2,6 points de pourcentage. En moyenne, le recul s'élève à 2,4 points de pourcentage en Belgique. Il est imputable au fléchissement du taux d'emploi des personnes peu qualifiées de moins de 55 ans, alors que la part correspondante des personnes âgées de 55 à 64 ans en emploi a fortement augmenté. Il est néanmoins frappant de constater que les personnes hautement qualifiées ont, elles aussi, été durement touchées par la crise dans les trois régions, et même davantage que les personnes faiblement qualifiées dans le cas de la Wallonie. La ventilation par tranche d'âge montre que ce sont principalement les jeunes hautement qualifiés qui sont concernés, alors que le taux d'emploi des personnes hautement qualifiées âgées de 30 à 54 ans est resté stable et que celui des 55-64 ans s'est accru. La diminution observée chez les jeunes dans ce groupe de qualification peut s'expliquer par le fait que de plus en plus de jeunes arrivent sur le marché du travail avec un diplôme de l'enseignement supérieur, mais aussi par le fait que certains profils hautement qualifiés sont également moins demandés, ce qui peut influer sur leurs opportunités d'emploi, a fortiori en période de basse conjoncture. Toutefois, ce groupe continue de présenter un taux d'emploi particulièrement élevé, avec près de 76 % à Bruxelles, 80 % en Wallonie et pratiquement 84 % en Flandre.

En Belgique, les jeunes, définis ici comme les personnes âgées de 20 à 29 ans, affichent un taux d'emploi en net recul. Depuis 2007, leur participation au marché du travail a fléchi de plus de 5 points de pourcentage pour revenir à 59,4 %. Cette contre-performance tient en partie à la participation accrue à l'enseignement supérieur et à la durée plus longue des études[11], mais aussi en partie à leur position plus vulnérable sur le marché du travail. Ils ont ainsi été touchés de plein fouet par la crise ces dernières années. Bien que le repli soit généralisé, l'on observe une grande disparité entre les régions: la participation des jeunes à l'emploi a diminué de 2,4 points de pourcentage à Bruxelles, de 3,8 points de pourcentage en Wallonie et de pas moins de 6,1 points de pourcentage en Flandre. Cela étant, la Flandre présente toujours le taux d'emploi le plus élevé chez les jeunes puisqu'il s'établit à 65,5 %, contre 53,6 % en Wallonie et 47,6 % à Bruxelles.

Le groupe des personnes âgées de 55 à 64 ans comptent depuis quelque temps déjà une part croissante de personnes en emploi. Ainsi, en Belgique, le taux d'emploi de cette tranche d'âge a progressé de pas moins de 5,1 points de pourcentage entre 2007 et 2012, pour ressortir à 39,5 %. Dans le cadre de la stratégie Europe 2020, la Belgique s'est engagée à ce que la moitié des personnes âgées de 55 à 64 ans aient un emploi à l'horizon 2020. Sur la base du chiffre relatif à 2012, 10,5 points de pourcentage la séparent encore de cet objectif. C'est à Bruxelles qu'est enregistrée, depuis longtemps déjà, la part la plus élevée de personnes en emploi dans cette population, à 41,9 % en 2012, soit une hausse de 3,6 points de pourcentage par rapport à 2007. La Flandre commence toutefois à combler l'écart avec Bruxelles: la croissance au cours de cette même période s'est élevée à 6,3 points de pourcentage, le taux d'emploi des 55-64 ans y atteignant 40,5 %. En Wallonie aussi, le taux d'emploi de ce groupe a crû de 3,5 points de

10 La place de ce groupe de population sur le marché du travail est examinée plus en détail dans la partie thématique du présent rapport.

11 La volonté de ne pas pénaliser les pays ayant une part plus élevée de jeunes élèves et étudiants a joué un rôle-clé dans l'arrêt de l'utilisation de la population des 15-64 ans pour déterminer les taux d'emploi. En définissant ici les jeunes comme les personnes âgées de 20 à 29 ans, le problème s'amoindrit: avec la participation sans cesse croissante aux études supérieures, il peut être affirmé que la transition vers le marché du travail s'effectue de plus en plus au sein de cette tranche d'âge. Cette question est certainement importante en Belgique, dans la mesure où la combinaison des études et d'un travail (à temps partiel) y est moins courante qu'en moyenne dans l'UE.

pourcentage par rapport à 2007, ce qui le porte à 37,1 % en 2012. Ces développements reflètent les conséquences des réformes menées pour limiter le départ anticipé du marché du travail (cf. également la section consacrée aux « réformes structurelles »). Par ailleurs, un croisement de l'âge et du degré de formation indique que le taux d'emploi des personnes plus âgées a constamment progressé ces dernières années, quel que soit leur degré de formation, mais la hausse est plus importante à mesure qu'augmente la qualification de ces personnes.

La ventilation par nationalité offre elle aussi une perspective intéressante. Les personnes de nationalité belge ont vu leur taux d'emploi moyen ne reculer que très légèrement en Belgique au cours de la période sous revue, à 68,6 %. À Bruxelles, la baisse a été quelque peu plus importante (1,3 point de pourcentage). Les ressortissants d'autres pays de l'UE ont affiché des taux d'emploi très proches de celui des personnes de nationalité belge. Au sein de ce groupe, l'on observe une progression en Flandre (+1,4 point de pourcentage), à 70,3 %, et surtout en Wallonie (+3,2 points de pourcentage), à 60,2 %. À Bruxelles, région où ce groupe est le plus présent en termes tant absolus que relatifs, un tassement de 0,7 point de pourcentage a été relevé, à 65,4 %. Le troisième groupe, celui des ressortissants de pays hors UE, présente une tout autre image. Ses taux d'emploi sont extrêmement faibles, avec une moyenne de 38,9 % en Belgique en 2012, soit une contraction de 1,4 point de pourcentage par rapport à l'année de référence. Cette plus grande vulnérabilité peut être liée à plusieurs caractéristiques qui ne sont pas toujours mesurables. Cependant, même en corrigeant pour le niveau d'éducation, leur taux d'emploi demeure toujours nettement inférieur à celui des Belges, comme le décrit l'article de De Keyser, Delhez et Zimmer (2012). C'est principalement en Wallonie, où la participation de ce groupe au marché du travail n'est que de 31,6 %, que leur position sur le marché du travail s'est inscrite en recul (-2,8 points de pourcentage) depuis l'éclatement de la crise. La diminution est aussi importante en Flandre (-1,7 point de pourcentage), avec une part de 42,8 % de personnes en emploi. À Bruxelles, le taux d'emploi de ce groupe est demeuré stable.

L'écart entre le taux d'emploi de la population de nationalité belge et celui de la population extra-européenne atteint 29,7 points de pourcentage en 2012, soit le taux le plus élevé de l'UE après la Suède, et se situe une fois de plus à un niveau supérieur à celui de 2011 (+ 0,6 point de pourcentage). L'élargissement de l'écart entre les taux d'emploi de ces deux groupes de population avait été observé dès l'émergence de la crise. La Belgique s'écarte ainsi chaque année un peu plus de l'objectif souscrit de ramener, dans le cadre de la stratégie Europe 2020, cet écart à 16,5 points de pourcentage.

L'image générale qui ressort de cette analyse est que le tassement est plutôt généralisé ces dernières années, à quelques exceptions près. Ainsi, les femmes et les personnes âgées de 55 à 64 ans ont nettement amélioré leur situation, tandis que, depuis 2007, les ressortissants d'autres pays de l'UE décrochent, eux aussi, plus souvent un emploi en Flandre et en Wallonie.

3.2. Chômage

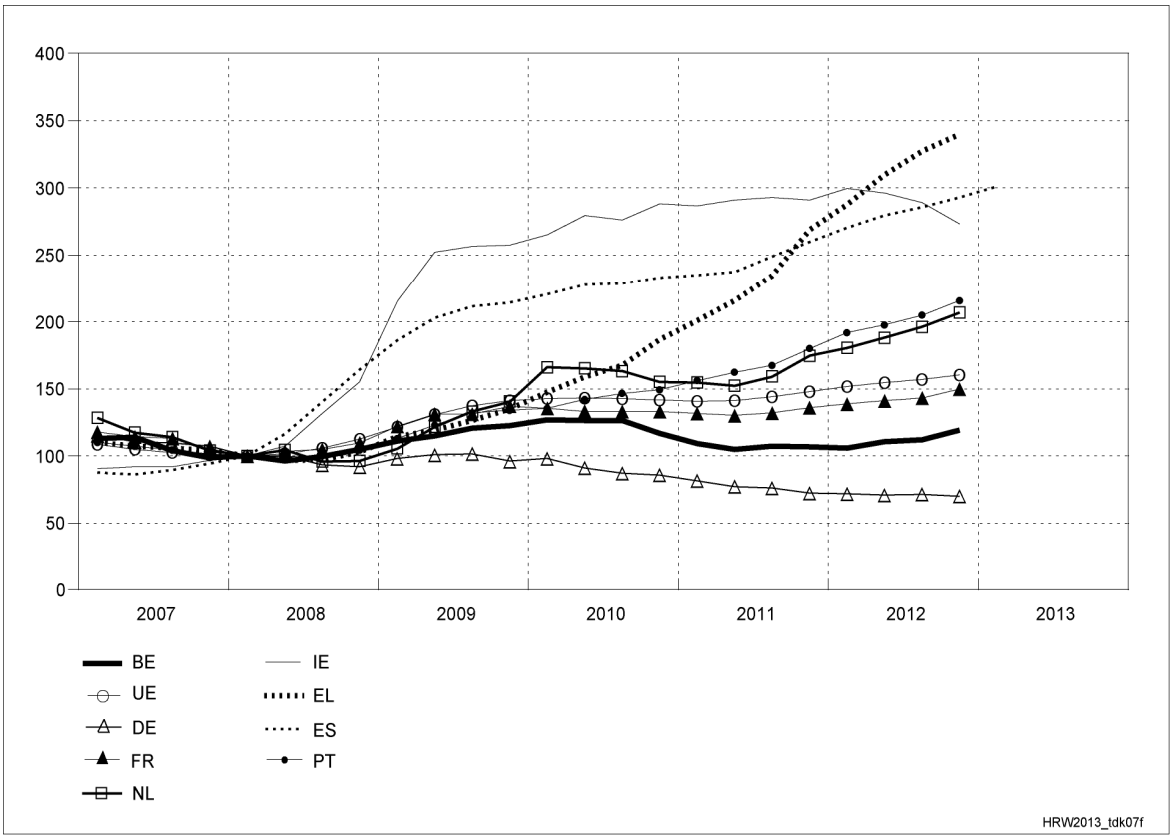
3.2.1. Le contexte européen

Depuis l'émergence de la crise économique et financière, le chômage (corrigé des variations saisonnières) a bien résisté en Belgique, comme l'atteste une comparaison d'une série de pays européens sur la base d'indices reflétant le taux de croissance cumulatif du nombre de chômeurs depuis le premier trimestre de 2008. Après une progression du chômage de près de 30 % au début de 2010 par rapport au premier trimestre de 2008, le redressement économique a permis un recul du nombre de chômeurs en Belgique, même si le nombre de sans-emploi est demeuré légèrement supérieur au chiffre enregistré pour le trimestre de référence. Depuis le début de 2012, on peut cependant observer une recrudescence du chômage selon les EFT, si bien qu'au quatrième trimestre de 2012, l'on recensait 20 % de chômeurs de plus que lors de l'éclatement de la crise. Dans d'autres pays, la situation est toutefois nettement plus dramatique, bien qu'il soit

moins aisé de scinder les pays en deux groupes selon l'évolution du chômage, comme c'était le cas pour l'emploi.

Lors de l'émergence de la crise, le chômage a rapidement gonflé en Espagne et en Irlande. Alors qu'en Espagne, le chômage a continué de grimper en 2012 pour atteindre un niveau environ trois fois supérieur à celui observé au cours du trimestre de référence, la situation s'est lentement améliorée en Irlande, si bien que ce pays affiche désormais, pour la première fois depuis la mi-2008, une hausse cumulative inférieure à celle de l'Espagne. À la fin de 2012, l'Irlande comptait un peu moins de 300 000 chômeurs (taux de chômage de 15 %), alors que l'Espagne en comptait près de 6 millions (taux de chômage de 25,2 %). Les chiffres les plus récents indiquent que le chômage continue d'augmenter de façon constante en Espagne. Depuis le premier trimestre de 2012, c'est cependant la Grèce qui a enregistré la plus forte progression. La montée du chômage dans ce pays a commencé à s'accélérer au cours de 2010, bien plus tardivement que les augmentations en Espagne et en Irlande. Toutefois, sur cette période plus courte, la hausse a été particulièrement abrupte, menant le pays à un chômage en hausse de près de 350 % à la fin de 2012. En 2012, la Grèce comptait quelque 1,2 million de chômeurs, contre 380 000 environ en 2008, et le taux de chômage y atteignait 24,5 %.

Graphique 7 – Évolution du chômage
(indices du nombre de chômeurs, premier trimestre de 2008 = 100; données corrigées des variations saisonnières)



Source: CE (EFT).

Tous les pays présentés sur le graphique affichent en fait un niveau de chômage plus élevé qu'avant la crise, à l'exception de l'Allemagne, où le chômage était, au quatrième trimestre de 2012, inférieur de 30 % à celui observé au premier trimestre de 2008. Cela signifie qu'en 2012, ce pays comptait en moyenne 2,3 millions de chômeurs, soit près d'un million de moins qu'avant

la crise. En France, le chômage a augmenté plus fortement qu'en Belgique, mais, avec une hausse cumulative de près de 50 %, le pays reste en deçà de la moyenne de l'UE. Après une progression initiale, les Pays-Bas sont longtemps parvenus à stabiliser leur chômage et même à le faire refluer. Toutefois, depuis le second semestre de 2011, il y a à nouveau commencé à croître plus sensiblement, si bien que l'évolution du chômage aux Pays-Bas correspond depuis lors plus ou moins à celle relevée au Portugal. La France et les Pays-Bas comptaient respectivement 2,8 millions et 460 000 demandeurs d'emploi en 2012. L'augmentation des chiffres du chômage dans l'UE n'a été freinée que par le recul enregistré en Allemagne. En 2010, cette baisse a même pu peser suffisamment sur le chômage de l'UE pour contrer une hausse, mais l'augmentation est actuellement à ce point généralisée que même la performance de ce pays ne suffit plus pour stabiliser le chômage dans l'UE. La moyenne européenne clôture dès lors le quatrième trimestre de 2012 par une progression de 60 % depuis le début de 2008, et atteint par ailleurs son niveau le plus élevé depuis l'éclatement de la crise, avec plus de 25 millions de demandeurs d'emploi en 2012. L'évolution du chômage dans la zone euro est, tout comme pour l'emploi, quasiment identique à celle observée dans l'UE.

3.2.2. Les taux de chômage des différents groupes de population

Outre les taux de chômage harmonisés, la présente section examine également plusieurs taux d'activité lorsqu'ils sont jugés pertinents pour mieux illustrer le contexte des taux de chômage. Le taux de chômage est calculé ici en pourcentage de la population active, ce qui est la méthode habituellement utilisée. Or, ce groupe de personnes actives est souvent influencé par la conjoncture économique, ce qui peut fausser les conclusions tirées sur la base du taux de chômage ainsi obtenu. L'ajout d'un commentaire concernant le taux d'activité peut apporter les nuances nécessaires. Dans la mesure où les éventuels problèmes de représentativité se posent aussi bien dans le cas des taux de chômage que dans celui des taux d'emploi, une comparaison avec les données de 2007 a également été effectuée afin d'éliminer les éventuelles observations extrêmes et de se concentrer sur les tendances à long terme qui se dégagent dans les différents groupes de population. S'agissant du chômage, il convient toutefois d'attirer l'attention sur le fait qu'au cours de la période considérée, la version belge de l'enquête a fait l'objet d'une adaptation méthodologique à compter de 2011[12] qui a pu induire un glissement du chômage vers l'inactivité dans les résultats.

Conformément à l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés, le taux de chômage harmonisé en Belgique s'est accru en 2012 pour atteindre 7,6 % de la population active correspondante, à peine 0,1 point de pourcentage au-dessus du niveau d'avant la crise. La Wallonie se démarque des autres régions, puisqu'elle a enregistré un recul de 0,4 point de pourcentage, qui ramène son taux de chômage à 10,1 %. La Flandre a accusé une légère hausse portant son taux de chômage à 4,6 %, ce qui contraste nettement avec le niveau observé à Bruxelles, où plus de 17 % de la population active était sans emploi.

12 La rupture de série résulte d'une modification du questionnaire qui a été apportée en réaction à des remarques d'Eurostat concernant la formulation précédente et les problèmes d'harmonisation qu'elle suscitait. Jusqu'en 2010, la question posée était formulée comme suit: « Cherchez-vous un emploi ou une activité rémunérée? ». À compter de 2011, la question a été modifiée comme suit: « Au cours du mois de référence, donc au cours de la semaine de référence et les 3 semaines qui la précèdent, avez-vous cherché un emploi ou une activité rémunérée? ». Par conséquent, une série de personnes qui étaient auparavant considérées comme demandeurs d'emploi sont désormais enregistrées comme inactifs. Il y a toutefois lieu de relativiser l'importance de cette reformulation, l'évolution du taux de chômage harmonisé restant conforme à celles des taux de chômage enregistrés, quoiqu'à un autre niveau.

Tableau 6 - Taux de chômage harmonisés dans les régions
(pourcentages de la population active correspondante âgée de 15 à 64 ans et variations en points de pourcentage)

	Bruxelles			Flandre			Wallonie			Belgique		
	2007	2012	Δ	2007	2012	Δ	2007	2012	Δ	2007	2012	Δ
Total	17,2	17,5	0,3	4,4	4,6	0,2	10,5	10,1	-0,4	7,5	7,6	0,1
Hommes	17,3	18,1	0,8	3,8	4,6	0,8	9,0	10,2	1,3	6,7	7,7	1,0
Femmes	17,0	16,8	-0,2	5,1	4,5	-0,5	12,5	10,0	-2,5	8,5	7,4	-1,0
Faiblement qualifiés	29,9	29,3	-0,6	7,1	8,4	1,2	17,5	17,7	0,2	13,0	14,2	1,2
Moyennement qualifiés	18,6	21,1	2,4	4,6	4,7	0,1	11,3	11,0	-0,3	7,6	7,8	0,2
Hautement qualifiés	8,7	9,0	0,3	2,3	2,6	0,3	4,6	4,5	-0,1	3,8	4,0	0,2
15 à 24 ans	34,4	36,4	2,0	11,7	12,8	1,1	27,8	27,1	-0,7	18,8	19,8	0,9
25 à 54 ans	16,1	16,4	0,3	3,6	3,9	0,3	9,3	8,9	-0,4	6,6	6,7	0,2
55 à 64 ans	11,1	12,3	1,1	3,5	3,0	-0,4	3,6	5,0	1,4	4,2	4,5	0,3
Belges	16,3	15,4	-0,8	4,0	3,9	-0,1	10,0	9,6	-0,4	6,8	6,5	-0,2
Ressortissants d'autres pays de l'UE	11,5	14,6	3,2	6,5	8,9	2,4	11,7	9,5	-2,2	9,8	11,1	1,3
Ressortissants de pays hors UE	34,1	34,4	0,3	21,6	24,6	3,0	37,0	36,0	-1,0	29,6	30,7	1,1

Source: DGSIE (EFT).

Une ventilation du taux de chômage par genre fait clairement apparaître que, globalement, le phénomène touche plus souvent les hommes qu'avant la crise. Si la Wallonie a présenté la plus forte progression, de 1,3 point de pourcentage pour atteindre 10,2 %, elle est talonnée par la Flandre et Bruxelles, qui ont chacune enregistré une progression de 0,8 point de pourcentage. Les niveaux n'en présentent pas moins une grande dispersion, puisque ces deux régions affichaient respectivement des taux de chômage masculins de 4,6 % et 18,1 % en 2012. Le taux de chômage des femmes s'est, d'une manière générale, amélioré. Ainsi, 16,8 % de la population active féminine était au chômage à Bruxelles, contre 10 % en Wallonie et 4,5 % en Flandre. Ces observations montrent aussi nettement que le recul du taux de chômage observé en Wallonie est exclusivement à mettre au compte des femmes, celles-ci ayant en effet enregistré une amélioration de 2,5 points de pourcentage depuis 2007.

Lorsque l'on procède à une ventilation par niveau d'éducation, il ressort que le taux de chômage des personnes faiblement qualifiées[13] en Belgique a crû de 1,2 point de pourcentage pour s'établir à 14,2 %. L'essentiel de cette augmentation résulte toutefois de la progression observée en Flandre, de 7,1 % en 2007 à 8,4 % en 2012. À Bruxelles, le taux de chômage de ce groupe a même légèrement baissé, bien que, en termes absolus, 29,3 % reste un niveau très élevé. En Wallonie, le taux de chômage est demeuré à peu de choses près inchangé à 17,7 %. Pourtant, si l'on se penche sur les taux d'activité, il apparaît clairement que la part de personnes peu qualifiées actives dans la population correspondante a baissé[14] dans les trois régions, si bien que la contraction de l'emploi ne s'est pas intégralement répercutée dans les chiffres du chômage. C'est en Flandre que ce phénomène a été le plus perceptible. Compte tenu de la situation

13 La situation de ce groupe de population sur le marché du travail est examinée plus en détail dans la partie thématique du présent rapport.

14 Ces flux peuvent être suivis en rapportant les taux d'emploi et de chômage au même dénominateur. Concrètement, nous exprimons donc également le chômage en pourcentage de la population en âge de travailler. Le rapport ainsi obtenu est le « ratio de chômage ». La somme de l'emploi et du chômage donne la population active.

défavorable de ces personnes faiblement qualifiées sur le marché du travail, il peut s'agir d'un signe de décrochage de leur part. À Bruxelles et en Flandre, les personnes moyennement et hautement qualifiées ont également présenté un taux de chômage en hausse. Ce sont surtout les personnes moyennement qualifiées à Bruxelles dont la situation se détériore, même si elles sont devenues actives un peu plus souvent. En Wallonie, le taux de chômage des personnes moyennement et hautement qualifiées a diminué, mais le phénomène de l'inactivité croissante y est flagrant: l'on observe même davantage de sorties de la population active que de l'emploi. Les flux de sortie sont également très présents dans le cas des personnes hautement qualifiées à Bruxelles et en Flandre.

Quant à la ventilation par âge, elle fait apparaître qu'entre 2007 et 2012, les taux de chômage des jeunes ont progressé en Flandre et à Bruxelles, pour s'établir à respectivement 36,4 % (+2 points de pourcentage) et 12,8 % (+1,1 point de pourcentage). En Wallonie, le taux de chômage est revenu à 27,1 % (-0,7 point de pourcentage). L'effet de la participation accrue aux études supérieures et de l'allongement de la durée des études se reflète toutefois dans les taux d'activité. Au cours de la période considérée, ces derniers ont baissé de près de 4 points de pourcentage en Wallonie, de 3,5 points de pourcentage en Flandre et de 2,3 points de pourcentage à Bruxelles. L'essentiel de cette sortie provient de l'emploi. L'effet inverse est observé auprès des personnes âgées de 55 à 64 ans. Celles-ci se sont retrouvées au chômage un peu plus souvent en 2012 qu'en 2007. En Flandre, la part de chômeurs parmi les personnes actives âgées de 55 à 64 ans s'est contractée jusqu'à 3 % durant cette période. Il s'agit d'un résultat notable, en particulier au vu de la très forte progression (6,3 points de pourcentage) du taux d'activité dans cette région. À Bruxelles et en Wallonie également, la part de personnes âgées actives a sensiblement augmenté, de respectivement 4,7 et 4,2 points de pourcentage. Toute hausse de la part de personnes actives dans ce groupe de population revêt de l'importance, compte tenu de l'incidence du vieillissement démographique et de l'ampleur de ce groupe. Le fait que toutes les régions présentent une hausse du taux d'activité alors que le taux de chômage ne varie que de manière limitée est un constat encourageant. Du fait de ces mouvements sous-jacents, le taux de chômage des personnes âgées de 55 à 64 ans en Belgique s'élevait à 4,5 % en 2012, soit 0,3 point de pourcentage de plus qu'en 2007.

Tableau 7 - Taux d'activité harmonisés
(pourcentages de la population correspondante âgée de 15 à 64 ans et variations en points de pourcentage)

	Bruxelles			Flandre			Wallonie			Belgique		
	2007	2012	Δ	2007	2012	Δ	2007	2012	Δ	2007	2012	Δ
Total	66,1	65,4	-0,7	69,1	69,0	-0,1	63,7	63,7	0,0	67,1	66,9	-0,1
Hommes	74,2	72,5	-1,7	75,2	74,1	-1,1	70,7	69,6	-1,1	73,6	72,5	-1,2
Femmes	58,2	58,3	0,2	63,0	63,9	0,9	56,7	57,8	1,1	60,4	61,3	0,9
Peu qualifiés	48,9	46,5	-2,4	48,0	45,2	-2,8	43,4	42,7	-0,8	46,5	44,4	-2,1
Moyennement qualifiés	64,8	65,7	0,9	73,5	72,6	-0,9	68,6	68,1	-0,5	71,3	70,7	-0,7
Hautement qualifiés	84,7	83,3	-1,4	88,0	86,1	-1,8	85,9	83,8	-2,1	86,9	85,1	-1,8
15 à 24 ans	29,9	27,6	-2,3	35,7	32,3	-3,5	31,9	31,4	-0,6	33,9	31,5	-2,4
25 à 54 ans	80,9	79,0	-1,8	88,1	88,0	-0,1	81,7	81,7	0,0	85,3	85,0	-0,3
55 à 64 ans	43,1	47,8	4,7	35,5	41,8	6,3	34,9	39,1	4,2	35,9	41,4	5,5
Belges	66,4	64,8	-1,6	69,4	69,4	0,0	64,1	64,3	0,2	67,5	67,4	-0,1
Ressortissants d'autres pays de l'UE	71,3	72,5	1,2	71,2	73,5	2,2	62,5	63,7	1,1	67,8	69,9	2,0
Ressortissants de pays hors UE	56,7	56,7	0,0	53,5	51,9	-1,5	50,9	45,5	-5,3	54,2	52,2	-1,9

Source: DGSIE (EFT).

Comparé à 2007, le taux de chômage des personnes de nationalité belge s'est inscrit en baisse dans toutes les régions, même si la diminution observée en Flandre est marginale. Ce faisant, la moyenne pour la Belgique s'est élevée à 6,5 % en 2012, ce qui représente un recul de 0,2 point de pourcentage. Pour ce qui est des ressortissants d'autres pays de l'UE, le tableau est plus nuancé: si Bruxelles et la Flandre ont enregistré des hausses respectives de 3,2 points de pourcentage (14,6 %) et 2,4 points de pourcentage (8,9 %), la Wallonie a accusé un recul de pas moins de 2,2 points de pourcentage (9,5 %). Dans chacune des trois régions, ce groupe de population est du reste devenu plus souvent actif, ce qui met en avant la meilleure performance de la Wallonie à cet égard. Enfin, les ressortissants de pays hors UE présentent, avec une hausse de 3,3 points de pourcentage, un taux de chômage nettement plus élevé en Flandre (24,6 %) tandis qu'ils enregistrent une baisse de 1 point de pourcentage en Wallonie (36 %). Le recul observé en Wallonie s'explique toutefois exclusivement par la baisse particulièrement marquée du taux d'activité de ce groupe. À Bruxelles, le taux de chômage de cette population est demeuré globalement stable, établi à 34,4 %.

3.2.3. Réserve de main-d'œuvre disponible

Le taux de chômage est souvent utilisé pour en déduire une estimation de la réserve de main-d'œuvre disponible. Mais cette définition est par trop restrictive puisqu'elle ne tient pas compte des personnes en emploi amenées à effectuer moins d'heures que ce qu'elles souhaiteraient. De plus, il existe également un potentiel au sein de la vaste population inactive - soit plus de 30 % de la population en âge de travailler en Flandre, environ 35 % à Bruxelles et plus de 36 % en Wallonie: il s'agit des personnes qui ne répondent pas à la définition du chômage par le Bureau international du travail (BIT), à savoir être sans emploi, rechercher un emploi activement et être disponible immédiatement pour travailler. Il s'agit par exemple de chômeurs qui ne sont plus en

recherche d'emploi ou qui sont disponibles à un peu plus long terme. Le « Steunpunt Werk en Sociale Economie » a cartographié la réserve de main-d'œuvre disponible de la Flandre[15]. Dépendant de l'indicateur utilisé, la réserve de main-d'œuvre potentielle compterait jusqu'à plus de 400 000 personnes, contre 122 700 selon la définition du BIT.

Les autres personnes qui se retrouvent dans le groupe des inactifs sont les étudiants[16], les personnes en incapacité de travail, les chômeurs (âgés) dispensés de recherche d'emploi, les personnes qui relèvent du régime du chômage avec complément d'entreprise, celles qui bénéficient du régime de crédit-temps ou d'interruption de carrière, etc. Ces trois derniers groupes renferment à n'en point douter une réserve supplémentaire de main-d'œuvre potentielle.

Le nombre de demandeurs d'emploi dispensés de recherche d'emploi est en baisse depuis longtemps déjà. Dans le groupe des personnes âgées de 50 à 54 ans, presque plus aucun chômeur n'est dispensé de recherche d'emploi. Au début des années 2000, cette dispense était encore accordée à plus de 50 000 personnes. Dans le groupe des personnes âgées de 55 à 59 ans, la tendance baissière amorcée dès 2004 s'est stabilisée autour de 20 000, soit plus de 50 000 personnes en-dessous du niveau le plus élevé sur la première moitié des années 2000. De plus, depuis 2011, les personnes de plus de 60 ans sont de moins en moins dispensées de recherche, si bien que le nombre de demandeurs d'emploi dispensés de recherche dans cette tranche d'âge a déjà baissé de 6 500 entre janvier 2011 et janvier 2013, pour s'établir à un peu plus de 54 000.

En janvier 2013, l'on dénombrait par ailleurs environ 110 000 chômeurs avec complément d'entreprise. Ce niveau est à peu de choses près identique à celui observé avant la crise, en janvier 2007. Mais la structure de ce groupe a évolué au cours des dernières années. Alors qu'en 2007, quelque 40 000 personnes de ce groupe étaient âgées de 55 à 59 ans et environ 70 000 personnes avaient entre 60 et 64 ans, elles étaient respectivement 30 000 et 80 000 environ en janvier 2013. Ces changements résultent d'un recul des entrées et du passage d'une partie des personnes concernées vers les tranches d'âge supérieures.

Si la taille du groupe de chômeurs avec complément d'entreprise demeure relativement stable depuis quelques années, il n'en va pas de même pour le groupe de personnes bénéficiant d'une interruption de carrière, d'un congé thématique ou d'un crédit-temps, qui s'est nettement accru. En 1996, au début des séries, seules un peu plus de 12 000 personnes relevaient de ces régimes. En janvier 2007, ce nombre frôlait déjà les 100 000 individus, et d'après les derniers chiffres, ce sont près de 145 000 personnes qui se trouvaient dans un de ces régimes en janvier 2013. Il s'agit surtout de personnes dans les tranches d'âge situées entre 50 et 59 ans. Si, auparavant, les personnes âgées de 50 à 54 ans étaient systématiquement celles qui recouraient le plus à ces régimes, la proportion de personnes âgées de 55 à 59 ans est devenue majoritaire dans le courant de 2011, notamment en raison d'un durcissement des règles d'accès à ces systèmes. Ce mouvement s'est accéléré en 2012. Il convient toutefois de signaler que les statistiques tiennent également compte des formes à temps partiel de ces régimes.

Ces dernières années, plusieurs mesures ont été instaurées pour stimuler la création d'emplois et combler les postes vacants en orientant la réserve de main-d'œuvre disponible vers ceux-ci. La politique d'activation, le renforcement des contrôles de disponibilité et la plus forte dégressivité des allocations de chômage sont autant de mesures qui permettent d'y parvenir. En outre, les récentes réformes du marché du travail devraient contribuer à assurer que la tendance haussière du taux d'emploi observée dans le groupe des 55 ans et plus se poursuive également dans les

15 Sourbron, M., Herremens, W., Sels, L. (2013), « De potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen in kaart gebracht », *Steunpunt Werk en Sociale Economie*, juillet.

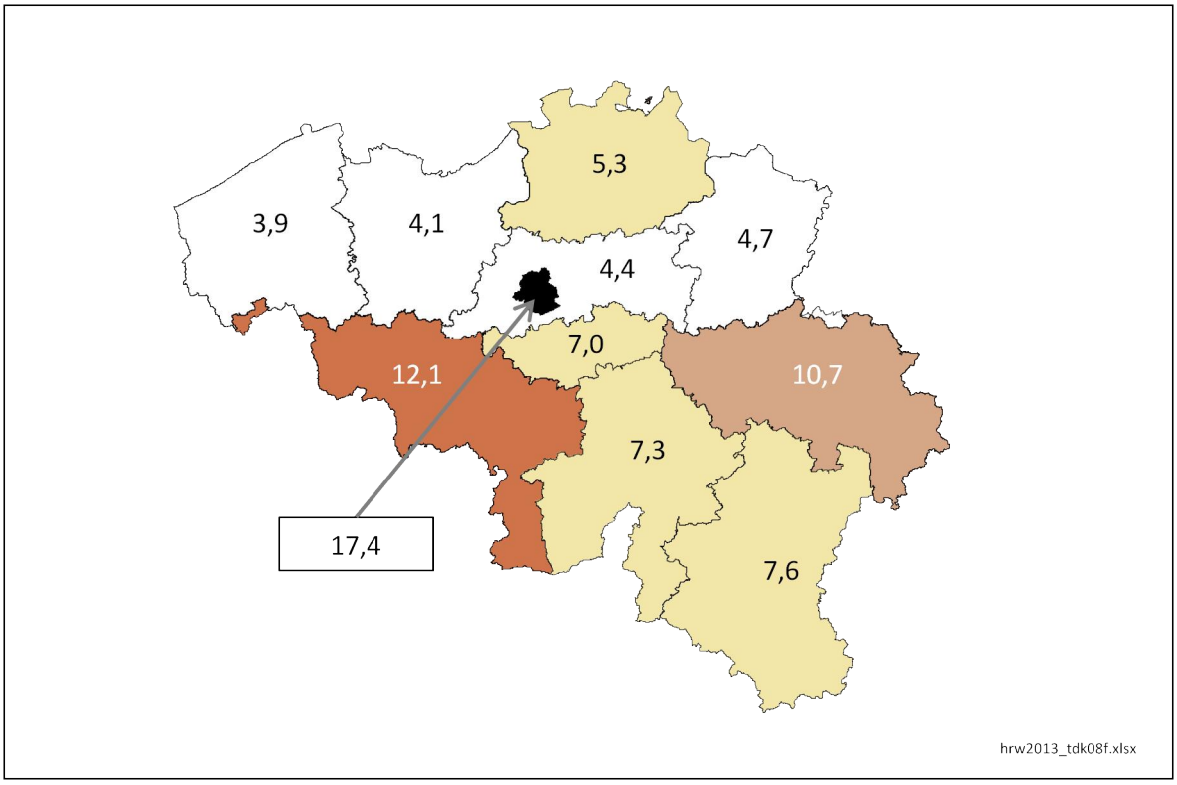
16 Mais l'on a déjà pu constater ces dernières années qu'un nombre toujours croissant d'étudiants combinaient leurs études avec un travail rémunéré. Ainsi, au troisième trimestre de 2012, l'on dénombrait près de 450 000 jobs étudiants, pour un peu moins de 400 000 au trimestre correspondant de 2011. Cette augmentation serait en grande partie due à l'assouplissement de la législation relative au travail des étudiants.

prochaines années. La section intitulée « Réformes structurelles » du présent chapitre conjoncturel passe en revue l'ensemble des mesures.

3.2.4. Disparité régionale des taux de chômage

En 2012, la Belgique présentait, avec 7,6 %, un taux de chômage harmonisé plus élevé que les Pays-Bas et l'Allemagne (respectivement 5,3 % et 5,6 %), mais plus faible que la France (9,9 %) ou encore que la moyenne de l'UE (10,6 %). L'analyse qui précède met clairement en évidence que les taux de chômage régionaux qui servent au calcul du taux national sont très divergents. De telles différences régionales sont le reflet notamment d'une inadéquation locale en matière d'offre et de demande de main-d'œuvre, ainsi que d'un manque de mobilité entre les régions. En Belgique, la différence entre les taux de chômage de la Flandre orientale et du Hainaut constitue un exemple-type de ces disparités locales prononcées. Ce phénomène s'observe également dans les autres pays de l'UE où, comme en Belgique, les moyennes nationales occultent souvent des disparités régionales flagrantes.

Graphique 8 - Disparité du taux de chômage en Belgique
(pourcentages de la population active correspondante, en 2012)



Source: CE (EFT).

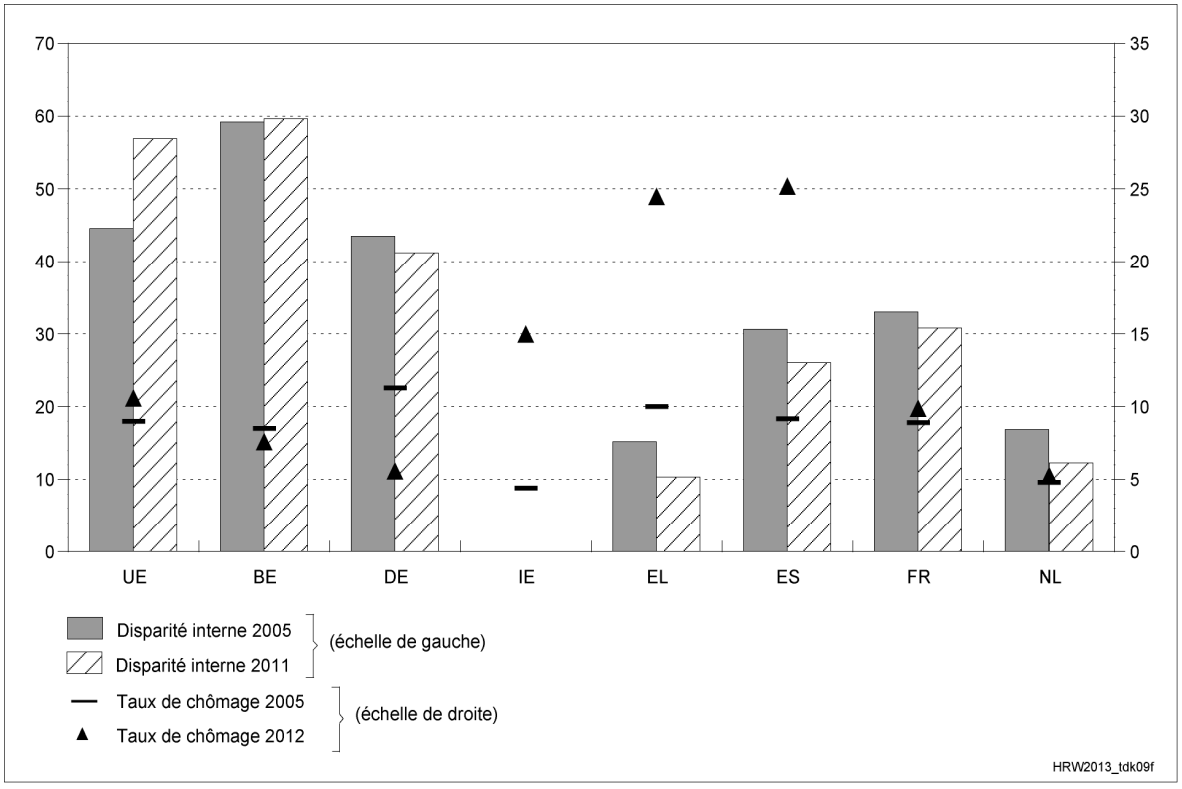
Il est possible de mesurer et de comparer l'ampleur des disparités internes au moyen d'indices fondés sur les taux de chômage régionaux. Ces indices montrent non seulement que les disparités intranationales en Belgique en 2011[17] étaient supérieures à celles relevées dans les pays voisins et à la moyenne de l'UE, mais aussi qu'elles avaient légèrement progressé par rapport à 2005, alors

17 L'année 2010 est la dernière année disponible à cet égard. Les données utilisées portent sur le niveau NUTS2 (qui correspond aux provinces en Belgique). L'indice est exprimé comme le coefficient de variation du taux de chômage de l'entité NUTS2, multiplié par 100. Le coefficient de variation correspond au rapport entre l'écart-type (pondéré) des taux de chômage NUTS2 et le taux de chômage national.

qu'elles avaient diminué dans les pays voisins et dans l'ensemble de l'UE. Tandis que, depuis 2005, la disparité en Espagne a baissé de 4,6 points de pourcentage pour s'établir à 26 %, elle a reculé encore davantage en Grèce, cédant 4,9 points de pourcentage pour atteindre 10,3 %. La baisse est nettement plus prononcée dans les pays qui ont été plus sévèrement touchés par la crise et résulte de l'incidence de la crise sur les régions économiquement plus développées, mais aussi souvent plus sensibles aux évolutions conjoncturelles au sein d'un même pays. La forte hausse des taux de chômage qui y sont enregistrés réduit la disparité interne en temps de crise. L'incidence momentanément limitée de la crise sur le marché du travail en Flandre est probablement la raison pour laquelle la disparité en Belgique demeure élevée.

L'accroissement de la disparité interne au sein de l'UE depuis 2005 est d'ailleurs le signe que la crise a eu des conséquences asymétriques sur les différents pays de l'UE. D'une manière générale, l'incidence la plus faible a été observée sur les marchés du travail enregistrant les meilleurs résultats. L'ampleur exceptionnelle en chiffres absolus de la hausse du taux de chômage dans une série de pays périphériques explique également cette forte progression.

Graphique 9 - Disparité interne[1] et taux de chômage dans l'UE
(pourcentages)



Source: CE (EFT).

[1] Des pays pour lesquels la mesure est disponible.

3.2.5. Évolution du chômage de longue durée

Bien que l'on dispose de données administratives concernant la durée du chômage, les EFT permettent, grâce à leurs résultats harmonisés, de procéder à une comparaison de ces durées entre pays. Les données administratives peuvent cependant servir à examiner de manière plus approfondie les mouvements identifiés en Belgique.

Une comparaison des ratios de chômage – c'est-à-dire le chômage exprimé en pourcentage de la population en âge de travailler[18] – pour les premiers semestres de 2008 à 2012 montre que, d'une manière générale, ceux-ci se sont nettement accrus sous l'influence de la crise, et ce tant en Belgique que dans l'UE. La comparaison porte sur les premiers semestres parce que la crise n'avait encore eu qu'une incidence mineure sur le marché du travail au premier semestre de 2008. Comparer systématiquement cette période avec celles des années suivantes permet de mieux isoler l'effet de la crise.

Au premier semestre de 2008, le ratio de chômage s'élevait en Belgique à 4,5 %. En 2009, l'on comptait déjà 5,2 % de demandeurs d'emploi dans la population en âge de travailler, en raison principalement de l'entrée de nouveaux chômeurs occasionnée par le nombre accru de licenciements et le non-prolongement de contrats de travail temporaires ainsi que par l'entrée sur le marché du travail de jeunes diplômés éprouvant souvent des difficultés à trouver un emploi. Le chômage de courte durée, c'est-à-dire le chômage durant depuis moins de six mois au moment de l'enquête, a affiché une progression notable, passant de 1,5 % de la population en âge de travailler en 2008 à 2,1 % en 2009. L'incidence sur les autres groupes a été mineure, voire inexistante. La situation a été tout autre au premier semestre de 2010: il a fallu attendre le second semestre pour que la reprise économique s'engage, et la réaction du marché du travail à cette reprise de l'activité s'est, comme toujours, quelque peu fait attendre. Le marché du travail subissait donc encore la crise – même si le flux entrant s'était déjà réduit – et beaucoup peinaient à trouver un nouvel emploi. La durée du chômage s'est par conséquent allongée, une partie du chômage de courte durée basculant dans les catégories de chômage de plus longue durée. Le ratio de chômage total s'est dès lors établi à 5,7 % en 2010. Au premier semestre de 2011, la situation s'est améliorée. Tous les sous-groupes ont présenté un ratio de chômage en baisse, même les personnes au chômage depuis plus de deux ans. Le recul de ce chômage de longue durée de 0,3 point de pourcentage pour atteindre 1,4 % fait apparaître que l'incidence à long terme de la détérioration de l'activité sur le marché du travail pourrait rester limitée. La diminution observée dans cette catégorie de chômeurs s'est d'ailleurs poursuivie en 2012, le nombre de chômeurs de longue durée ressortant à 1,3 % au premier semestre de cette année, un niveau nettement inférieur à celui d'avant la crise. Outre le décalage avec lequel se ressent l'effet de l'amélioration conjoncturelle, cette situation résulte probablement également de l'activation accrue de cette catégorie et de l'effet d'annonce de l'instauration progressive d'une plus forte dégressivité des allocations de chômage. La section intitulée « Réformes structurelles » se consacre plus en détail à ce thème.

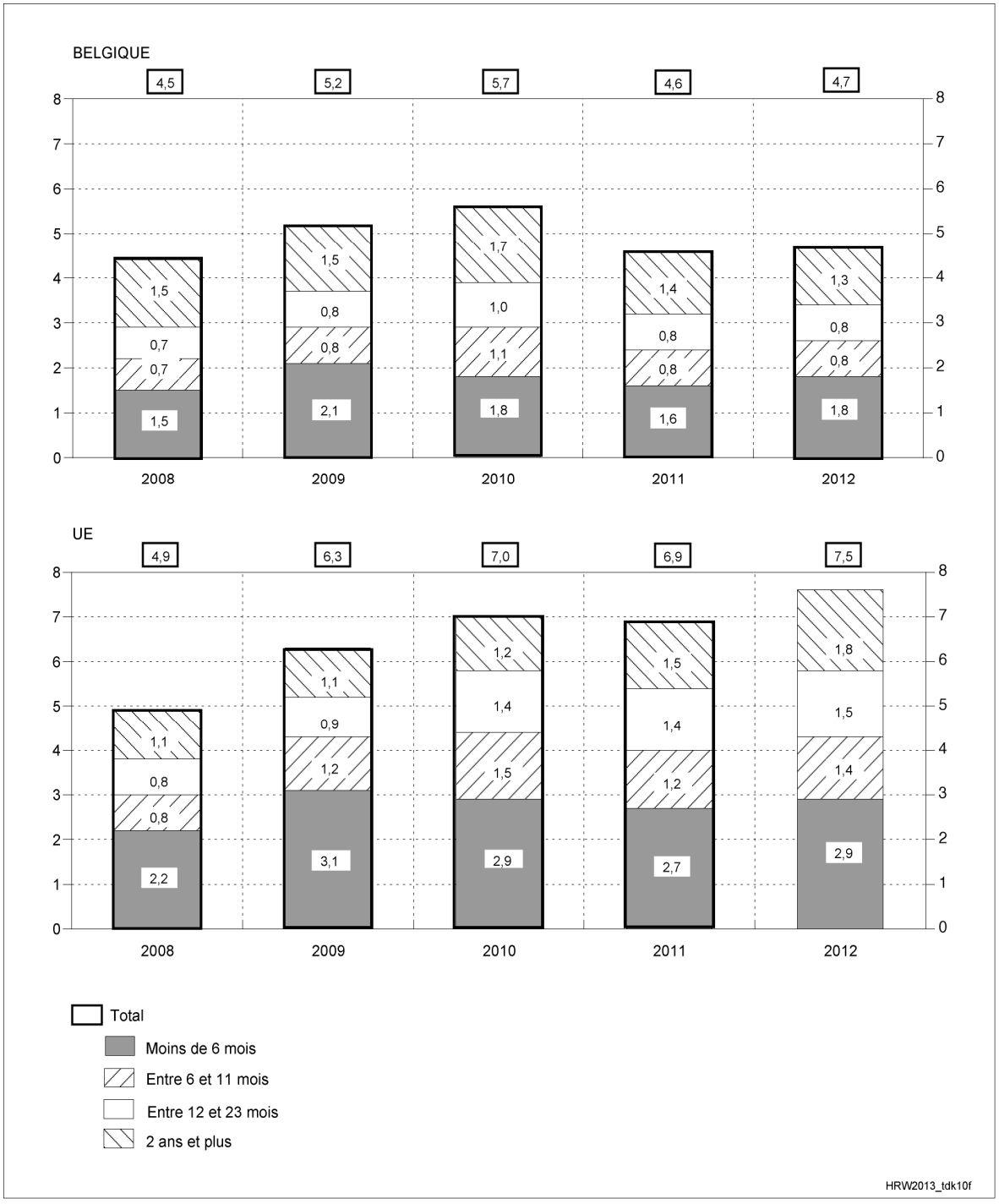
Il est du reste intéressant de noter que le taux de chômage administratif et le taux de chômage harmonisé ont tendance à converger, sous l'effet principalement d'un recul du premier. Cette tendance peut être le signe que les personnes enregistrées administrativement comme chômeurs correspondent de mieux en mieux à la définition du Bureau international du travail (BIT) utilisée dans l'EFT. Selon cette définition, est considérée comme demandeur d'emploi toute personne qui n'a pas d'emploi, qui est immédiatement disponible et a soit activement recherché un emploi au cours des quatre semaines précédentes, soit trouvé un emploi qui débute dans les trois mois. Outre l'activation des demandeurs d'emploi, l'intensification des contrôles de leur comportement de recherche et l'augmentation du nombre de sanctions qui en découle ont donc réduit le groupe de personnes enregistrées comme demandeurs d'emploi dans les bases de données de l'ONEM.

18 Comme expliqué plus haut, se baser sur la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans) présente l'avantage que le dénominateur ne varie pas sous l'influence, notamment, des mouvements conjoncturels.

En outre, il est de plus en plus aisé de croiser les différentes bases de données administratives, ce qui permet d'éviter que les personnes qui combinent plusieurs statuts (typiquement en emploi et au chômage) passent entre les mailles du filet.

Durant les premières années de la crise, la durée du chômage dans l'Union européenne a en moyenne présenté une évolution globalement similaire à celle observée en Belgique. Après 2010, le ratio de chômage a reculé en Belgique alors que celui de l'UE, qui était déjà supérieur au début de la crise, n'a que peu diminué, voire pas du tout. Au premier semestre de 2012, une forte hausse a à nouveau été observée, le nombre de chômeurs correspondant à 7,5 % de la population en âge de travailler. La hausse continue du chômage de longue durée dans l'UE constitue une autre différence, préoccupante, avec la Belgique. Initialement, au premier semestre de 2008, ce ratio était encore inférieur à celui observé en Belgique, mais il n'a cessé d'augmenter progressivement, pour ressortir à 1,8 % en 2012. Le fait que, durant la légère reprise de l'activité en 2010 et 2011, ce sous-groupe ne se soit pas réduit laisse à penser que l'augmentation s'est certainement poursuivie dans plusieurs pays périphériques. Ceux-ci courent dès lors un grand risque de voir augmenter leur taux de chômage structurel. Cependant, la part des chômeurs de long terme dans le chômage total est supérieure en Belgique qu'en moyenne dans l'UE, à respectivement 27,2 et 23,3 %.

Graphique 10 - Chômage selon la durée en Belgique et dans l'UE
(données portant sur le premier semestre des années considérées, pourcentages de la population en âge de travailler)



Source: CE (EFT).

3.2.6. La qualité du travail

En 2001, au cours de la présidence belge du Conseil européen, un ensemble d'indicateurs dans les domaines de l'inclusion sociale et de la qualité de l'emploi ont été présentés et approuvés: on les désigne sous le nom d'indicateurs de Laeken.

L'un d'entre eux mesurant le risque de pauvreté a été repris dans le cadre de la stratégie européenne 2020. En Belgique, l'objectif est de réduire le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale de 380 000 par rapport à l'année 2008 (passant de 2 194 000 à 1 814 000 personnes). En raison de la hausse observée ces dernières années (jusqu'à 2 271 000 personnes en 2011), notre pays s'est éloigné de cet objectif qui est considéré désormais comme très ambitieux par la CE.

La qualité de l'emploi peut être approchée par plusieurs dimensions, parmi lesquelles la sécurité de l'emploi, l'organisation du travail, les possibilités de formation et l'égalité des chances (entre hommes et femmes ou entre différentes nationalités). Une partie peut être mesurée à l'aide d'indicateurs construits au départ des résultats des enquêtes sur les forces de travail.

Pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans en Belgique, les statuts les plus persistants sont l'emploi (95 % des personnes qui étaient emploi en 2010 le sont toujours en 2011) et l'inactivité (88 % des inactifs en 2010 le sont toujours en 2011). Pour les chômeurs, 77 % d'entre eux restent dans le non-emploi (chômage et inactivité) un an plus tard, 23 % ont donc trouvé un emploi (cf. partie thématique, chapitre 3).

Le taux de travail à temps partiel a sans cesse progressé (jusque 24,7 % en 2012) et est une réalité plutôt commune pour les femmes (43,5 % ont un horaire réduit). Travailler sous ce régime n'est cependant pas toujours un choix délibéré: 10,4 % de l'emploi à temps partiel total est involontaire (les personnes n'ont pas trouvé de travail à temps plein).

La partie thématique du présent rapport (chapitre 4) montre que le taux de participation à la formation continue en Belgique (c'est-à-dire le pourcentage des adultes âgés de 25 à 64 ans ayant participé à une formation durant le mois précédant l'enquête) n'a atteint que 6,7 % en 2012, un taux inférieur à la moyenne européenne de 9,1 % et extrêmement éloigné de celui des pays scandinaves (de 25 à 32 %).

En matière d'égalité des chances, l'écart de taux d'emploi entre hommes et femmes dépasse toujours 10 points de pourcentage même s'il tend à se réduire (cf. tableau 5 ci-dessus) et comme mentionné plus haut, l'écart entre la proportion de Belges et de ressortissants extra-européens en emploi a encore atteint 30 points de pourcentage, soulignant l'urgence des efforts qu'il reste à faire pour atteindre l'objectif de 2020 c'est-à-dire ramener cette différence à moins de 16,5 points.

À côté de l'ensemble d'indicateurs développés au niveau européen, certaines autres initiatives européennes (par exemple l'enquête européenne sur les conditions de travail - EWCS) ou nationales existent. Ainsi, par exemple, à l'initiative du Gouvernement flamand et des partenaires sociaux, un instrument de mesure des conditions de travail en Flandre a été développé (« werkbaarheidsindicator »). Diverses dimensions sont sondées auprès des travailleurs à l'aide d'une enquête qui a lieu tous les trois ans: le stress, la motivation, les possibilités de formation et l'équilibre travail-vie privée. Si l'on se fonde sur cet indicateur, un peu plus de la moitié des salariés en Flandre auraient de bonnes conditions de travail. Environ un quart signaleraient un aspect problématique et le dernier quart indiqueraient deux aspects ou plus. Ce sont le plus souvent le stress et les possibilités de formation qui seraient une source de difficultés.

4. INDICATEURS AVANCÉS ET PROJECTIONS MACROÉCONOMIQUES POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Après cette analyse de la situation du marché du travail en 2012, dont il ressort que, de manière générale, peu de tendances prononcées se sont dégagées au cours de cette année, il peut s'avérer utile d'établir dans les grandes lignes, en s'appuyant sur une série d'indicateurs, l'évolution qui se profile pour les trimestres à venir sur le marché du travail. La section qui suit présente les statistiques relatives aux restructurations et aux faillites, les résultats des enquêtes de conjoncture menées auprès des chefs d'entreprise, en particulier les résultats spécifiques relatifs aux perspectives d'emploi et à la pénurie de main-d'œuvre, ainsi que les statistiques relatives au travail intérimaire, au recours au chômage temporaire et au nombre de postes vacants.

Pour poursuivre, les prévisions à moyen terme concernant l'activité, l'emploi et le chômage sont commentées sur la base des projections économiques semestrielles pour la Belgique que la Banque nationale de Belgique établit en collaboration avec la Banque centrale européenne et les autres banques centrales nationales de l'Eurosystème.

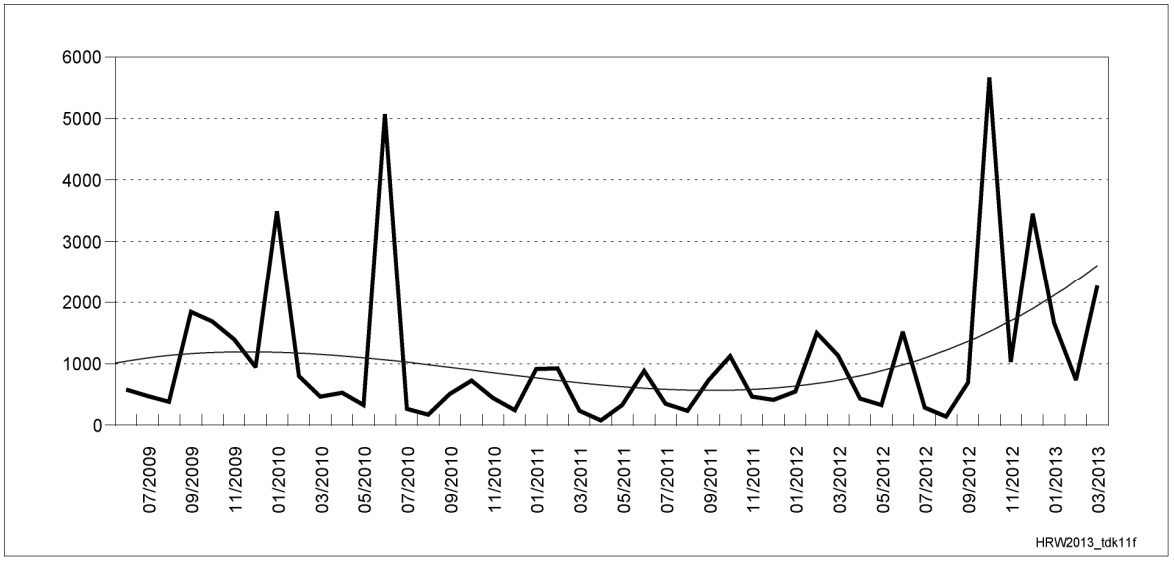
4.1. Restructurations

En réaction aux fluctuations conjoncturelles, une entreprise ou un département donné d'une entreprise peut se trouver en difficultés et se voir contraint de procéder à des restructurations afin de redresser la barre. D'autres raisons peuvent motiver les restructurations: choix stratégiques, expansion économique, diversification des activités de l'entreprise, fusion, scission, etc. Ces restructurations doivent toutefois respecter une série de règles nationales et internationales qui garantissent une certaine protection au travailleur et pour lesquelles les pouvoirs publics sont bien souvent partie prenante. Les autorités européennes portent un grand intérêt aux données en matière de restructurations, et demandent aux États membres d'enregistrer ces chiffres de manière centralisée et selon des modalités communes. Concrètement, c'est le Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale (SPF ETCS) qui s'en charge en Belgique.

L'enregistrement des procédures de licenciement collectif auprès du SPF ETCS permet de connaître l'incidence exacte de ces licenciements collectifs sur l'emploi en Belgique. Le SPF publie en outre régulièrement des statistiques concernant le nombre de restructurations, ce qui permet d'effectuer une évaluation à l'échelle de la Belgique.

Par ailleurs, il convient d'interpréter ces chiffres avec circonspection, car les statistiques concernant le nombre de travailleurs par entreprise en faillite ne permettent pas d'établir si une entreprise a été entièrement ou partiellement reprise ou maintenue. Dès lors, les pertes d'emploi réelles peuvent se démarquer de ces estimations.

Graphique 11 - Nombre de travailleurs concernés par une procédure de licenciement collectif annoncée (unités)



Source: SPF ETCS.

Il appert de la courbe de tendance[19] opérée sur la série mensuelle que le nombre de travailleurs visés par une annonce de restructuration a augmenté au cours de 2012. Cette progression résulte de l'annonce par quelques grandes entreprises de leur procédure de restructuration auprès du SPF ETCS, annonces qui ont débouché sur cinq grandes restructurations en 2012. Les premières restructurations ont concerné, en février 2012, Bekaert, dans le secteur de la métallurgie et, en mars 2012, Carsid dans l'industrie de la sidérurgie. Les annonces plus importantes ont toutefois été faites à l'automne, avec la restructuration de Ford en octobre 2012, qui a également amené des sous-traitants à annoncer des restructurations, suivie, en décembre 2012, de la restructuration de deux entreprises sidérurgiques, Duferco et NLMK.

Durant les premiers mois de 2013 également, cette tendance a semblé se poursuivre, avec les annonces d'Arcelor Mittal Belgium et de Caterpillar Belgium. Le rythme très rapide auquel ces grandes restructurations se succèdent laisse à penser que bon nombre d'entreprises n'envisagent pas l'avenir avec sérénité. Les secteurs industriels semblent être singulièrement exposés. Ces derniers sont certes particulièrement sensibles aux évolutions conjoncturelles et sont soumis à une pression concurrentielle internationale particulièrement forte.

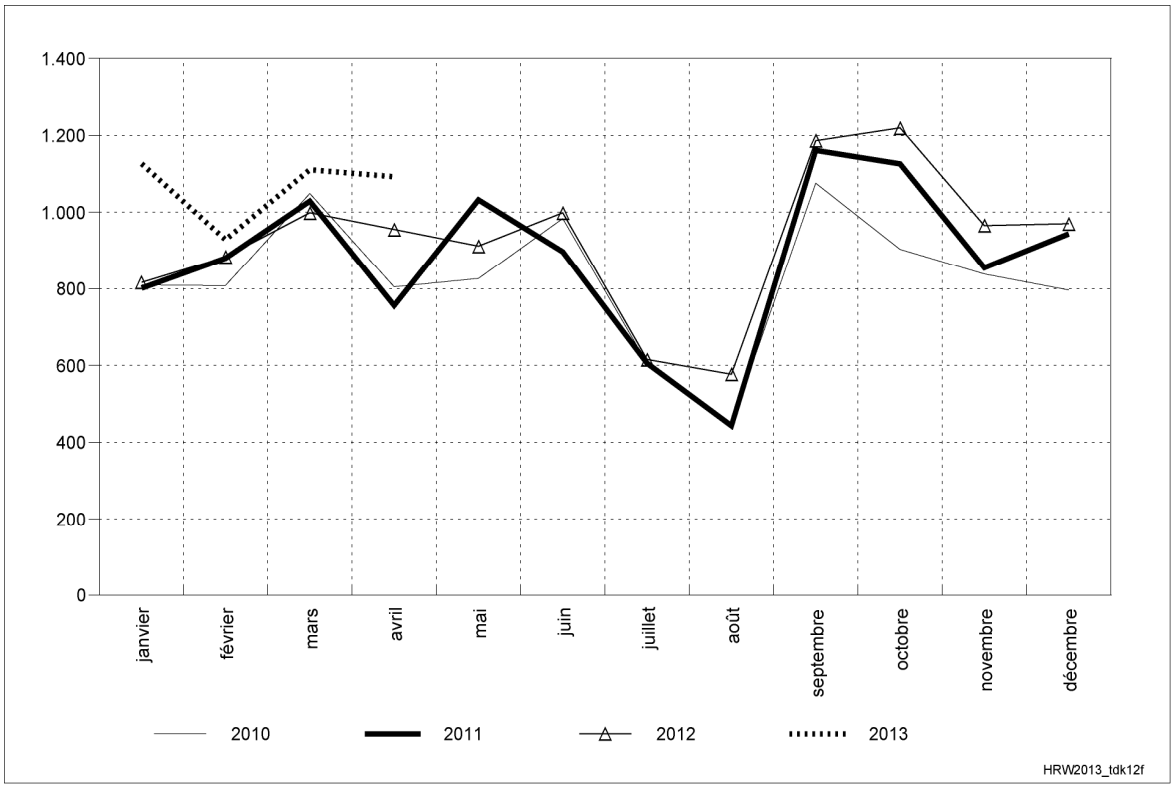
À l'échelon régional, la sensibilité de la Flandre aux évolutions conjoncturelles se confirme: sur les 16 707 travailleurs qui ont été visés par une annonce d'intention de licenciement collectif entre janvier et décembre 2012, 938 étaient occupés à Bruxelles, 3 539 en Wallonie et pas moins de 12 230 en Flandre d'après le SPF ETCS.

19 Tendance polynomiale d'ordre 3.

4.2. Faillites

Le mouvement à la hausse du nombre de faillites sur une base annuelle, enregistré depuis le début de la crise en 2008, s'est poursuivi en 2012. Le nombre de faillites est passé de 7 731 en 2007 à plus de 11 100 en 2012. Le point culminant a été atteint en octobre 2012, lorsque pas moins de 1 220 entreprises ont fait faillite en un mois. La progression persistante indique également que la légère embellie conjoncturelle de 2010 et 2011 n'a pas, ou guère, eu d'incidence sur les chiffres des faillites. Les premiers chiffres de 2013 montrent que la situation des entrepreneurs s'est encore dégradée: avril 2013 s'est terminé sur un record mensuel de 1 092 faillites.

Graphique 12 – Évolution mensuelle du nombre de faillites



Source: Graydon (données publiées au Moniteur belge).

L'ONEM établit des estimations relatives aux pertes d'emplois découlant de faillites d'entreprises. Ces estimations, disponibles par secteur et par région, reposent sur des données provenant de la Banque-Carrefour des Entreprises et de l'ONSS. Ces chiffres se basent donc sur le nombre de travailleurs qui étaient actifs dans une entreprise déclarée en faillite et non sur les nouvelles inscriptions comme demandeurs d'emploi. Il s'agit de la perte d'emplois potentielle maximale, puisque plusieurs de ces entreprises seront reprises (partiellement ou non) ou poursuivront leurs activités sous une autre forme.

Selon cette méthode, 27 672 emplois auraient été perdus en 2012 pour cause de faillites, ce qui représente une augmentation de plus de 8 % par rapport à 2011. Alors que la perte d'emplois est restée plus ou moins stable à Bruxelles par rapport à 2011 (+0,5 %), elle a progressé de 5,5 % en Wallonie et même de 13,5 % en Flandre.

Ventilée par branche d'activité, la hausse en 2012 aurait été la plus vigoureuse (+32 %) dans l'industrie manufacturière et également dans la branche « commerce, banques et assurances », qui, avec une perte d'emplois cumulée de près de 9 000 postes – soit le recul le plus marqué –, a affiché une progression au niveau des pertes d'emplois de plus de 14 % en base annuelle. Dans les services, la perte d'emplois serait restée à peu près stable par rapport à 2011, tandis que la branche « transports et communication » a enregistré une diminution de plus de 26 %.

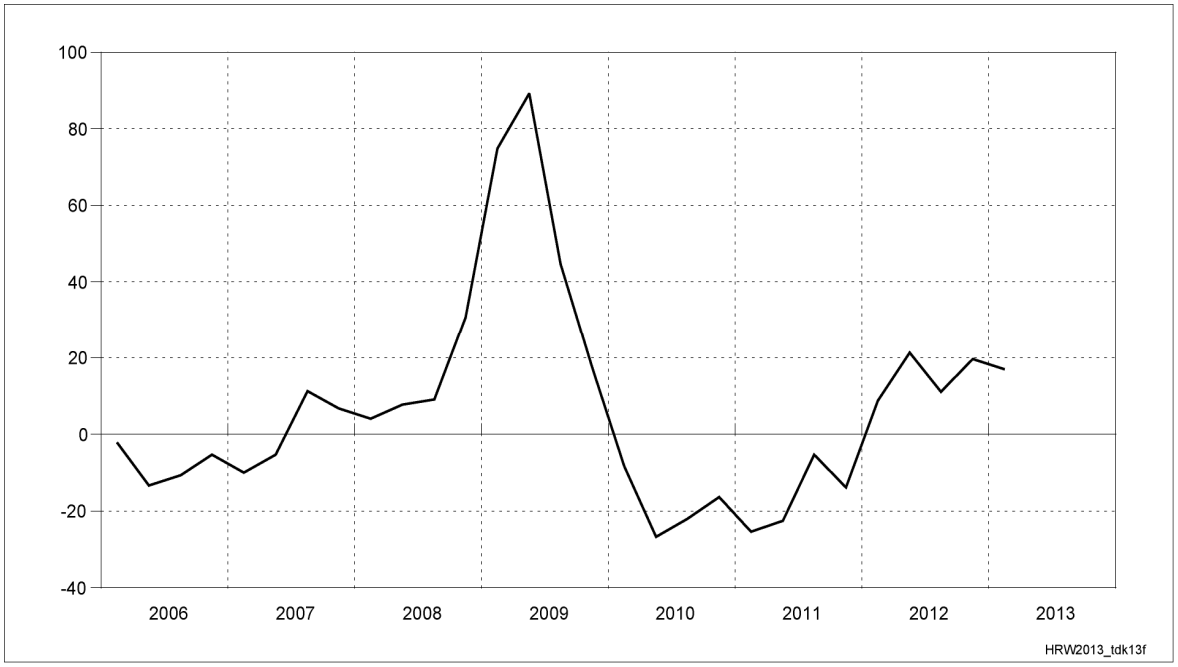
4.3. Chômage temporaire

L'un des principaux mécanismes de flexibilité du marché belge du travail est le régime du chômage temporaire. Il permet à l'entreprise de procéder, pour des motifs économiques ou en raison d'un problème technique ou de mauvaises conditions climatiques, à une diminution temporaire du temps de travail de ses travailleurs. Auparavant, le chômage temporaire pour raisons économiques ne s'appliquait qu'aux ouvriers, mais un régime similaire a été élaboré pour les employés au printemps de 2009, à savoir le système temporaire et collectif de suspension totale ou partielle de l'exécution du contrat de travail. Ce dernier est devenu permanent depuis le 1er janvier 2012 dans une version légèrement adaptée. Le lecteur trouvera plus de détails sur ce régime et d'autres mesures de crise dans les rapports du CSE de 2010 et 2011.

Durant la période de prestations de travail réduites, les travailleurs concernés reçoivent une allocation de l'ONEM et une indemnité complémentaire de l'employeur pour limiter ainsi la perte de revenus. Pour éviter l'usage excessif de ce régime, une « contribution de responsabilisation » a été instaurée en 2012 pour les entreprises qui y recourent fréquemment. Cette mesure a déjà été approuvée et devrait aussi porter sur le recours à ce régime en 2012, mais les arrêtés d'exécution doivent encore être publiés.

Le chômage temporaire peut être chiffré en nombres de paiements (unités physiques) ou en moyennes journalières (unités budgétaires). Ces unités budgétaires expriment le nombre de jours indemnisés au cours d'un mois donné par rapport au nombre total de jours indemnisables pour le mois considéré. Nous commentons ici l'évolution sur la base des unités physiques.

Graphique 13 – Évolution du chômage temporaire
(données trimestrielles, unités physiques, pourcentages de variation à un an d'écart)



Sources: ONEM, BNB.

Le système a atteint des pics importants au plus fort de la crise en 2008 et 2009, avec des maxima d'environ 280 000 personnes. L'amplitude de ce mouvement s'explique bien entendu par la profondeur de la récession économique, mais également en partie par l'assouplissement précité de la réglementation. Depuis le début de 2010, le nombre de bénéficiaires d'allocations dans le cadre du régime du chômage temporaire a commencé à se réduire par rapport à la période correspondante de l'année précédente, et cette tendance s'est poursuivie jusqu'à la fin de 2011. Au premier trimestre de 2012, l'on a néanmoins observé une nouvelle augmentation, liée au repli conjoncturel. Cette progression est toutefois moins marquée qu'en 2008 et 2009, car les mesures de crise ont été supprimées, les entreprises disposent de moins de réserves financières, et elles évaluent négativement leurs perspectives futures. En moyenne, il y a eu en 2012 161 000 chômeurs temporaires. Il s'agit d'un nombre relativement faible dans une perspective historique[20], mais cette hausse s'inscrit dans un contexte où le groupe-cible potentiel de ce statut s'est contracté au fil des années en raison de la désindustrialisation. La structure de l'emploi s'est modifiée à un rythme rapide, a fortiori au cours des années de crise. Il convient par ailleurs de remarquer à cet égard que les conditions climatiques influencent ces chiffres.

Le recours au régime du chômage temporaire exerce une incidence directe sur l'évolution de la durée moyenne du travail, puisque les travailleurs visés conservent leur emploi mais voient diminuer leur nombre d'heures de travail.

20 Moyenne calculée sur la période comprise entre 1992 et 2013 inclus.

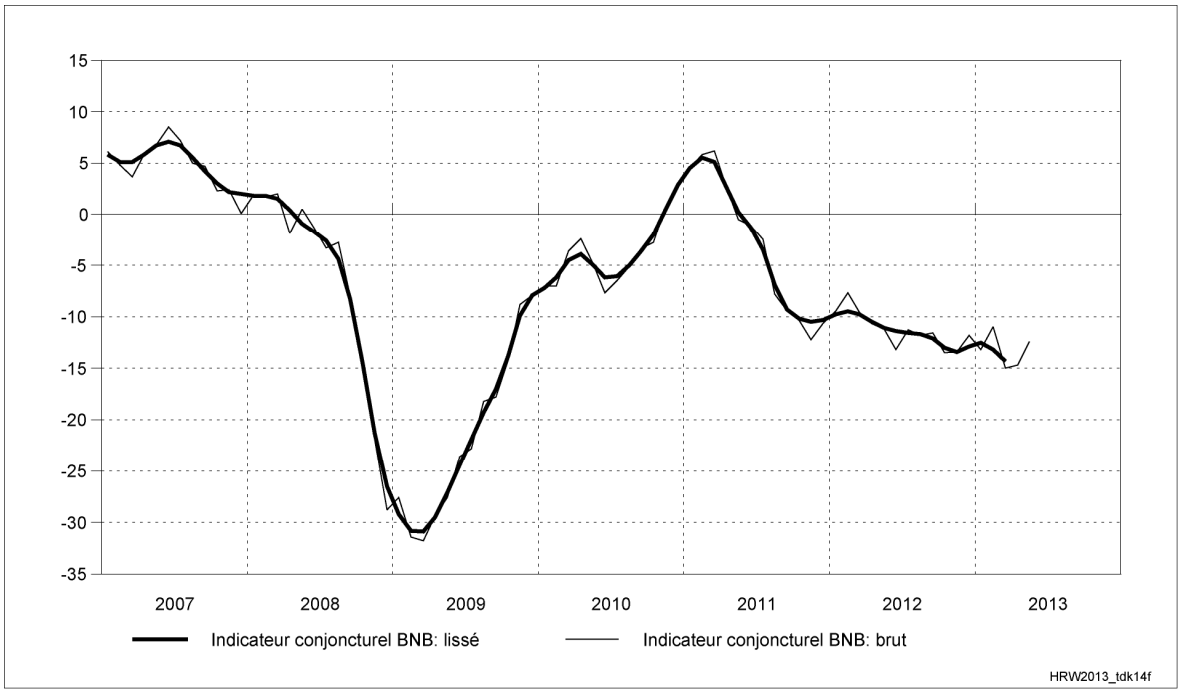
4.4. Indicateurs conjoncturels de la BNB

Ces indicateurs fournissent des informations qualitatives sur l'appréciation par les entreprises interrogées de l'évolution prévue de l'activité et de l'emploi. Ils ne permettent pas de formuler directement des pronostics quantitatifs sur l'évolution future de l'activité ou de l'emploi.

4.4.1. Indicateurs conjoncturels synthétiques

La courbe synthétique globale de la Banque nationale de Belgique, également connue sous le nom de baromètre conjoncturel, est établie d'après les résultats d'une enquête menée auprès d'une large population d'entreprises. Elle représente la moyenne pondérée des indicateurs synthétiques de l'industrie, de la construction, du commerce et des services aux entreprises. Le résultat « brut » peut, à l'aide d'une moyenne mobile, être corrigé des valeurs extrêmes pour obtenir une série dite « lissée ». La courbe synthétique est un indicateur avancé, ce qui signifie qu'elle peut dans une certaine mesure servir à prédire l'évolution des mouvements conjoncturels.

Graphique 14 – Évolution de la courbe synthétique globale
(soldes des réponses, données mensuelles corrigées des variations saisonnières)



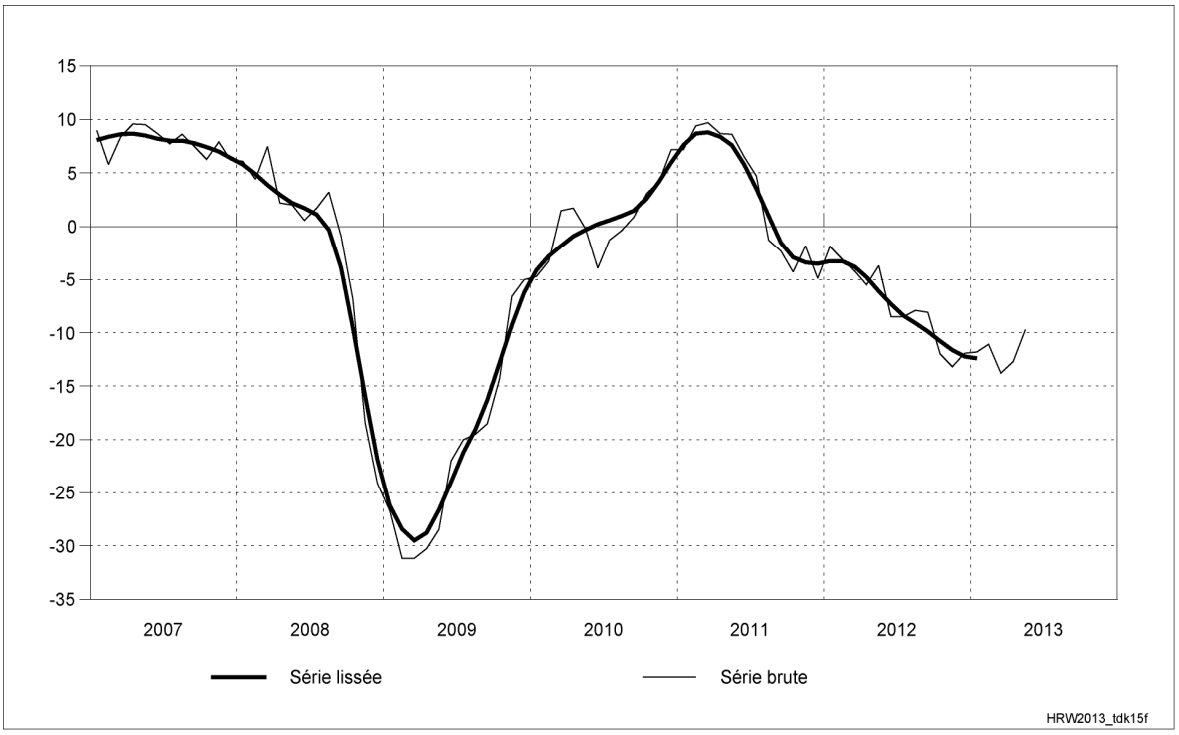
Source: BNB.

Après une amélioration des perspectives au second semestre de 2010, le baromètre conjoncturel s'est à nouveau rapidement assombri en 2011. Au second semestre de 2011, la baisse s'est quelque peu stabilisée pour se muer en 2012 en un recul progressif. Cet indicateur ne donne donc aucun signe d'une amélioration des perspectives, bien au contraire: les résultats bruts pour les premiers mois de 2013 indiquent que la série lissée relative aux anticipations de l'évolution de l'activité économique devrait poursuivre son repli à ce même rythme lent.

4.4.2. Perspectives d'emploi

Les enquêtes sur lesquelles repose la courbe synthétique globale comportent donc des informations qui émanent des différentes branches d'activité. L'un des éléments sondés concerne les perspectives d'emploi. Les données des différentes branches en matière de perspectives d'emploi peuvent ainsi être agrégées à la façon de la courbe synthétique globale. La série ainsi obtenue montre qu'à l'instar du baromètre conjoncturel, les perspectives d'emploi se dégradent depuis le début de 2011 et ont affiché un repli continu en 2012. Comparées à l'évolution de la courbe synthétique globale, les prévisions agrégées en matière d'emploi ont se sont détériorées à un rythme beaucoup plus rapide. Aucun revirement n'est davantage perceptible sur les premiers mois de 2013, même si la série brute semble se stabiliser quelque peu.

Graphique 15 – Évolution des prévisions d'emploi agrégées
(moyenne pondérée des soldes des réponses, données mensuelles corrigées des variations saisonnières)



Source: BNB.

Les branches individuelles présentent toutefois une image différente. L'évolution des perspectives d'emploi dans l'industrie manufacturière est fort comparable à celle des perspectives agrégées, mis à part son niveau globalement inférieur. La série brute s'inscrit de nouveau en légère baisse depuis le début de 2013, même si le dernier point de données, en avril, fait apparaître une amélioration du solde à hauteur de 3,7 points.

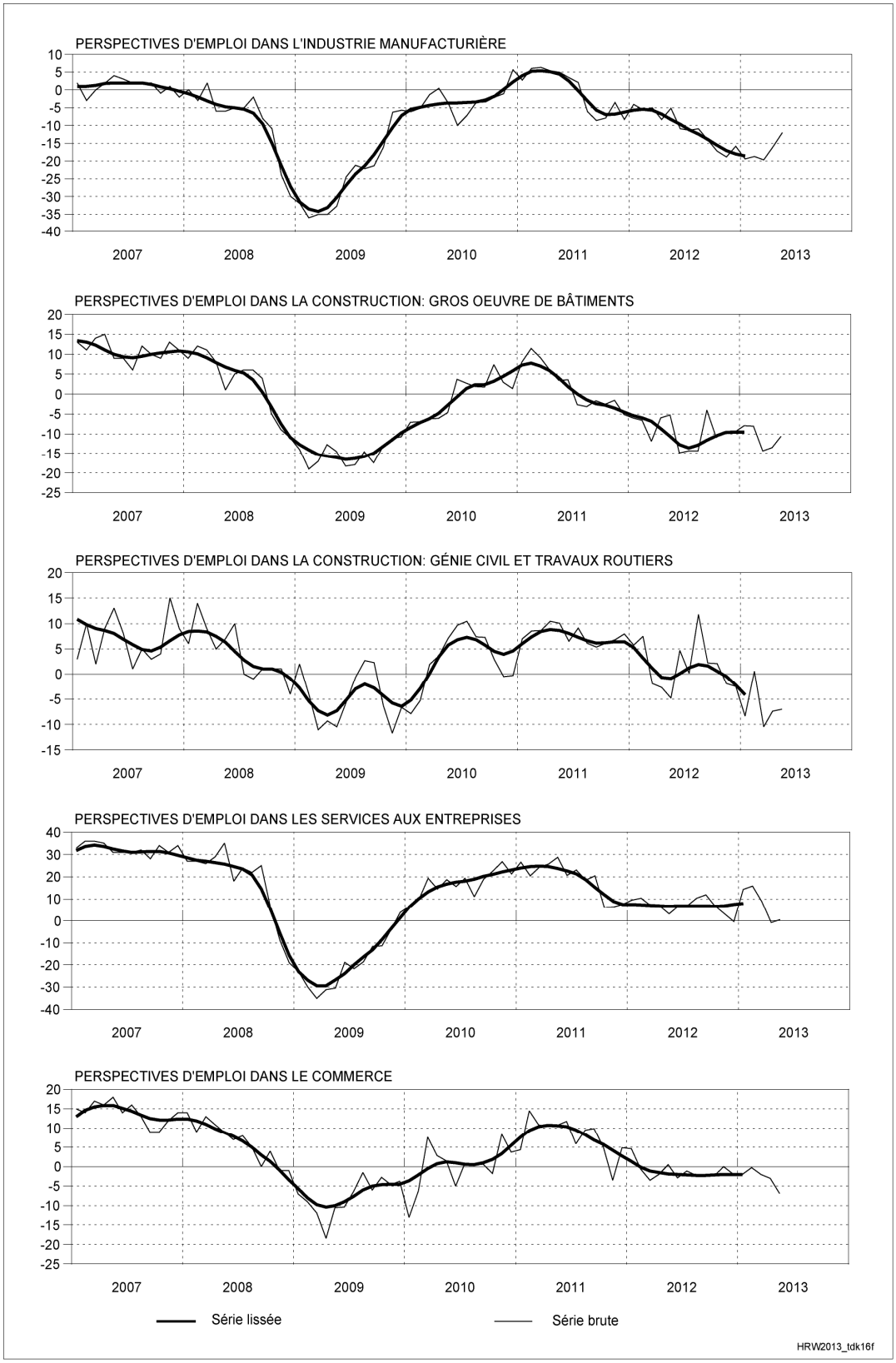
L'on a observé un retournement de la série lissée relative aux perspectives d'emploi dans le gros œuvre de bâtiments au cours de 2012. Cette série a présenté des perspectives moins négatives par rapport au creux de juillet, ce qui améliore le solde de décembre 2012 de plus de 4 points. La série brute montre toutefois que les perspectives s'assombrissent à nouveau dans les premiers mois de 2013, avril se situant déjà près de 4 points en deçà du chiffre de décembre.

Les perspectives d'emploi dans le génie civil et les travaux routiers dépendent largement des cycles électoraux et sont donc moins sensibles à la conjoncture que les autres branches d'activité. Au premier semestre de 2012, les prévisions s'étaient nettement détériorées et avaient terminé en très léger négatif au printemps. Néanmoins, le solde s'est à nouveau amélioré durant l'été, pour redevenir négatif en automne. La série brute montre que l'on peut s'attendre à un nouveau repli durant les premiers mois de 2013.

Une autre branche moins sensible à la conjoncture est celle des services aux entreprises. Après l'embellie observée depuis la mi-2009, les perspectives se sont à nouveau détériorées au cours de 2011, pour quasiment se stabiliser en 2012, tout en restant positives. La série brute semble indiquer que cette situation perdurera durant les premiers mois de 2013.

Enfin, l'emploi dans le commerce semble également peu volatil en 2012, après le recul enregistré en 2011. Le solde est légèrement positif et la série brute n'indique pas de bonds importants au printemps de 2013.

Graphique 16 – Évolution des perspectives d'emploi par branche d'activité
(soldes des réponses, données mensuelles corrigées des variations saisonnières)

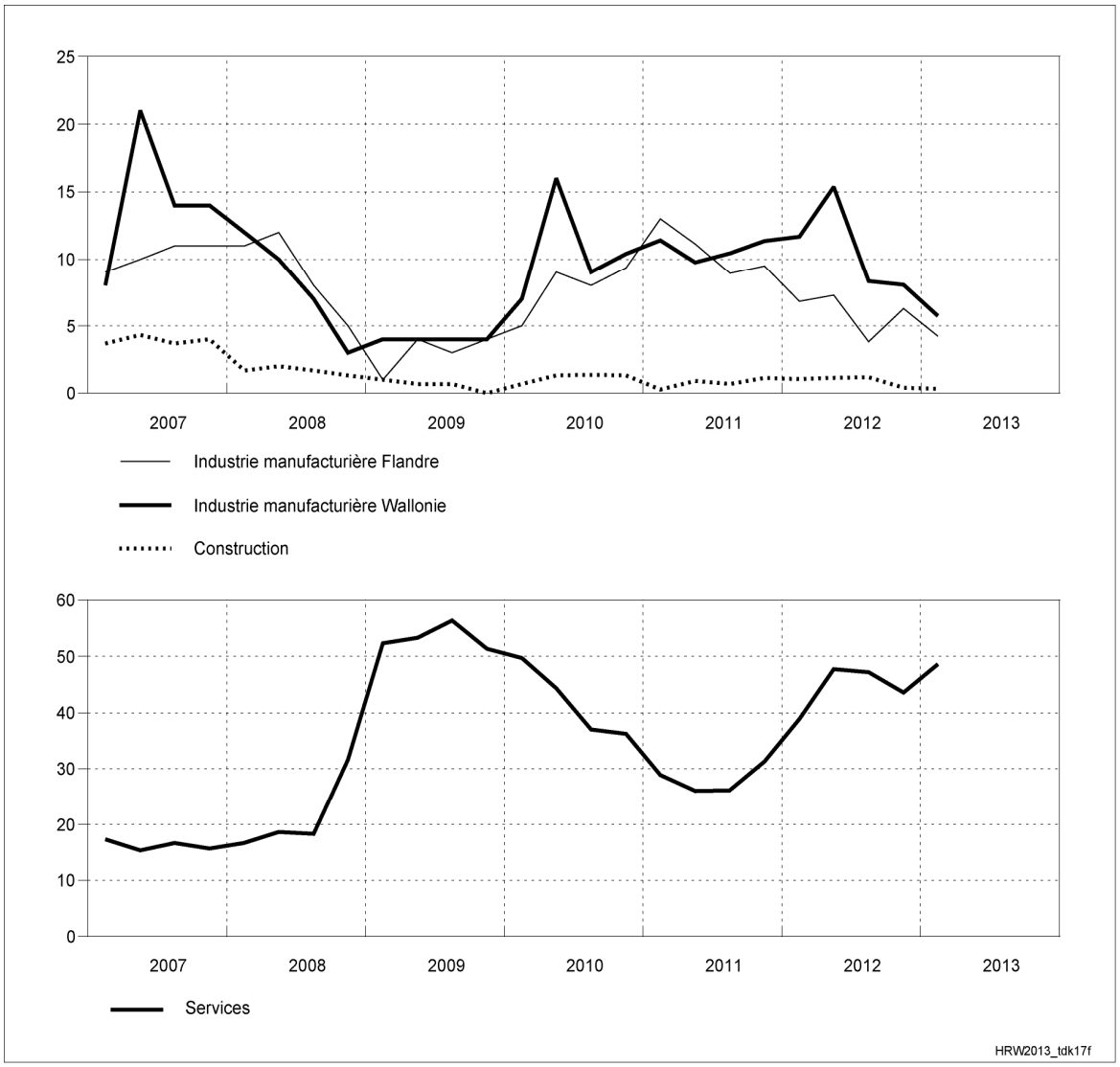


Source: BNB.

4.4.3. Entraves à l'activité en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

Une autre question figurant dans l'enquête sur la conjoncture concerne les entraves auxquelles les entreprises sont confrontées dans leur activité en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Dans la construction et les services, cette question est posée chaque mois. Dans l'industrie manufacturière, la question est posée sur une base trimestrielle et peut être ventilée par région. Cette mesure est une indication des tensions existant entre la demande et l'offre sur le marché du travail.

Graphique 17 – Entraves à l'activité en raison d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée (pourcentage pondéré d'entreprises qui déclarent être confrontées à ces difficultés)[1]



Source: BNB.

[1] Pondéré sur la base de la taille relative des entreprises, mesurée selon le chiffre d'affaires ou l'emploi. Il s'agit de données trimestrielles (moyennes calculées pour la construction et les services).

S'agissant de ces entraves à l'activité dans l'industrie manufacturière, un retournement s'est également produit dans le courant de 2011, après la vive hausse observée en 2010. Après avoir initialement progressé au premier trimestre de 2011, ces entraves se sont réduites simultanément en Flandre et en Wallonie.

La situation s'est néanmoins modifiée à la mi-2011, avec une nouvelle augmentation des entraves à l'activité économique dans l'industrie manufacturière en Wallonie, alors qu'en Flandre, elles ont généralement continué de se réduire. Ce profil s'est maintenu au premier semestre de 2012, hormis une pointe temporaire en Wallonie. Au second semestre de l'année, la Wallonie a toutefois enregistré un recul important. Ce recul, combiné à une hausse au quatrième trimestre en Flandre, a fait quelque peu converger les chiffres respectifs de ces deux régions. Au début de 2013, tant la Flandre que la Wallonie ont enregistré une nouvelle diminution du pourcentage des entreprises confrontées à une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.

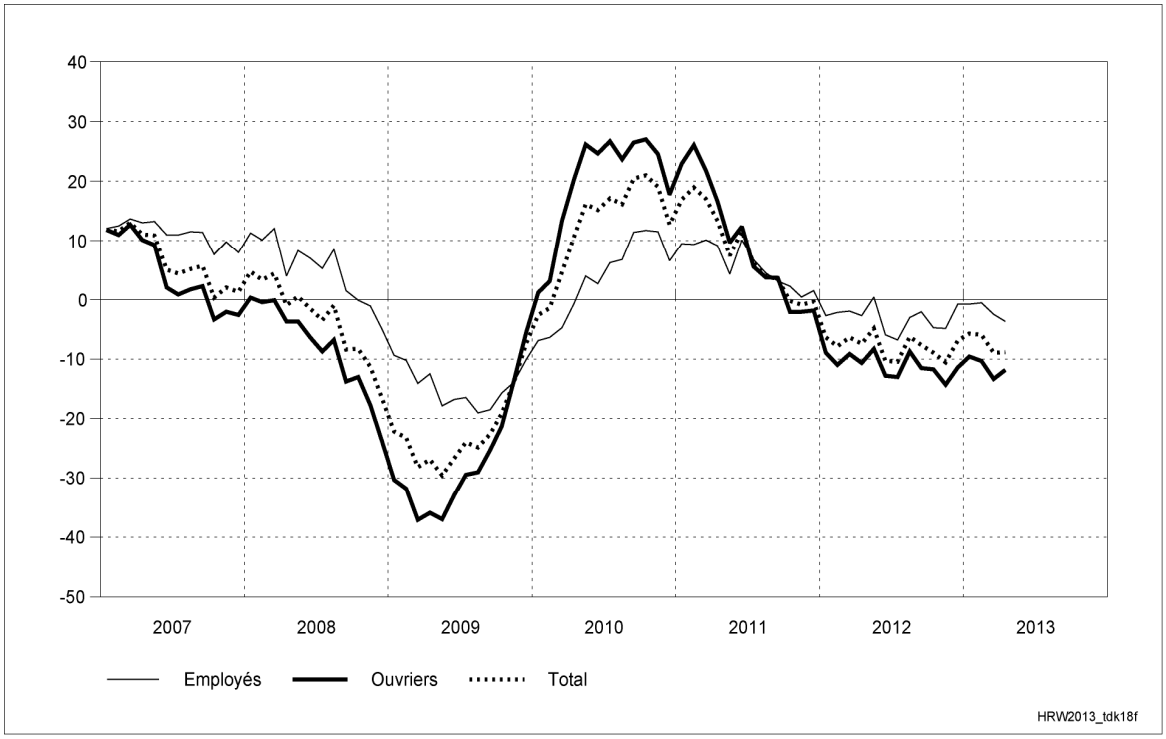
La construction a connu peu de tensions au cours des dernières années. La reprise conjoncturelle de 2010 avait entraîné un léger accroissement des entraves, mais lors du retournement conjoncturel de 2011, celles-ci se sont à nouveau immédiatement réduites. Depuis la mi-2011 et sur l'ensemble de 2012, ces entraves sont restées quasiment stables à un niveau légèrement supérieur, puis, durant l'automne de 2012 et au début de 2013, les tensions se sont à nouveau apaisées.

Les services affichent un autre profil: depuis la fin de 2009, la proportion des entreprises confrontées à des entraves y a en effet diminué, après le pic important observé durant cette même année. Ce recul s'est maintenu en 2010 et jusqu'à la mi-2011. Une nouvelle hausse a été enregistrée à partir du second semestre de 2011. L'indicateur a continué de progresser jusqu'au deuxième trimestre de 2012 inclus, puis a connu un léger repli au second semestre. Il n'est pas certain que celui-ci se maintienne, car le premier semestre de 2013 semble plutôt indiquer une stabilisation à un niveau relativement élevé.

4.5. Travail intérimaire

Le nombre d'heures ouvrées par des travailleurs intérimaires constitue lui aussi un important indicateur avancé de l'évolution future de l'emploi, dans la mesure où le travail intérimaire se caractérise par la souplesse des contrats. Cela permet aux employeurs de réagir de manière rapide et flexible et d'anticiper les fluctuations conjoncturelles.

Graphique 18 – Évolution des heures ouvrées par du personnel intérimaire
(données mensuelles corrigées des variations saisonnières, pourcentages de variation à un an d'écart)



Source: Federgon.

Les heures ouvrées peuvent être ventilées entre ouvriers et employés. L'évolution des pourcentages de variation à un an d'écart indique que les heures effectuées par les ouvriers affichent une progression plus volatile que celles des employés. Dès l'automne de 2011, le nombre d'heures d'intérim effectuées par les ouvriers a commencé à diminuer par rapport au mois correspondant de l'année précédente, alors que la croissance était toujours légèrement positive chez les employés. Au premier mois de 2012, le nombre d'heures prestées par des intérimaires a néanmoins commencé à se réduire dans les deux catégories, même si le repli était plus marqué chez les ouvriers. Cette tendance se poursuit en 2013, en particulier chez les ouvriers. Ainsi, le nombre total d'heures ouvrées se situe à son niveau le plus bas depuis mars 2010.

4.6. Offres d'emploi

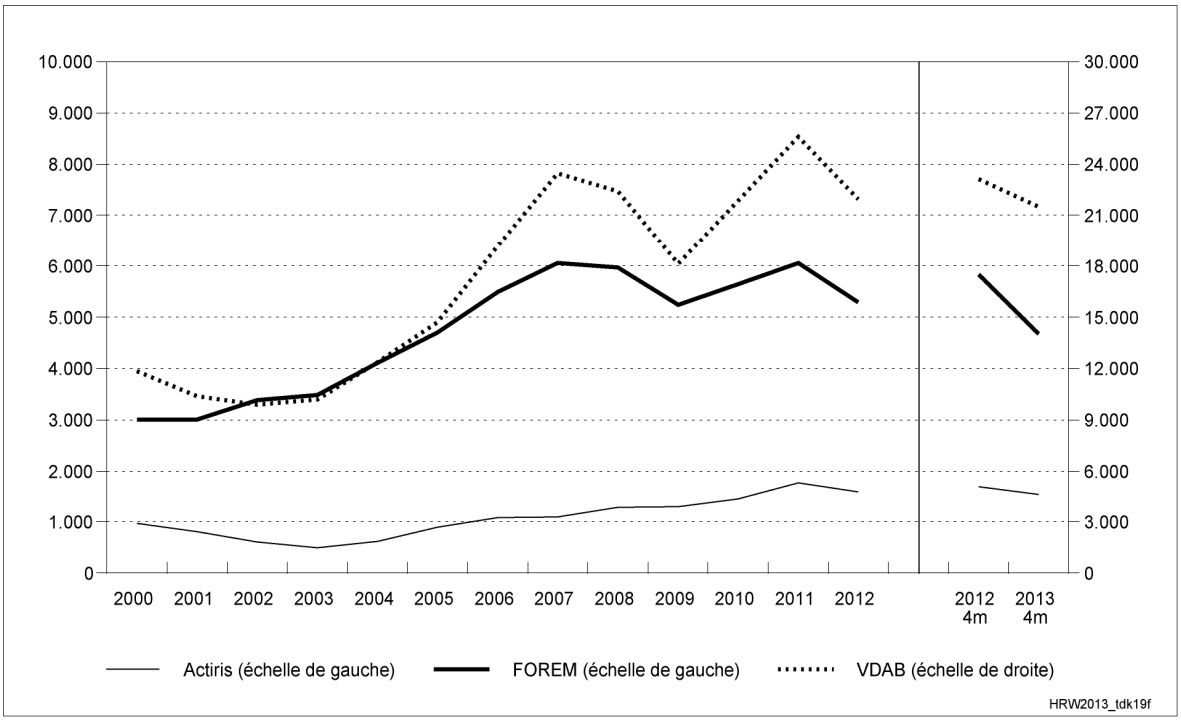
La demande de travail à laquelle le marché du travail ne répond pas peut être cernée en suivant l'évolution du nombre d'offres d'emploi que reçoivent les services régionaux de l'emploi (Actiris, FOREM, VDAB). Avant de les analyser plus en détail, il est toutefois utile d'émettre les réserves qui s'imposent à propos de ces chiffres. Une part importante des offres d'emploi est diffusée via d'autres canaux, comme la presse, les sociétés de recrutement privées, les circuits informels, etc. Ces modes de communication n'offrant pas de renseignements exploitables, l'enregistrement des offres d'emploi par les seuls services régionaux de l'emploi ne fournit qu'une image partielle. De plus, les services régionaux recueillent chacun une « part de marché » différente, et chaque service a sa propre méthodologie, qui est de surcroît parfois revue, ce qui se répercute à nouveau sur les statistiques de postes vacants publiées et sur leur agrégation.

Pour permettre une comparaison optimale entre régions, l'on utilise les statistiques d'offres d'emploi issues du circuit économique normal. Les offres de travail intérimaire n'y sont pas inclus, les doublons étant fréquents dans la mesure où les employeurs font souvent appel à plusieurs bureaux d'intérim pour le même emploi intérimaire vacant. Comme l'on se limite au circuit économique « normal », il faut également garder à l'esprit que le total exclut les offres d'emploi dans le cadre des mesures pour l'emploi, ainsi que les offres d'emploi étrangères et interrégionales.

Après la reprise observée à partir de 2010, un pic du nombre d'offres d'emploi a été constaté en 2011; celui-ci a égalé, voire dépassé le niveau d'avant la crise. Néanmoins, le retournement conjoncturel qui a suivi a clairement exercé une incidence sur les offres transmises par les entreprises, de sorte que le nombre moyen de postes vacants reçu en 2012 a baissé. À Bruxelles et en Flandre, malgré ce recul de respectivement 10,6 % et 14,3 %, le niveau moyen de 2012 dépassait encore de quelque 20 % celui de 2009. Le nombre d'offres d'emploi enregistrées par le FOREM avait quant à lui moins augmenté auparavant, de sorte qu'après le repli de plus de 12 % en 2012, il a terminé à peu près au même niveau qu'en 2009.

Par rapport à la période correspondante de 2012, le nombre de postes transmis aux services régionaux de l'emploi au cours des quatre premiers mois de 2013 a continué de se réduire dans les trois régions. Avec une moyenne de 21 499 sur le début de l'année, le VDAB a reçu environ 7 % d'offres d'emploi en moins, Actiris, avec 1 530, en a reçu près de 9 % en moins, et au FOREM, le nombre d'offres communiquées a diminué de 19,7 % pour s'établir à 4 680.

Graphique 19 –Offres d'emploi transmises aux services publics de l'emploi
(unités, circuit économique normal sans le travail intérimaire, moyennes annuelles des données mensuelles)



Sources: Actiris, FOREM, VDAB.

À la fin de chaque mois, un certain nombre de postes vacants restent non pourvus. Il s'agit des postes enregistrés par les services régionaux de l'emploi qui ne sont ni satisfaits ni annulés. En avril 2013, Actiris comptait ainsi 2 834 emplois vacants, le FOREM 4 376, et le VDAB 46 512. Cette

situation s'explique à la fois par des facteurs frictionnels, un certain temps étant nécessaire pour faire coïncider l'offre et la demande de travail, et des facteurs structurels. Ces derniers concernent des inadéquations en matière de qualifications (diplômes requis, expérience demandée, langues à maîtriser) ou en matière de mobilité et de situation géographique. Du fait de ces inadéquations, une offre d'emploi est susceptible de rester plus longtemps que la moyenne parmi les postes non pourvus. Ces postes vacants critiques finissent généralement par être pourvus, mais cela prend plus de temps. L'on parle de fonctions critiques lorsque les employeurs éprouvent des difficultés à trouver des candidats, sans que cela soit nécessairement lié à une pénurie générale.

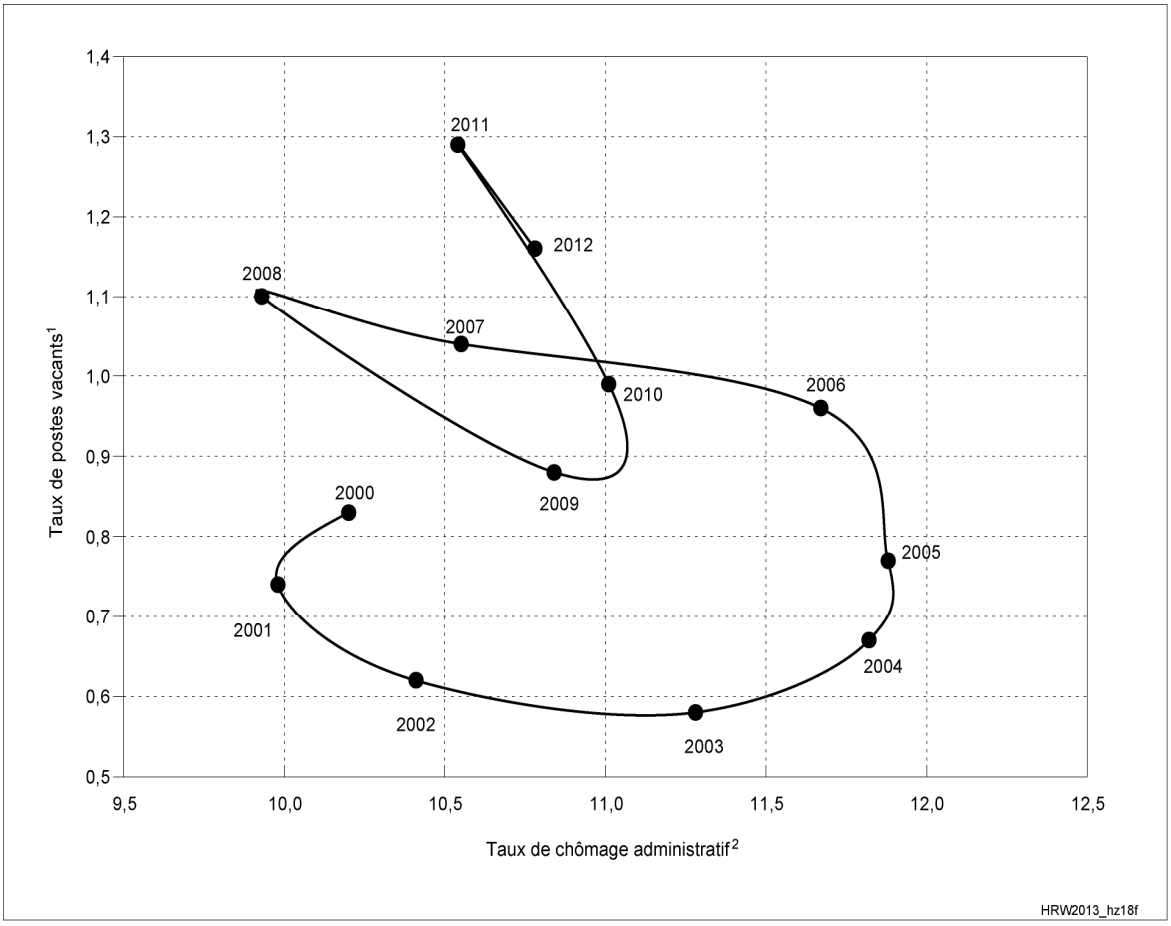
4.7. Courbe de Beveridge

La courbe de Beveridge descriptive relie le taux de chômage administratif au taux de postes vacants, limités aux statistiques d'emplois vacants issues des services publics régionaux de l'emploi[21]. La courbe s'est déplacée dans le temps vers l'extérieur: en 2011, pour un taux de chômage identique à celui de 2007, le taux de postes vacants correspondant est plus élevé. En 2012, résultat de la conjoncture économique, le taux de postes vacants a baissé parallèlement à une légère hausse du taux de chômage. En dépit des limites de cette courbe descriptive (on ne connaît pas sa position d'équilibre et la période d'analyse est relativement courte), on a l'évidence d'un chômage persistant en Belgique avec un réservoir important de postes vacants, ce qui pourrait être de nature à traduire l'existence d'inadéquations entre offre et demande. Pour une analyse plus détaillée, le lecteur peut se référer au rapport 2012 du CSE (partie conjoncturelle, encadré chapitre 2) ou à l'article de Zimmer (2012)[22].

21 Le recours aux services publics par les employeurs peut fluctuer dans le temps et varie notamment selon la taille de l'entreprise et le type de profils recherchés. Par ailleurs, les « parts de marché » diffèrent entre les SPE.

22 Zimmer, H. (2012), « Inadéquations sur le marché du travail », *Revue économique de la Banque nationale de Belgique*, septembre.

Graphique 20 –La courbe de Beveridge en Belgique
(pourcentages de la population active, moyennes annuelles)



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

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.

4.8. Prévisions de la BNB

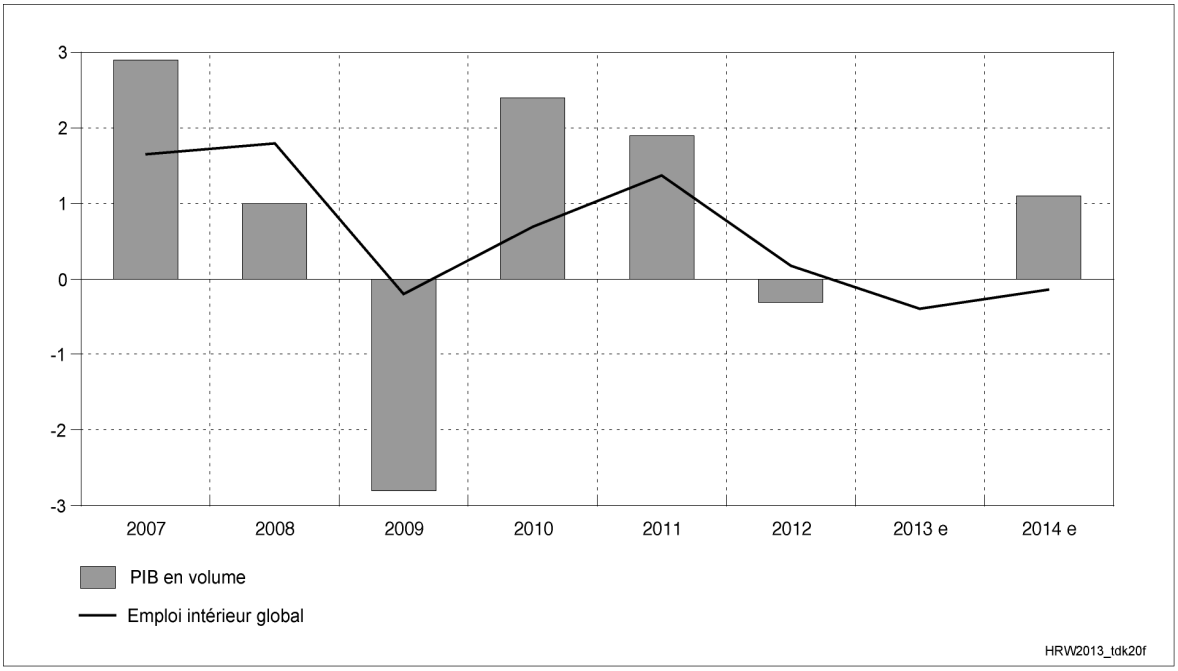
4.8.1. Activité et emploi

D'après les projections les plus récentes que la Banque nationale de Belgique établit dans le cadre des exercices de projection macroéconomique de l'Eurosystème (*Broad Macroeconomic Projection Excercise* - BMPE)[23] réalisés deux fois par an et coordonnés par la BCE, la Belgique devrait afficher une croissance économique quasi nulle en 2013. Cette stagnation de l'activité constitue toutefois une légère amélioration par rapport au ralentissement de 0,3 % enregistré en 2012. Les chiffres sous-jacents font apparaître que le basculement devrait se produire au cours de l'année sous revue, le repli se poursuivant encore au premier semestre de 2013 et un léger redressement de l'activité économique n'étant attendu qu'au second semestre. En 2014, la

23 BNB (2013), « Projections économiques pour la Belgique – Printemps 2013 », *Revue économique de la Banque nationale de Belgique*, juin.

reprise devrait s'accélérer dans le courant de l'année, même si la croissance devrait encore rester modeste, à 1,1 %.

Graphique 21- Activité et emploi
(Pourcentages de variation par rapport à l'année précédente)



Sources: ICN, BNB.

L'emploi réagit généralement avec quelque retard aux évolutions de l'activité. En effet, les entreprises s'adaptent d'abord aux conditions modifiées du marché en ajustant le nombre d'heures ouvrées par personne. Cela étant, le recul de l'emploi en 2013, à 0,4 %, a suivi beaucoup plus rapidement la variation de l'activité que ce n'est habituellement le cas. Les raisons en sont que les entreprises ont une vision sombre de l'avenir, disposent de moins de réserves financières que lors de l'éclatement de la crise, et font donc aussi un moindre usage des mécanismes (coûteux) de flexibilité.

L'emploi s'était déjà légèrement réduit dans le courant de 2012 – même si le quatrième trimestre a surpris positivement – mais, grâce à l'effet de base de la croissance vigoureuse observée en 2011, l'emploi moyen en 2012 était encore légèrement supérieur à la moyenne de 2011. En 2013, ce repli devrait se poursuivre à un rythme accéléré, même avec les évolutions positives au niveau de l'activité économique au second semestre de l'année. L'on s'attend à ce que les entreprises absorbent ce premier mouvement de redressement par la voie de la durée moyenne du travail. Ce n'est que dans le courant de 2014 que l'emploi intérieur devrait se rétablir quelque peu, mais cette légère croissance ne devrait pas suffire à se maintenir hors des chiffres négatifs en base annuelle: une nouvelle baisse de 0,1 % est prévue pour 2014.

Concrètement, ces pourcentages correspondent à une diminution de l'emploi intérieur de quelque 18 000 postes en 2013 et de quelque 6 000 postes en 2014. La perte d'emploi la plus importante concerne chaque fois les salariés du secteur privé. Contrairement à ce qui s'était passé durant les premières années de crise, le secteur public ne soutient plus l'emploi: des chiffres négatifs y sont en effet attendus tant pour 2013 que pour 2014. Les « autres services » poursuivent néanmoins leur progression à un rythme soutenu, quoique moins rapide que lors des

années précédentes. C'est donc cette branche qui tempère quelque peu les pertes d'emplois dans le secteur privé.

Tableau 8 – Projections relatives à l'offre et à la demande de travail
(moyennes annuelles, variations en milliers de personnes par rapport à l'année précédente, sauf mention contraire)

	2011	2012	2013e	2014e
Population en âge de travailler	45,3	24,9	24,8	25,5
Population active	39,5	22,3	12,5	25,8
p.m. Taux d'activité harmonisé (15-64 ans)	*66,7*	*66,9*	*67,1*	*67,2*
Emploi national	59,3	7,8	-17,7	-6,0
p.m. Taux d'emploi harmonisé (20-64 ans)	*67,3*	*67,2*	*66,5*	*66,2*
Travailleurs frontaliers	-2,3	-0,4	0,0	0,0
Emploi intérieur	61,6	8,2	-17,7	-6,0
Indépendants	9,6	6,0	3,6	3,2
Salariés	52,0	2,2	-21,3	-9,2
Branches sensibles à la conjoncture	34,5	-6,5	-28,4	-21,1
Administration publique et enseignement	0,8	-3,2	-3,1	-1,4
Autres services	16,8	11,9	10,2	13,3
Chômage	-19,8	14,5	30,2	31,8
p.m. Taux de chômage harmonisé (15-64 ans)	*7,2*	*7,6*	*8,3*	*8,7*

Sources: DGSIE, BFP, ICN, ONEM, BNB.

Le taux d'emploi harmonisé des 20-64 ans devrait reculer de 0,7 point de pourcentage en 2013, en raison de l'éviction de main-d'œuvre de l'emploi, ce qui le ramènerait à 66,5 %. En 2014, le pourcentage des personnes en emploi devrait continuer de se réduire à 66,2 %, alors que l'objectif qui devrait être atteint six ans plus tard déjà s'établit à 73,2 %. Pour parvenir à atteindre tout de même cet objectif de 2020, une croissance de plus d'un point de pourcentage par an serait nécessaire à partir de 2015.

Sur la base des projections démographiques pour 2020 (BFP-DGSIE), l'on peut calculer que cela correspond à une création annuelle moyenne de plus de 85 000 emplois à partir de cette année-là.

Le rapport le plus récent[24] du Comité d'étude sur le vieillissement indique également que le niveau de 73,2 % pour 2020 est un objectif ambitieux: il prévoit qu'il faudra attendre 2060 avant de connaître un taux d'emploi de 73,7 % (chiffre que l'on pourrait toutefois majorer de 1,1 point de pourcentage si l'on tient compte de l'ensemble des réformes structurelles[25]).

24 Octobre 2012.

25 Les 73,7 % pourraient être atteints grâce à la réforme des pensions et à l'impact de la réforme du régime du chômage avec complément d'entreprise sur le nombre de pensionnés, l'emploi, le chômage et l'invalidité des personnes âgées de 55 à 64 ans. Le 1,1 point de pourcentage supplémentaire résulterait de la réforme du régime de mise à disposition, ainsi que des mesures liées au système de l'assurance-chômage et aux régimes de crédit–temps et d'interruption de carrière.

4.8.2. Chômage

Le chômage, qui a déjà augmenté dans le courant de 2012, devrait poursuivre sa progression sur l'ensemble de l'horizon de projection. La hausse du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés a été un peu plus faible que prévu lors des projections précédentes, mais, en 2013, elle devrait atteindre quelque 30 000 unités. En raison de la poursuite des destructions d'emplois, la croissance du chômage devrait même s'accélérer quelque peu en 2014. Entre la fin de 2011 et celle de 2014, il devrait y avoir plus de 90 000 chômeurs supplémentaires de manière cumulée. Comme en 2012, la population active devrait continuer de s'accroître, mais à un rythme plus lent que les années précédentes. De ce fait, le taux de chômage des 15 à 64 ans devrait passer de 7,6 % en 2012 à 8,3 % en 2013 et même 8,7 % en 2014. Il s'agit d'un niveau supérieur de 0,3 point de pourcentage au pic précédent atteint en 2010.

Bibliographie

De Keyser T., Ph.Delhez et H. Zimmer (2012), « L'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail », *Revue économique de la Banque nationale de Belgique*, décembre.

Eurostat (2011), *New measures of labour market attachment*, Statistics in Focus 57/2011, octobre.

Eurostat (2013), *Proportion of underemployed part-time workers up to 21.4% in the EU27 in 2012*, Eurostat newsrelease 63/2013, avril.

Graydon Belgium (2013), *14,3% meer faillissementen in april*, communiqué de presse, mai.

Conseil supérieur des finances (2012), Comité d'étude sur le vieillissement – *Rapport annuel*, octobre.

Conseil supérieur de l'emploi (2010), *Rapport 2010*, Bruxelles.

Conseil supérieur de l'emploi (2011), *Rapport 2011*, Bruxelles.

Conseil supérieur de l'emploi (2012), *Rapport 2012*, Bruxelles.

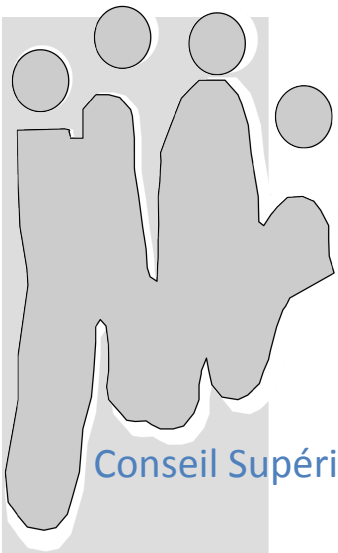
Programme national de réforme, Belgique, 2013

BNB (2013), « Projections économiques pour la Belgique - Printemps 2013 », *Revue économique de la Banque nationale de Belgique,* juin

Sourbron M., W.Herremans et L. Sels. (2013), *De potentiële arbeidsreserve in Vlaanderen in kaart gebracht*, Werk en Sociale Economie 07 - 2013, mars.

ONEM (2013), *L'ONEM en 2012- Volume 2: indicateurs du marché du travail et évolutions des allocations,* mars.

Zimmer H. (2012), « Inadéquations sur le marché du travail », *Revue économique de la Banque nationale de Belgique*, septembre.



Conseil Supérieur de l'Emploi

Les personnes faiblement qualifiées sur le marché du travail

Rapport 2013

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 85

Remarques liminaires 86

1. Inadéquation de qualification entre offre et demande de travail 89
1.1. Évolution de la structure de l'emploi 90
1.2. Structure de l'offre et de la demande de main-d'œuvre 91
1.3. La demande des employeurs au travers des offres d'emploi 97
1.4. Perspectives 100

2. Portrait de la population faiblement qualifiée 104
2.1. Population totale 105
2.2. Population en emploi 109
2.3. Population sans emploi 117

3. Mobilité socio-économique et niveau d'éducation 126
3.1. Transitions socio-économiques sur la base des EFT 127
3.2. Transitions sur le marché du travail au travers des enquêtes SILC 136
3.3. Transitions sur la base des données administratives de l'ONEM 141
3.4. Parcours des sortants du système éducatif 144

4. Acquisition des compétences nécessaires 149
4.1. « Early school leavers » 150
4.2. Formation continue des adultes 157
4.3. Formation des travailleurs 162
4.4. Formation des demandeurs d'emploi 168

5. Incitants financiers et non financiers à la participation à l'emploi 175
5.1. Pièges financiers à l'emploi 176
5.2. Mesures financières existantes 181
5.3. Accompagnement des personnes sans emploi et des publics fragilisés 186
5.4. Évaluation des mesures 189

6. Salaires et qualification 191
6.1. Coûts du travail et productivité 193
6.2. Le salaire minimum 206
6.3. Abaissements des charges pour les peu qualifiés 212

Annexe 216

Bibliographie 220

INTRODUCTION

La qualification peut se définir sur plusieurs registres (la personne concernée, le travail effectué, le niveau du salaire, etc.). Dans ce rapport, elle sera examinée principalement du point de vue des personnes et de leurs caractéristiques. Elle recouvre alors l'ensemble des connaissances, savoirs, capacités et compétences acquises et utilisables en situation de travail. La qualification individuelle est obtenue par la formation initiale (niveau atteint, spécialité acquise) mais aussi par la formation à l'embauche et en cours d'emploi. Elle dépend également de l'expérience professionnelle et sociale de la personne et du déroulement de son processus de socialisation. Dans le présent rapport, c'est le niveau de diplôme qui est utilisé pour identifier les personnes faiblement qualifiées, soit celles qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. Il s'agit d'un groupe de personnes qui encourent un risque nettement plus élevé que la moyenne de difficulté d'insertion et de maintien dans l'emploi. Mais c'est davantage l'éloignement du marché du travail que le fait de ne pas disposer des connaissances scolaires suffisantes qui fait qu'une personne est à risque d'exclusion – et donc qu'elle doit pouvoir bénéficier d'un accompagnement spécifique ou non. Ainsi, les attitudes sociales, les aptitudes en matière de communication, le réseau social sur lequel une personne peut compter, sont des caractéristiques aussi importantes que le diplôme obtenu. Ces « compétences » ne sont cependant pas facilement mesurables, alors que les « connaissances » sanctionnées par un titre scolaire le sont.

Le nombre de personnes faiblement qualifiées n'a jamais été aussi réduit dans notre pays et l'écart entre leur taux d'emploi et celui des personnes moyennement ou hautement qualifiées demeure substantiel. Il s'explique par la baisse continue de la demande de travailleurs peu qualifiés qui est notamment liée à la concurrence des pays à bas salaires, au progrès technologique et à une mutation des modes de consommation. Cela justifie que l'on accorde à cette problématique une attention particulière dans la mise en œuvre de la politique de l'emploi.

Le premier chapitre soulève la question de l'inadéquation entre offre et demande de travail en se penchant sur l'évolution et la structure de la demande de main-d'œuvre et la manière dont l'offre y répond. Les besoins futurs du marché du travail sont aussi évoqués.

Le deuxième chapitre dresse un portrait statique de la population faiblement qualifiée en comparant ses caractéristiques particulières, ainsi que sa situation sur le marché du travail (en emploi ou sans emploi), avec les autres groupes d'éducation. Les spécificités de l'emploi faiblement qualifié y sont également abordées.

Chaque année, un nombre important de personnes sortent du chômage pour aller vers l'emploi ou l'inactivité et vice-versa. Le troisième chapitre décrit de manière dynamique les trajectoires socio-professionnelles des personnes en fonction de leur niveau d'éducation, à l'aide de diverses bases de données et méthodologies.

Une proportion non négligeable de personnes quittent encore l'enseignement prématurément ce qui compromet leurs chances d'insertion. Le quatrième chapitre est consacré à ce constat et aux possibilités de formation auxquelles accèdent (ou pas) les travailleurs et les demandeurs d'emploi selon leur niveau d'éducation.

La formation continue représente un moyen d'améliorer la qualité de l'offre de main-d'œuvre. Encore faut-il amener les personnes faiblement qualifiées et les publics éloignés du marché du travail à l'emploi et à se former. Le cinquième chapitre aborde les moyens financiers et non financiers disponibles à cet égard.

Le sixième chapitre examine l'impact de l'éducation sur les salaires, et l'effet de la composition des effectifs de l'entreprise en termes de qualification sur la productivité. La deuxième section s'intéresse à l'importance du salaire minimum dans l'économie belge. La dernière présente les différentes mesures de réduction des charges sociales ciblées sur les peu qualifiés.

REMARQUES LIMINAIRES

La **ventilation de la population selon le niveau d'éducation** s'effectue sur la base de la version de 1997 de la classification CITE[1] (classification internationale type de l'éducation). Cette classification prévoit 7 niveaux d'éducation:

- 0: éducation pré primaire;
- 1: enseignement primaire (ou premier cycle de l'éducation de base);
- 2: premier cycle de l'enseignement secondaire (ou deuxième cycle de l'éducation de base);
- 3: deuxième cycle de l'enseignement secondaire;
- 4: enseignement post secondaire non supérieur;
- 5: premier cycle de l'enseignement supérieur (ne conduisant pas directement à un titre de chercheur de haut niveau);
- 6: deuxième cycle de l'enseignement supérieur (conduisant à un titre de chercheur de haut niveau).

Dans le cadre de ce rapport, les regroupements sont ceux utilisés dans les comparaisons internationales: la population faiblement qualifiée (aussi dénommée les « peu qualifiés ») regroupe les personnes dont le niveau de diplôme le plus élevé ressort des catégories 0 à 2; pour la population moyennement qualifiée, il s'agit des niveaux 3 et 4, et pour la population hautement qualifiée, des niveaux 5 et 6.

En Belgique, les études secondaires sont divisées en trois degrés. Le 1er degré (1ère et 2ème années) est commun[2]. Le second degré (3ème et 4ème années) est différencié selon les filières (générale, technique, artistique et professionnelle). Les personnes qui ont au mieux achevé le 1er ou le 2ème degré de l'enseignement secondaire font partie du niveau CITE 2 et sont comptabilisées parmi les faiblement qualifiés, avec les personnes sans diplôme (niveau 0) et celles qui ont au mieux terminé leurs études primaires (niveau 1).

Les personnes moyennent qualifiées sont celles qui sont titulaires du certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS), qui sanctionne la fin du troisième degré de l'enseignement secondaire et celles qui ont prolongé leurs études secondaires par une septième année complémentaire ou préparatoire aux études supérieures, ou par un éventuel quatrième degré.

Les personnes hautement qualifiées sont celles qui sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Depuis la réforme dite de Bologne, cet enseignement, non obligatoire, est réparti en 3 cycles: bachelier, master et doctorat. Parmi les hautement qualifiés, on trouve donc aussi bien des personnes titulaires d'un bachelier professionnalisant (études supérieures professionnelles et techniques de type court) que des titulaires d'un doctorat.

La classification des emplois par métier est basée sur la version de 1988 de la classification CITP (classification internationale type des professions) pour les années antérieures à 2011 et sur la version de 2008 à partir de 2011.

---

1 La classification internationale type de l'éducation (en anglais ISCED pour International Standard Classification of Education) est une classification des différents niveaux d'éducation élaborée par l'UNESCO dans les années 1970 et remise à jour une première fois en 1997 puis en 2011. La dernière version de cette classification ne sera cependant utilisée pour la collecte des données qu'à partir de 2014. La nouvelle ventilation prévoit 9 niveaux. Elle permet une plus grande finesse dans la distinction des études supérieures.

2 Cependant, il est possible de choisir entre une première année secondaire A (générale) ou B (accueil ou différenciée, pour ceux qui rencontrent des difficultés scolaires) et déjà en deuxième année, certains élèves peuvent être orientés vers une forme davantage axée sur la préparation au professionnel.

La version de 2008 de la CITP prévoit la ventilation suivante:

- 0: militaires
- 1: directeurs, cadres de direction et gérants
- 2: professions intellectuelles, scientifiques et artistiques
- 3: professions intermédiaires
- 4: employés de type administratif
- 5: personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs
- 6: agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche
- 7: métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat
- 8: conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage
- 9: professions élémentaires

Sauf mention contraire, les regroupements de métiers utilisés reposent sur les travaux de Maselli (2012). Cet auteur distingue les métiers hautement qualifiés (catégories 1 à 3 de la classification), les métiers moyennement qualifiés (catégories 4 à 8) et les métiers faiblement qualifiés (catégorie 9). Les forces armées (catégorie 0) sont exclues. Ce regroupement bien qu'imparfait reste néanmoins utile pour l'analyse. Les métiers moyennement qualifiés, notamment, regroupent des emplois de nature très diverses, exigeant des connaissances et des compétences extrêmement différentes, qui peuvent être occupés, selon les cas, par des personnes disposant d'un diplôme de l'enseignement supérieur (dans les emplois de type administratif par exemple) ou par des personnes sans diplôme de l'enseignement secondaire (conducteurs de machine, notamment).

La classification des emplois par branche d'activité est basée sur la nomenclature d'activité NACE 2008. Les regroupements utilisés peuvent différer selon l'usage et sont précisés à chaque utilisation.

Les principales sources de données utilisées dans le cadre de ce rapport sont issues (des volets belges) **d'enquêtes harmonisées au niveau européen**, en particulier les enquêtes sur les forces de travail (EFT), les enquêtes sur les revenus et les conditions de vie (European union survey on income and living conditions, ou EU-SILC), les enquêtes sur la formation des adultes (Adult education survey, ou AES), l'enquête annuelle sur les salaires (Structure of earnings survey ou SES) et les statistiques structurelles sur les entreprises (Structural Business Statistics ou SBS). Les caractéristiques de ces enquêtes peuvent être consultées sur le site de la DGSIE (http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/collecte_donnees/). L'enquête européenne sur les conditions de travail (European working conditions survey ou EWCS, d'Eurofound, a également été utilisée (voir site: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm)

Les résultats de toutes les enquêtes sont entourés d'un intervalle de confiance, qui est d'autant plus grand que les groupes auxquels on s'intéresse sont petits. Les quantifications de groupes de populations en nombres absolus sont donc communiquées davantage pour donner des ordres de grandeurs. Il ne s'agit jamais de montants exacts, que seules des données administratives exhaustives pourraient fournir. Les résultats relatifs aux groupes de population dont l'effectif est trop petit pour être considéré comme représentatif sont généralement retirés des tableaux et graphiques. Le cas échéant, ils sont indiqués par le sigle « n.r. », qui signifie « données non représentatives ».

Lorsque des regroupements par nationalité sont utilisés, on distingue généralement les personnes de nationalité belge, les ressortissants d'un autre pays de l'UE (dénommés aussi les « européens ») et les ressortissants d'un pays n'appartenant pas à l'UE (ressortissants non-UE ou « non européens »).

Il convient de souligner que les niveaux d'éducation dans les enquêtes sont attribués sur la base des déclarations des personnes interrogées et que dans le cas de celles qui ont été formées à l'étranger, la question de l'équivalence belge des diplômes n'est pas posée. Une personne

déclarant avoir terminé des études supérieures (à l'étranger) sera classée comme hautement qualifiée. Tel n'est pas nécessairement le cas dans les statistiques administratives (par exemple lors de l'enregistrement des demandeurs d'emploi auprès des services publics régionaux pour l'emploi) où une distinction est établie entre les certificats/diplômes avec équivalence ou non.

1. INADÉQUATION DE QUALIFICATION ENTRE OFFRE ET DEMANDE DE TRAVAIL

Résumé

La part des personnes faiblement qualifiées dans l'offre de main-d'œuvre (emploi et chômage) s'élève à 22 % alors que les deux autres niveaux d'éducation comptent chacun pour 39 % du total. Si l'on ventile la demande – approchée par l'emploi – selon le niveau d'éducation requis par les métiers, le nombre d'emplois à qualification faible (les « professions élémentaires) ne représente que 9 % de la demande totale, les deux autres catégories d'emplois (soit ceux à qualification élevée, comme les professions scientifiques, ou ceux à qualification moyenne, comme les métiers de la vente) comptant pour 45 % environ du total. Selon une approche de type macroéconomique qui confronte les distributions de l'emploi et de la population active, le nœud de l'inadéquation se situerait surtout au niveau des faiblement qualifiés.

Selon les projections jusque 2020 du CEDEFOP, la hausse de l'emploi dans les métiers hautement qualifiés devrait dépasser la moyenne tandis qu'on observe des variations en sens opposés dans certains emplois moyennement qualifiés (avec une hausse notable pour les conducteurs d'installations et de machines par exemple et une diminution pour les métiers qualifiés de l'industrie). Les professions élémentaires – portées par le développement des branches telles que les services domestiques et l'action sociale – compteraient davantage de travailleurs, ce qui représente une opportunité pour les personnes peu qualifiées.

L'analyse de différentes cohortes en emploi révèle que – si par le passé, les compétences pouvaient s'acquérir « sur le terrain – des études plus poussées sont à présent devenues nécessaires pour l'exercice de certaines professions (par exemple enseignement primaire, services sociaux, secrétariat). Par ailleurs, même si le secteur tertiaire – en nette croissance – recouvre des métiers faiblement qualifiés, il apparaît que les personnes qui ont quitté prématurément l'enseignement sont évincées par des moyennement qualifiés, car il manque souvent aux premiers certaines compétences sociales qui sont devenues plus importantes (en matière de communication, par exemple). Enfin, si poursuivre des études supérieures assure dans tous les cas un accès plus aisé à l'emploi, le groupe des personnes hautement qualifiées n'est cependant pas homogène. Certains choix d'études augmentent sans doute le risque de mismatch vertical ou de mismatch horizontal.

Cela ne signifie pas qu'il n'existe pas d'opportunités d'emploi pour les faiblement qualifiés. L'analyse des offres d'emploi déposées auprès des Services publics pour l'emploi (SPE) et l'analyse des fonctions critiques montrent que, plus que le diplôme, ce sont les compétences (éventuellement sanctionnées par un brevet), les attitudes, éventuellement l'expérience et l'orientation des études qui importent pour l'employeur. Ainsi, le niveau de diplôme « scolair e » requis n'est pas précisé dans plus de quatre offres déposées au VDAB sur dix. C'est le cas de près de la moitié des opportunités d'emploi reçues par le FOREM et de 31 % des offres d'Actiris. Lorsqu'un diplôme est précisé, il s'agit la plupart du temps d'études supérieures (bachelier professionnel dans la majorité des cas). Le nombre d'années d'expérience requis n'est pas non plus toujours précisé par les employeurs dans leurs offres d'emploi. En ce qui concerne les connaissances linguistiques, les offres reçues par les SPE ne demandent pas de deuxième langue la plupart du temps.

1.1. Évolution de la structure de l'emploi

Conséquence de l'urbanisation, de la globalisation, de la tertiarisation, de l'accès accru des femmes au marché du travail, l'emploi s'est transformé en Belgique, en termes sectoriels et d'organisation du travail. Parallèlement, il est aussi devenu plus qualifié et moins jeune. Le mouvement se poursuit sur fond de crise économique, avec certaines branches d'activité et certaines catégories de travailleurs davantage touchés par les restructurations et les fermetures d'entreprises que d'autres.

Les évolutions de ces quinze dernières années indiquent une hausse du nombre total de personnes occupées, tirée principalement par les services. L'agriculture et l'industrie ont perdu ensemble 158 000 emplois pour ne représenter plus que 14,3 % de l'emploi total, contre près d'un sur cinq en 1995. Cette évolution est à mettre notamment en relation avec les gains de productivité qui ont été considérables dans ces branches. L'emploi est très largement concentré dans les services (près de 80 % du total), qui ont occupé 792 000 personnes de plus entre 1995 et 2011. Une partie de cette progression provient de l'externalisation de fonctions tertiaires précédemment assurées au sein d'entreprises industrielles, vers les services[3]. La progression du secteur tertiaire résulte également du vieillissement de la population avec un besoin accru de services aux personnes et, plus récemment, d'initiatives gouvernementales telles que le système des chèques-services.

Une distinction peut être opérée entre les services marchands – qui représentent à eux seuls 45 % de l'emploi total – les services non marchands (typiquement la santé) et l'administration publique et l'enseignement, ces deux groupes constituant ensemble environ un tiers de l'emploi total. Le secteur tertiaire rassemble des profils de travailleurs extrêmement variés, à la fois faiblement qualifiés (tels que dans les services d'entretien) et hautement qualifiés (finance et assurance par exemple).

Ces développements ont affecté la structure de qualification de la demande et de l'offre de main-d'œuvre.

Tableau 1 – Évolution de la structure de l'emploi intérieur entre 1995 et 2011
(entre parenthèses: code NACE 2008)

	Niveau	Variation		Part dans l'emploi total	
	2011 Milliers	2011/1995 Milliers	%	2011 %	2011/1995 p.p.
Emploi intérieur total	4 545	+672	+17,4	100,0	
Agriculture, sylviculture et pêche (A)	61	-28	-31,4	1,3	-1,0
Industrie (B à E)	590	-130	-18,0	13,0	-5,6
Construction (F)	278	+38	+15,6	6,1	-0,1
Services	3 616	+792	+28,0	79,6	+6,6
Services marchands (G à N)	2 064	+460	+28,6	45,4	+4,0
Services non marchands (Q à T)	746	+215	+40,5	16,4	+2,7
Administration publique et enseignement (O et P)	807	+117	+17,0	17,8	0,0

Source: ICN.

3 Services financiers, commerciaux, juridiques, ressources humaines, entretien, logistique, etc.

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

1.2.1. Évolution historique

Les inadéquations de qualification doivent être abordées dans le contexte plus général de déséquilibre qui existe sur le marché du travail. La population en âge de travailler s'est accrue à un rythme de plus en plus faible depuis 2007 (voir partie conjoncturelle du présent rapport) et selon les projections du Bureau fédéral du plan, cette croissance deviendrait (temporairement) négative à partir du milieu des années 2020. La migration internationale ne parvient pas à compenser le vieillissement démographique. L'augmentation de l'offre de main-d'œuvre est une des clés pour faire face au défi que celui-ci représente. Pour rappel, le taux d'emploi des personnes âgées de 20 à 64 ans en Belgique s'élevait à 67,2 % en 2012, soit 6 points de pourcentage en-dessous de l'objectif belge à atteindre en 2020, dans le cadre de la stratégie Europe 2020. Le taux d'emploi des personnes faiblement qualifiées de cette tranche d'âge n'atteignait que 47,1 %.

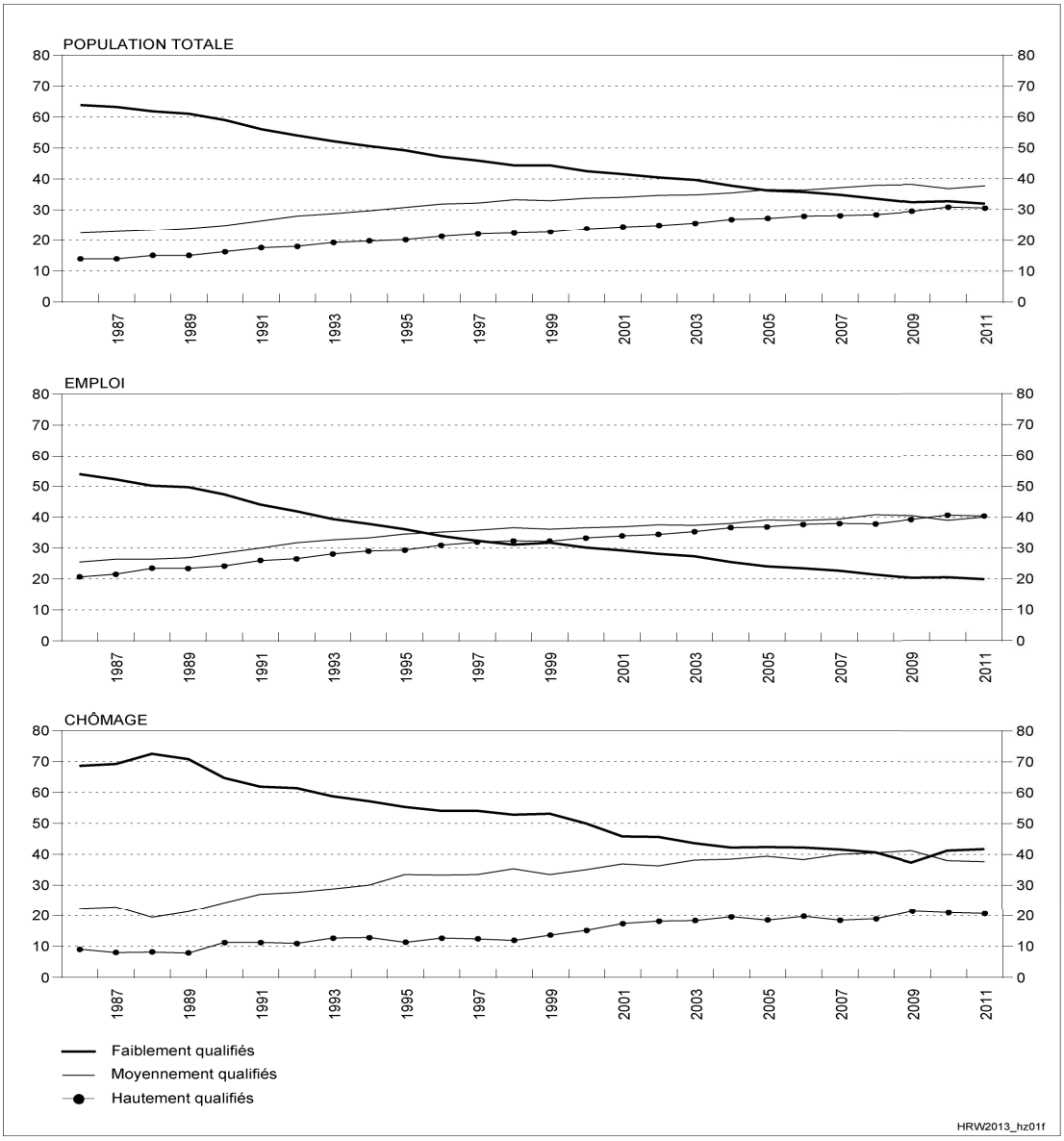
Le diplôme le plus élevé obtenu pour caractériser l'offre et la demande de main-d'œuvre est certes limitatif dans le sens où il ne prend pas en compte l'expérience et les compétences acquises (des personnes faiblement qualifiées en emploi peuvent disposer d'une longue expérience qui compense le manque de diplôme(s)). Mais compte tenu de l'évolution de l'emploi vers un degré de qualification plus important, on peut supposer que les exigences minimales d'éducation requises pour les nouveaux entrants sur le marché se sont élevées dans le temps et que le certificat d'études secondaires supérieures (CESS) est désormais un minimum à atteindre.

Jusqu'en 1995, la part des personnes faiblement qualifiées dans l'emploi était la plus élevée parmi les trois groupes d'éducation traditionnellement retenus. Leur part a sans cesse reculé depuis des décennies, des générations d'actifs âgés faiblement qualifiés – mais ayant acquis des compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction au cours de leur carrière – ayant été remplacées par des plus jeunes, davantage diplômées. Désormais, l'emploi moyennement et hautement qualifié domine, représentant ensemble 80 % des personnes occupées.

L'amélioration de la qualification moyenne des emplois occupés a été étroitement liée à l'élévation du niveau général de formation de la population totale, qui résulte d'un changement dans l'acquisition des compétences, avec la généralisation de l'accès à l'éducation secondaire dans pratiquement tous les pays de l'UE. La part des faiblement qualifiés dans la population totale est cependant plus élevée que dans l'emploi puisqu'elle inclut les inactifs (y compris les personnes en formation, qui n'ont pas leur niveau d'éducation définitif) et les demandeurs d'emploi.

Le profil des demandeurs d'emploi se distingue de la population totale étant donné la proportion encore relativement faible de personnes hautement qualifiées qui ne trouvent pas de travail. Cependant, la tendance générale se reflète dans la population des demandeurs d'emploi: le niveau moyen d'éducation des personnes au chômage a augmenté.

Graphique 1 – Ventilation de la population, de l'emploi et du chômage selon le niveau d'éducation
(en pourcentage de la population correspondante âgée de 15 à 64 ans)



Source: CE (EFT).

1.2.2. Inadéquations de qualification

Le niveau de qualification requis par un emploi n'est pas aisé à mesurer puisqu'il n'existe pas de correspondance parfaite métier-diplôme. Et l'expérience professionnelle permet dans une certaine mesure de compenser un manque de diplôme comme on le verra plus loin. Cependant, nous utilisons une approximation en regroupant neuf types de métiers CITP[4] sous trois niveaux de qualification, de la même manière que Maselli (2012). Par hypothèse, les postes hautement qualifiés rassemblent les directeurs, cadres de direction et gérants, les professions intellectuelles et scientifiques, les professions intermédiaires (CITP 1 à 3). Les postes faiblement qualifiés

4 CITP 88 jusque 2010, qui permet une comparaison historique. Une rupture de série apparaît avec la nouvelle classification CITP 08 en 2011. Les forces armées ont été exclues.

regroupent les professions élémentaires (par ex. manœuvres des transports ou personnel de nettoyage, CITP 9). Entre ces deux catégories se trouvent les postes moyennement qualifiés (par ex. employés administratifs, vendeurs, ouvriers qualifiés de l'industrie). Pour chaque métier catégorisé dans un niveau d'éducation, la majorité des personnes occupées ont le niveau d'éducation correspondant.

Du côté de la demande, tandis que le nombre d'emplois faiblement qualifiés a baissé entre 2000 et 2010 ans (-5,9 %) et que le nombre d'emplois moyennement qualifiés est resté stable, les postes hautement qualifiés ont progressé de 23 %, partant, il est vrai, d'un niveau nettement plus faible.

La forme de la courbe d'évolution de la demande en Belgique peut s'expliquer par la théorie des changements technologiques favorisant la qualification (« skill-biased technological change »). La technologie est biaisée en faveur des hautement qualifiés[5] et au détriment des faiblement qualifiés car elle complète le travail des premiers en particulier durant la première phase du processus de production (installation du capital) et remplace celui des seconds. Goldin et Katz (2008) expliquent que les individus plus jeunes et mieux formés comprendront les nouvelles technologies plus rapidement et une forte demande leur sera adressée.

Cette théorie pourrait donc correspondre au cas de la Belgique qui n'affiche pas de phénomène de « polarisation » des emplois, soit une hausse de la demande aux deux extrémités des qualifications (courbe d'évolution en U). Ce dernier phénomène s'expliquerait plutôt par la théorie des changements technologiques favorisant les tâches (« task-biased technological change »): Autor et al. (2003) montrent que le progrès technologique diminue l'importance des tâches répétitives (facilement remplaçables par des machines) que l'on peut trouver dans la classe des emplois moyennement qualifiés (par exemple ouvriers de l'assemblage ou certains emplois administratifs).

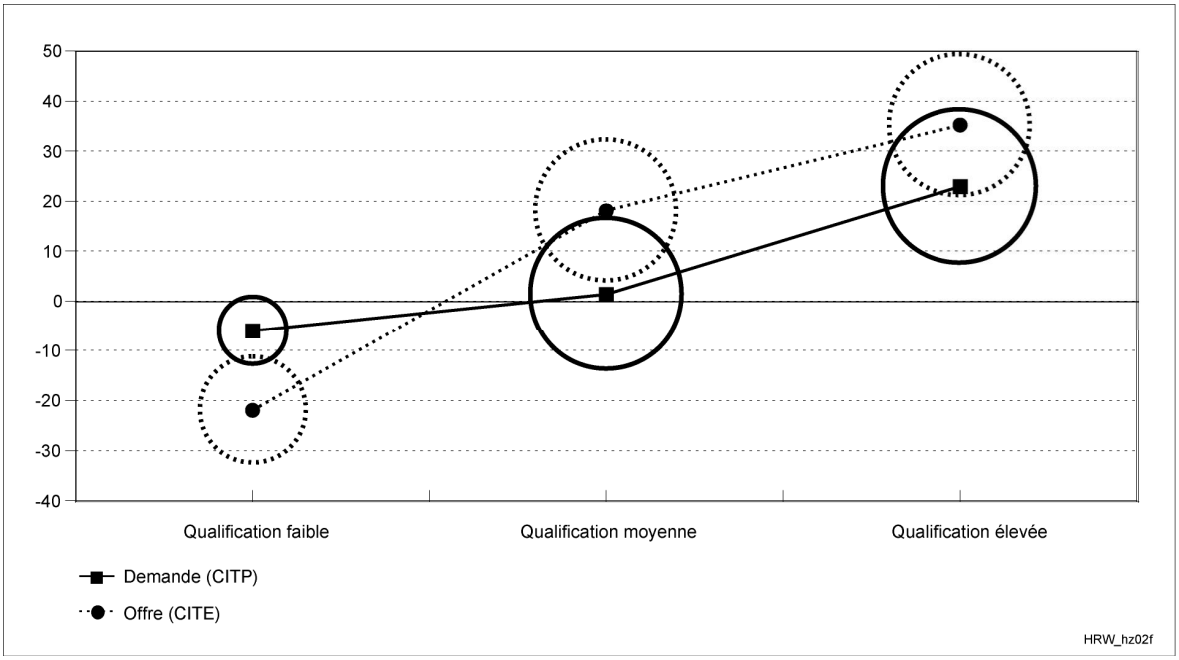
Un autre courant dans la littérature attribue les changements de la demande à la globalisation. Le Bureau fédéral du plan (2012) démontre que les délocalisations ont exercé en Belgique une influence négative sur la part dans l'emploi des personnes faiblement qualifiées dans l'industrie entre 1995 et 2007.

Du côté de l'offre de main-d'œuvre mesurée par la population active, le taux de croissance du nombre de personnes hautement qualifiées entre 2000 et 2010 a dépassé celle du nombre de moyennement qualifiés (35,3 % contre 18,2 %) tandis que la quantité de personnes faiblement qualifiées a dégringolé (-21,8 %).

Une façon d'approcher le degré d'adéquation entre demande et offre de main-d'œuvre consiste à confronter les distributions de l'emploi par niveau de qualification requise et de la population active par niveau d'éducation obtenu. La part de ceux qui ont poursuivi des études supérieures s'élevait à 39 % de la population active totale en 2010, soit une proportion identique à celle de ceux qui ont juste terminé leurs études secondaires. Les personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires représentent 22 % de la population active. Les emplois sont hautement et moyennement qualifiés à hauteur de 46 et 45 % et n'ont que rarement aucune exigence de qualification (9 %). C'est essentiellement là que le « mismatch » trouve son origine. La demande est plus exigeante et l'éducation de la réserve de main-d'œuvre n'a pas suivi assez vite.

5 On observe une relation positive entre l'emploi relatif des hautement qualifiés et des mesures de technologie comme l'utilisation des TIC ou les dépenses en R&D.

Graphique 2 – Évolution de la demande et de l'offre de main-d'œuvre en fonction du niveau d'éducation entre 2000 et 2010[1]
(variation en pourcentage)



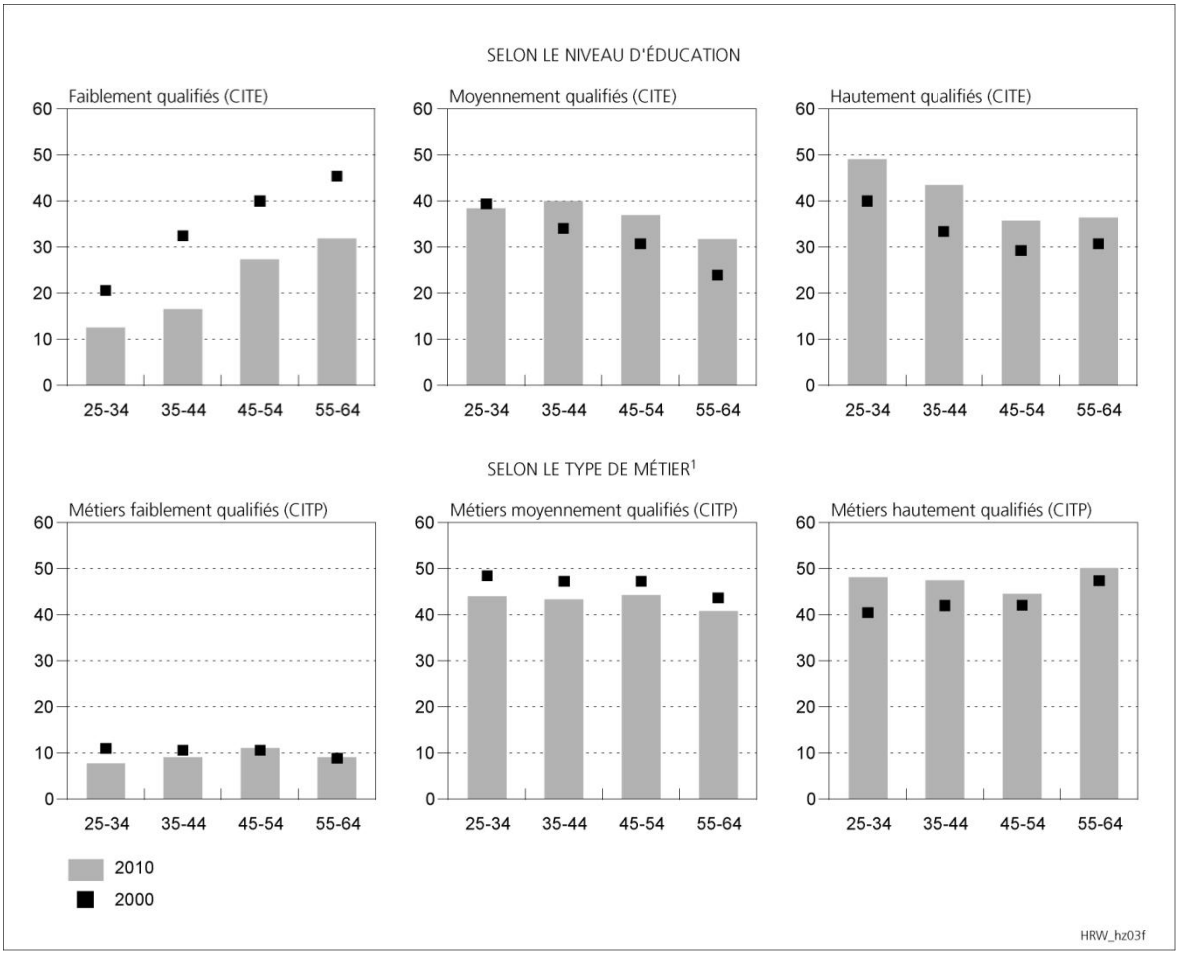
Sources: CE (EFT, microdonnées), DGSIE (EFT).
1 Le volume des cercles fait référence à la part relative des différents niveaux d'éducation en 2010.

Les « mismatchs » ainsi mesurés ne permettent pas de tenir compte des différences de qualité des diplômes d'un même niveau de formation ni, surtout, des possibilités d'amélioration ou d'obsolescence des compétences au cours de la période qui suit l'obtention d'un diplôme. La distinction entre qualifications formelles et « savoir-faire » est visible lorsque la population adulte en emploi âgée de 25 à 64 ans (dont on peut considérer le niveau d'études atteint comme définitif) est ventilée pour chaque groupe d'âge selon le niveau d'éducation d'une part et selon le type de métier[6], d'autre part.

L'amélioration du niveau de formation initiale des nouvelles cohortes dans l'emploi est évidente: plus les personnes en emploi sont jeunes, plus leurs études ont été poussées, tandis que les cohortes plus âgées en emploi se partagent de manière presque égale entre les trois niveaux d'éducation. Parallèlement, la distribution des groupes d'âge par type de métier exercé fait apparaître une similitude dans la structure de l'emploi quelle que soit la génération. Les plus âgés qui travaillent encore le font majoritairement dans des métiers hautement qualifiés qui nécessitent en principe un certain niveau d'études.

6 Le regroupement des types de métiers est basé sur la classification internationale des métiers CITP de la même manière que ci–dessus.

Graphique 3 – Structure de l'emploi par âge selon le niveau d'éducation et selon le type de métier
(en pourcentage de la population totale en emploi correspondante)



Source: CE (EFT, microdonnées).
[1] Classification selon les codes métiers CITP.

Quel que soit l'âge, neuf personnes sur dix occupent des emplois moyennement ou hautement qualifiés. Des personnes plus âgées, bien que n'ayant pas terminé leurs études secondaires, exercent des emplois moyennement qualifiés ou ont glissé en cours de carrière – en raison de leur expérience – vers des emplois aujourd'hui plus exigeants du point de vue du niveau de formation initial requis.

La moitié des personnes en emploi âgées de 55 à 64 ans exercent un travail considéré comme hautement qualifié: 19 % de ce groupe n'ont pas de certificat d'études secondaires supérieures (graphique 4). Parmi les jeunes travailleurs de 25 à 34 ans dont 49 % ont un emploi hautement qualifié, ceci n'est observé que très rarement (3 % des cas).

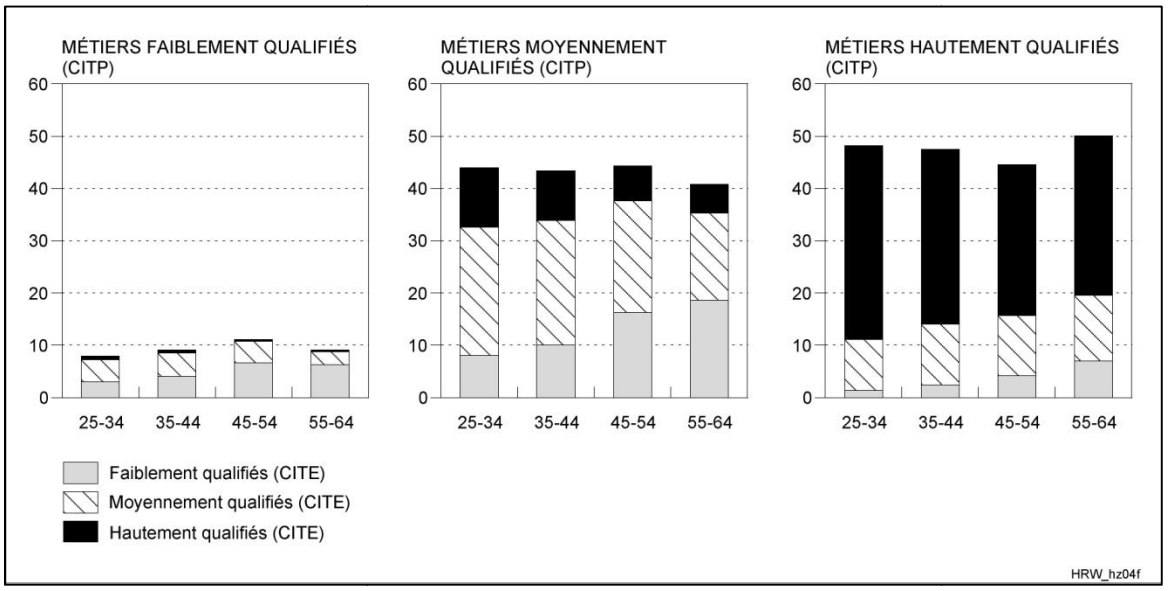
Les 55-64 ans qui occupent des emplois considérés comme faiblement qualifiés n'avaient pas été au bout de leurs études secondaires dans 69 % des cas. En revanche, parmi les 25-34 ans en emploi, les emplois faiblement qualifiés ne sont occupés par des travailleurs sans certificat du secondaire qu'à hauteur de 38 %, le reste l'étant principalement (un peu plus de la moitié) par des personnes moyennement qualifiées.

En ce qui concerne les métiers moyennement qualifiés, dans la cohorte plus âgée, les personnes sans certificat du secondaire sont proportionnellement les plus nombreux (46 %) tandis que dans

la cohorte la plus jeune, plus de la moitié de ces métiers (56 %) sont occupés par des diplômés du secondaire et un quart (26 %) par des diplômés du supérieur.

Ce qui est considéré comme un métier moyennement ou hautement qualifié aujourd'hui n'est pas immuable: alors que par le passé, les compétences pouvaient s'acquérir sur le terrain, au fil du temps, des études plus poussées sont devenues nécessaires pour certaines professions (par exemple enseignement primaire, services sociaux, secrétariat). Par ailleurs, alors que le secteur tertiaire qui s'étend offre des possibilités d'emplois faiblement qualifiés, il apparaît que les personnes qui ont quitté prématurément l'enseignement sont évincées par des moyennement qualifiés, car il leur manque souvent aussi certaines compétences sociales qui sont devenues en même temps plus importantes (contact avec les clients, communication).

Graphique 4 – Structure de l'emploi par âge, ventilé par type de métier et niveau d'éducation, en 2010
(en pourcentage de la population totale en emploi correspondante)



Source: CE (EFT, microdonnées).

Ces constats soulèvent plusieurs questions. Premièrement, il existerait une certaine part de personnes surqualifiées dans l'emploi. On estime le taux de surqualification à 22 % en Belgique en 2010[7]. Les exigences éventuellement excessives à l'embauche alourdissent les procédures de sélection et augmentent les inadéquations dans les postes occupés. Notons qu'avec plus d'une personne sur trois (35,1 %) exerçant un métier ne correspondant pas à son niveau d'études, les travailleurs nés en dehors de l'UE ont un taux de surqualification 1,6 fois plus élevé que celui des natifs de Belgique. Cette inégalité peut être la conséquence des difficultés de reconnaissance des formations et des compétences acquises à l'étranger, mais aussi d'un réseau de contacts peu développé, d'un accès limité à certaines informations, ou encore d'un phénomène de discrimination par les employeurs (pour une analyse plus détaillée, voir De Keyser et al., 2012).

Deuxièmement, le groupe des personnes qualifiées n'est pas homogène. La valeur du diplôme obtenu dépend de l'institution et de la matière étudiée, certains choix augmentant le risque de mismatch vertical (disposer d'un niveau de diplôme plus élevé que celui requis pour exercer un métier donné) ou de mismatch horizontal (exercer un métier pour lequel on a le bon niveau

7 Pourcentage des travailleurs 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.). Ce concept ne tient pas compte de la position des moyennement qualifiés qui occuperaient un emploi jugé faiblement qualifié.

d'éducation mais dans un autre domaine que celui étudié). Mais poursuivre des études supérieures assure dans tous les cas un accès plus aisé à l'emploi et, comme on le verra plus loin, la demande de profils hautement qualifiés s'accroîtra encore dans les années à venir.

Certaines enquêtes permettent d'approcher le sentiment d'adéquation des compétences des travailleurs aux exigences de leur emploi. En 2010, selon l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), 61 % des répondants déclaraient avoir des compétences suffisantes pour leur emploi (« adéquation », 10 % disaient avoir besoin d'une formation complémentaire (« sous-compétence ») et 29 % affirmaient avoir les compétences pour assumer plus de responsabilités au travail (« sur-compétence ». Cette dernière proportion est plus élevée dans la catégorie des travailleurs intellectuels qualifiés (voir section 4.3.).

Sur la base de l'enquête sociale européenne (ESE) de 2004, l'OCDE (2011) a montré que certains domaines d'études sont associés à un taux de surqualification plus élevé: par exemple, un peu plus de 10 % des travailleurs qualifiés dans le domaine des services à la personne et de l'enseignement étaient surqualifiés dans leur emploi, contre près de 30 % pour ceux qui ont suivi des études dans le domaine social ou les médias. Au départ de cette même source de données, l'OCDE indique qu'en Belgique, 33 % des travailleurs occupent des emplois dans des secteurs qui n'ont pas de rapport avec leur domaine d'études, et 56 % des travailleurs surqualifiés sont dans ce cas.

1.3. La demande des employeurs au travers des offres d'emploi

L'analyse des offres d'emploi non satisfaites déposées auprès des Services publics pour l'emploi (SPE) permet d'apporter un éclairage supplémentaire à ces constats. Plus que le diplôme, ce sont les compétences (y compris des connaissances spécifiques), les attitudes, éventuellement l'expérience, qui importent pour l'employeur. Le VDAB (2008) a montré qu'à partir de 30 ans, le niveau d'éducation n'a plus d'effet sur la rapidité d'insertion dans l'emploi. L'examen des fonctions critiques a démontré lors d'analyses précédentes du CSE que les facteurs quantitatifs derrière les difficultés de recrutement (pénuries de candidats pour un métier donné) se conjuguent souvent à des facteurs qualitatifs qui ont trait aux compétences ou aux attitudes des candidats.

Ainsi, auprès du VDAB, dans plus de quatre cas sur dix, le niveau de diplôme requis n'est pas précisé. C'est le cas de près de la moitié des opportunités d'emploi reçues par le FOREM – dont les conseillers ne favorisent pas le niveau de diplôme requis par l'opportunité d'emploi afin de ne pas exclure d'office certains demandeurs d'emploi – et de 31 % des offres d'Actiris. Lorsqu'un diplôme est précisé, il s'agit la plupart du temps d'études supérieures (bachelier professionnel dans la majorité des cas), suivies du secondaire de troisième degré (selon nos définitions, les personnes moyennement qualifiées). Rappelons toutefois que les statistiques des SPE ne représentent qu'une partie des offres d'emploi dans l'économie. Le recours aux services publics par les employeurs peut par ailleurs fluctuer dans le temps et selon la région et il varie notamment selon la taille de l'entreprise et le type de profils recherchés.

Tableau 2 – Ventilation des offres d'emploi reçues par niveau d'études requis, en 2012
(en pourcentage du total, circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim[1])

	Actiris	FOREM	VDAB
Enseignement secondaire 2e degré	**6,4**	**1,7**	**1,8**
Non précisé	-	1,2	-
Général	4,7	-	1,1
Technique et artistique	0,7	0,3	0,3
Professionnel	0,9	0,1	0,4
Enseignement secondaire 3e degré[2]	**20,3**	**17,0**	**17,2**
Non précisé	-	10,3	-
Général	11,2	-	8,4
Technique et artistique	4,1	3,5	5,0
Professionnel	5,0	3,2	3,8[3]
Apprentissage/Leertijd (Syntra)	0,5	0,1	0,7
Enseignement supérieur	**41,8**	**31,4**	**34,7**
Bachelier	33,4	23,5	25,4
Master	8,4	7,9	9,3
Pas de diplôme requis/pas de diplôme précisé	31,0[4]	49,8	45,6
Total	100,0	100,0	100,0
p.m. Nombre absolu	22 531	63 450	263 471

Sources: Actiris, FOREM, VDAB

1 Circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim pour le FOREM et le VDAB; total des offres reçues à l'exclusion de l'intérim et de la base de données EURES pour Actiris.

2 Y compris éventuellement 7ème année.

3 Y compris enseignement en alternance (DBSO).

4 Ici ont été aussi repris l'enseignement primaire et secondaire du premier degré (ne représentant qu'un pourcentage minimal des offres).

Le nombre d'années d'expérience requis n'est pas non plus toujours précisé par les employeurs dans leurs offres d'emploi. Ainsi, près de huit postes vacants sur dix communiqués au FOREM n'exigent pas d'expérience spécifique. C'est le cas de 48 % des offres reçues par le VDAB. En Flandre, dans près d'un quart des offres toutefois, un minimum de deux ans d'expérience est attendu.

Tableau 3 – Ventilation des offres d'emploi reçues par niveau d'expérience requis, en 2012[1]
(en pourcentage du total, circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim)

	FOREM	VDAB
Pas d'expérience/non précisé	79,2	47,5[2]
Jusque 2 ans d'expérience	6,3	26,2
Minimum 2 ans d'expérience	14,5	26,4
Total	100,0	100,0

Sources: FOREM, VDAB
1 Chez Actiris, l'expérience demandée ne figure généralement pas de manière codée et il n'est donc pas possible de produire des statistiques pertinentes sur les expériences professionnelles exigées dans les offres d'emploi.
2 Y compris moins de 6 mois d'expérience.

En ce qui concerne les connaissances linguistiques, les offres reçues par les SPE ne présentent pas d'exigence précise la plupart du temps. Dans le cas du FOREM et du VDAB, cela veut sans doute dire par défaut que l'expression respectivement en français et en néerlandais est attendue. À Bruxelles (Actiris), il s'agit alors d'offres unilingues, en français ou en néerlandais. Lorsque des connaissances linguistiques autres qu'uniquement le français ou le néerlandais sont explicitées, il s'agit le plus souvent de bilinguisme néerlandais-français ou français-néerlandais (5,9 % des cas au FOREM, 9,4 % des cas au VDAB et, sans surprise, 29,9 % chez Actiris) ou bien d'autres langues, voire plus de deux langues (8,7 % des cas au FOREM, 10,5 % au VDAB, 18,1 % chez Actiris). En Communauté germanophone, la connaissance du français est souvent exigée dans les offres d'emploi: en 2012, 35 % de celles-ci requéraient une bonne ou très bonne connaissance du français et 11 % une connaissance moyenne ou élémentaire. Dans 54 % des cas, l'exigence de cette deuxième langue n'est pas précisée.

En général, les exigences linguistiques augmentent avec celles relatives au niveau d'études. À Bruxelles, Les connaissances linguistiques s'imposent surtout pour les fonctions nécessitant des contacts avec des clients et dans certains domaines professionnels, y compris dans des branches faiblement qualifiées (par exemple, dans l'horeca et le commerce).

Tableau 4 – Ventilation des offres d'emploi reçues par connaissances linguistiques requises, en 2012
(en pourcentage du total, circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim[1])

	Actiris	FOREM	VDAB
Pas d'exigence/non précisé	52,0	55,7	39,0
Français	-	19,9	0,6
Néerlandais	-	4,5	37,3
FR-NL ou NL-FR	29,9	5,9	9,4
NL-EN ou EN-NL	-	1,4	2,8
FR-EN ou EN-FR	-	3,8	0,4
Autre	18,1[2]	8,7	10,5
Total	100,0	100,0	100,0

Sources: Actiris, FOREM, VDAB.
1 Circuit économique normal à l'exclusion de l'intérim pour le FOREM et le VDAB; total des offres reçues à l'exclusion de l'intérim et de la base de données EURES pour Actiris.
2 Le plus souvent une combinaison FR-NL-EN.

En 2012, les demandeurs d'emploi inscrits au VDAB dont la langue maternelle est le néerlandais indiquaient dans la moitié des cas avoir une bonne ou une très bonne connaissance du français. Dans près de 70 % des cas, l'anglais est bien maîtrisé. Les connaissances linguistiques s'améliorent

avec le niveau d'études. Les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés néerlandophones sont plus d'un tiers à bien connaître le français et plus de la moitié à maîtriser l'anglais. Parmi les demandeurs d'emploi wallons, une minorité possède une bonne ou une très bonne connaissance du néerlandais (3,9 %), une proportion qui s'améliore quelque peu avec le niveau d'éducation (12,3 % des demandeurs d'emploi hautement qualifiés parlent bien le néerlandais contre 1,7 % des faiblement qualifiés). L'anglais est maîtrisé dans 10,6 % des cas (37,6 % des hautement qualifiés le parlent bien contre 2 % des faiblement qualifiés). La part des demandeurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris (situation janvier 2012) déclarant disposer d'au moins une connaissance moyenne de la deuxième langue nationale s'élève à 22,7 % (cette proportion passe à 8,1 % si l'on considère uniquement les demandeurs d'emploi qui disent disposer d'une bonne connaissance de l'autre langue nationale). En ce qui concerne l'anglais, un tiers déclarent disposer au minimum d'une connaissance moyenne de l'anglais. Ces connaissances varient de manière importante selon niveau d'études et sont moins élevés pour les demandeurs d'emploi les moins qualifiés.

Les entreprises sont à la recherche de personnes « prêtes à l'emploi »: opérationnelles, polyvalentes et pouvant apprendre par elles-mêmes. Si relativement peu de nouveaux métiers sont apparus, beaucoup se complexifient, s'hybrident et font appel à de nouvelles compétences et connaissances. Dans ce contexte d'exigences accrues, les employeurs souhaitent de plus en plus compléter ces compétences professionnelles techniques par des compétences transversales. Il s'agit de compétences sociales (collaborer, travailler en équipe, montrer de l'empathie, bien communiquer) de compétences méthodologiques (trouver des solutions, transposer des expériences à de nouveaux problèmes, suivre la progression, planifier) et de compétences « contributionnelles » (aménager le poste de travail, organiser, assumer des responsabilités, persuader) (FOREM, 2010). On peut dès lors se demander si le marché du travail fournit encore des opportunités d'insertion pour les personnes éloignées de l'emploi à qui il manque des diplômes, de l'expérience et un emploi récent. Selon l'analyse du FOREM (2010), s'il existe bien des propositions de recrutement directement accessibles sans qualifications particulières, la majorité d'entre elles requièrent l'une ou l'autre compétence en termes d'études, d'expérience, de permis de conduire, de brevet ou de connaissances linguistiques. En 2008 et 2009, environ 10 % des offres étaient accessibles[8] aux personnes très peu qualifiées.

1.4. Perspectives

Les projections du CEDEFOP (2012)[9] servent à évaluer les tendances de long terme du développement de l'offre et de la demande de compétences. Le CEDEFOP se sert de l'emploi comme indicateur de la demande et de la population active pour l'offre.

En Belgique, il est prévu que la population active moyennement et hautement qualifiée augmente de près de 600 000 personnes entre 2010 et 2020, alors que les actifs faiblement qualifiés seraient beaucoup moins nombreux (-334 000). La tendance vers davantage de qualification serait renforcée en partie par le manque d'opportunités d'emploi dans le contexte de crise, poussant les jeunes à prolonger leurs études au-delà du secondaire.

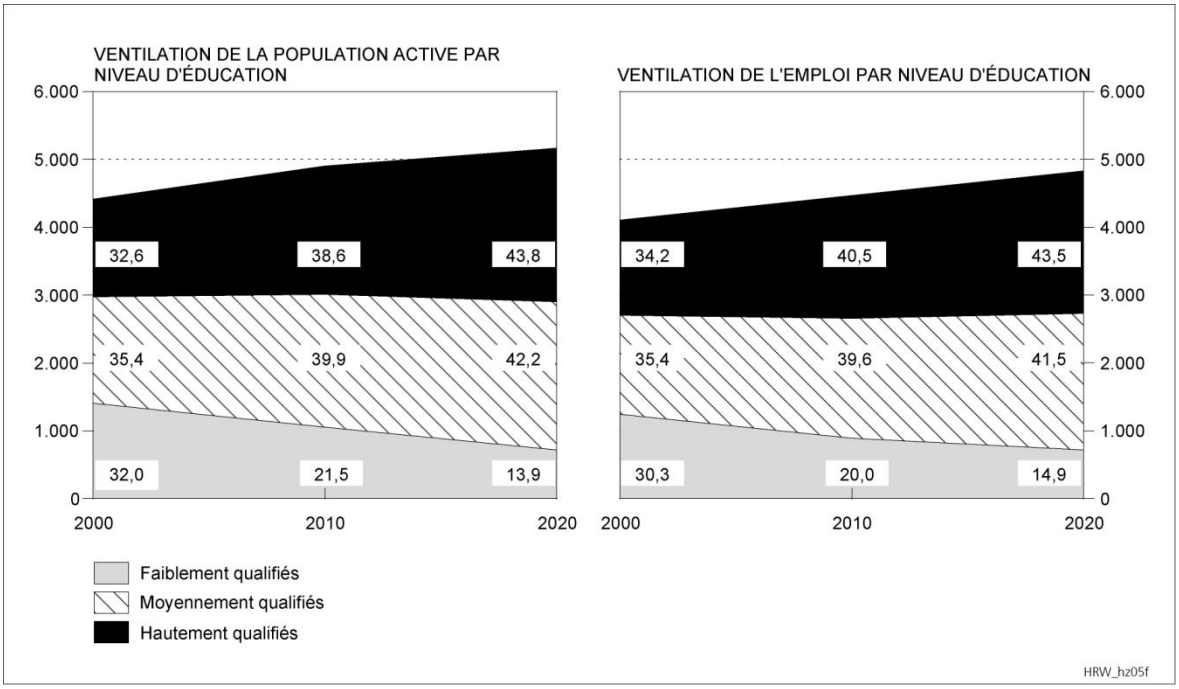
L'offre et la demande suivent des tendances similaires mais l'offre de main-d'œuvre hautement qualifiée augmenterait un peu plus rapidement que la demande (tel serait aussi le cas pour les moyennement qualifiés mais dans une moindre mesure) tandis que l'offre de main-d'œuvre faiblement qualifiée chuterait plus fortement comparativement à la demande. Selon le CEDEFOP, les implications de ceci pourraient être une augmentation du nombre de personnes surqualifiées, c'est-à-dire occupées dans des emplois qui requéraient un niveau de qualification plus faible

8 L'accessibilité d'une proposition de recrutement est définie ici sur la base de cinq critères: le niveau d'études qui ne dépasse pas le niveau secondaire inférieur; les connaissances linguistiques requises se limitent au français; l'absence de brevets et autres certifications requises; l'absence d'exigence en matière d'expérience professionnelle; l'absence d'exigence concernant la détention d'un permis de conduire.

9 CEDEFOP (2012), *Future skills supply and demand in Europe*, Research paper n°26.

jusqu'il y a peu. Ceci provoquerait à court terme une éviction des faiblement qualifiés. Mais alternativement, cette progression de l'offre de qualifications pourrait accélérer le rythme de transformation de l'organisation du travail et l'amélioration de la productivité en raison notamment d'externalités positives sur le travail de leurs collègues. Outre stimuler l'innovation, l'offre de meilleures compétences des travailleurs hautement qualifiés peut encourager l'esprit d'entreprise.

Graphique 5 – Prévisions d'offre et de demande de main-d'œuvre par niveau d'éducation[1] en Belgique
(en milliers de personnes sur l'échelle, en pourcentage du total dans le graphique)

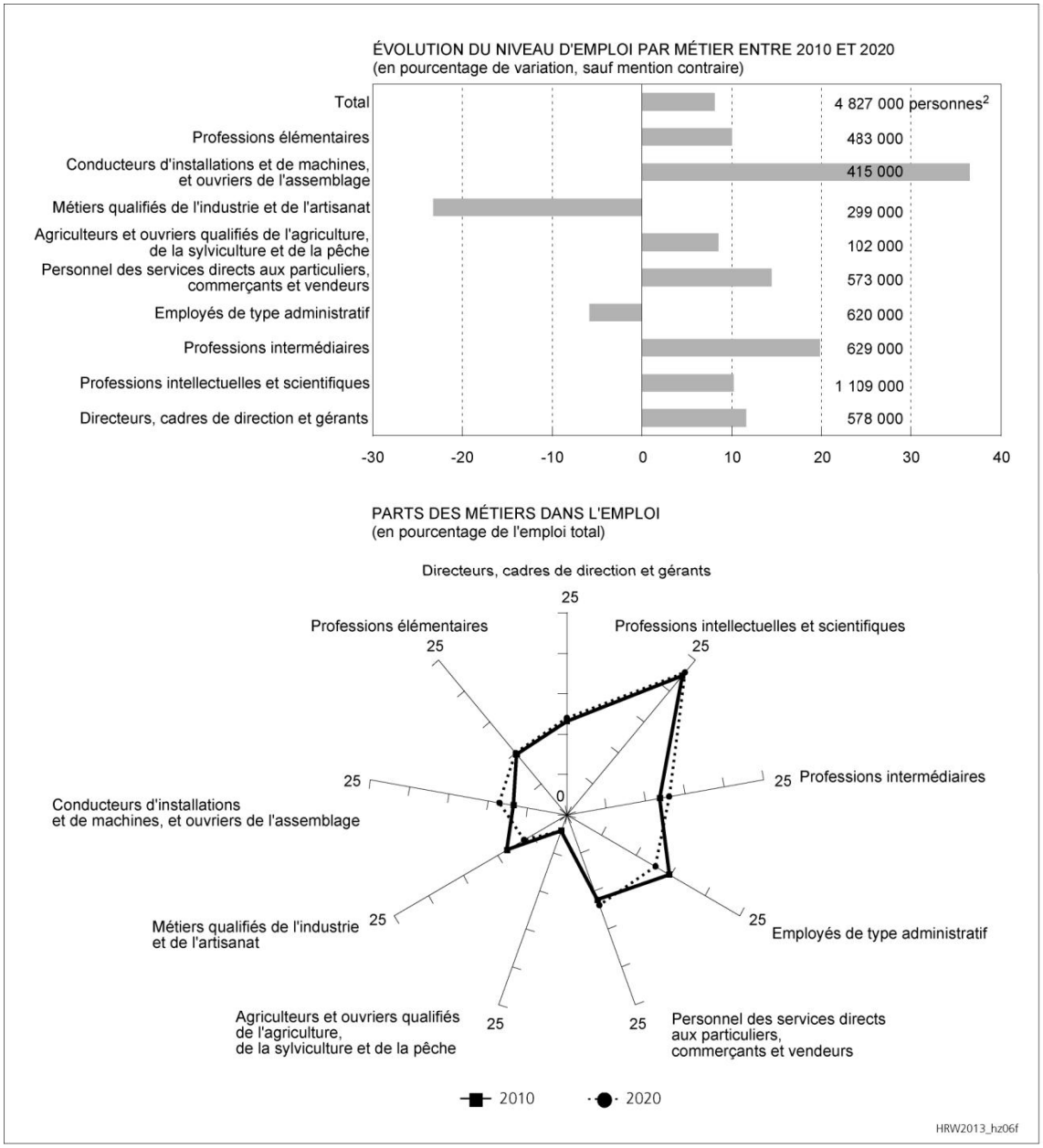


Source: CEDEFOP.
[1] Classification CITE.

Ces évolutions se reflètent aussi dans la demande de main-d'œuvre par type de métier. Le CEDEFOP prévoit une hausse de l'emploi supérieure à la moyenne entre 2010 et 2020 dans les métiers requérant généralement un diplôme du supérieur: postes de direction et professions scientifiques mais surtout dans les professions intermédiaires (par exemple dans l'enseignement, la santé). Parmi les métiers généralement considérés comme moyennement qualifiés, le nombre de conducteurs d'installations et de machines devrait fortement croître entre 2010 et 2020, et les fonctions commerciales devraient aussi occuper davantage de personnes. En revanche, des emplois dans les métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat et des emplois administratifs (en raison de la tertiarisation de l'économie et des progrès technologiques) disparaîtraient. Les professions élémentaires compteraient davantage de travailleurs, ce qui représente une opportunité pour les personnes sans diplôme. Cependant, ce groupe de professions ne compterait que pour environ 10 % de l'emploi total (483 000 sur un total de 4 827 000).

En 2020, les professions intellectuelles et scientifiques représenteraient presque un quart de l'emploi (1 110 000 emplois), suivies des fonctions de direction et de gérance et des emplois de type administratif (13 % dans les deux cas).

Graphique 6 – Prévisions d'emploi par métier[1]



Source: CEDEFOP.

[1] À l'exclusion des professions militaires.

[2] Niveau en 2020.

Ces grandes tendances sont vérifiées par la DARES (2012) pour la France, qui souligne que les évolutions projetées de l'emploi par famille professionnelle peuvent être liées au développement ou au déclin de certaines activités (effet « secteur ») ou à une présence plus forte ou plus faible du métier dans les différentes branches (effet « métier »). Ainsi, le dynamisme des métiers de cadres et professions intermédiaires est porté par leur poids croissant dans la plupart des activités. Au contraire, la dynamique de l'emploi pour les travailleurs peu qualifiés serait essentiellement portée par le développement des branches telles que les services domestiques et l'action sociale.

En effet, entre 2010 et 2020, le CEDEFOP prévoit pour la Belgique une hausse conséquente de l'emploi dans les « services aux entreprises et autres services[10] » (17,3 %), une augmentation de plus de 11 % dans les services non marchands (administration publique et enseignement, santé et action sociale) mais une baisse de la même ampleur dans l'industrie.

10 Comprenant les activités financières et d'assurance, les autres services aux entreprises et les services divers.

2. PORTRAIT DE LA POPULATION FAIBLEMENT QUALIFIÉE

Résumé

En Belgique, 31,9 % de la population âgée de 15 à 64 ans disposaient au mieux du diplôme de l'enseignement secondaire inférieur en 2011, contre 29,8 % dans l'UE. Cette proportion varie selon les régions (environ 36 % à Bruxelles et en Wallonie, 29 % en Flandre,). Les différences sont relativement minimes entre les hommes (33 %) et les femmes (30,7 %), mais on observe une forte surreprésentation des faiblement qualifiés parmi les jeunes, dont une partie est encore aux études, et parmi les âgés, dont 44,5 % ont quitté l'école précocement. On trouve par ailleurs proportionnellement plus de personnes faiblement qualifiées parmi la population de nationalité étrangère (34,9 % pour les ressortissants européens et même 50,8 % pour les non européens) que parmi les Belges (30,8 %).

On observe un certain déterminisme dans les parcours scolaires, qui n'est pas sans influence sur l'intégration sur le marché du travail: près des deux tiers des jeunes faiblement qualifiés ont des parents qui n'ont eux-mêmes pas terminé l'enseignement secondaire, un quart ont des parents moyennement qualifiés et une minorité ont des parents qui ont terminé des études supérieures.

Les personnes faiblement qualifiées représentaient 19,8 % des travailleurs en 2011, soit nettement moins que leur part dans la population totale. Au total, le taux d'emploi de la population faiblement qualifiée s'élève à 38,4 % dans notre pays (contre 45,4 % en moyenne dans l'UE). Seules 30 % les femmes faiblement qualifiées travaillent, contre 46,1 % des hommes. Alors que le taux d'emploi des hommes a diminué de près de 9 points de pourcentage entre 2000 et 2011, le recul est resté limité à 1 point pour les femmes, notamment grâce au développement des emplois financés par le système des titres-services. Pour les âgés des deux sexes, on observe une progression du taux d'emploi, qui s'explique notamment par des conditions d'accès plus strictes aux différents régimes de retrait anticipé et par le report de l'âge d'accès à la pension légale. Le taux d'emploi des âgés reste néanmoins faible (26,9 %), de même que celui des jeunes (12,4 %), alors que pour les autres groupes d'âge, il est proche de ou supérieur à 55 %. Avec un taux d'emploi de 29,1 %, la situation des non européens peu qualifiés est nettement plus défavorable que celle des Belges (38,5 %) et celle des autres ressortissants européens (44,9 %).

L'examen des variables permettant d'évaluer la qualité des emplois occupés montre que les personnes faiblement qualifiées occupent des emplois souvent plus précaires que la moyenne : proportionnellement plus nombreux à travailler à temps partiel ou à disposer d'un contrat temporaire ou intérimaire, ils sont en revanche moins nombreux à occuper un poste à responsabilités. Ils changent plus souvent d'emploi, tout en étant géographiquement moins mobiles.

Corollaire de leur sous-représentation dans l'emploi, les peu qualifiés sont surreprésentés dans la population au chômage (41,7 % du total), et davantage encore dans la population inactive (52,9 %). En Belgique, les demandeurs d'emploi représentaient 6,3 % de la population faiblement qualifiée de 15 à 64 ans en 2011 (contre 9 % en moyenne dans l'UE). Le taux d'inactivité de la population faiblement qualifiée s'élevait à 55,3 % (contre 45,6 % dans l'UE).

Le profil de la population faiblement qualifiée sans emploi qui réside en Belgique diffère selon que l'on s'intéresse aux demandeurs d'emploi ou aux inactifs. Alors que les hommes représentent plus de 60 % des peu qualifiés au chômage, les femmes sont majoritaires parmi les inactifs. La répartition par âge est également extrêmement différente. Les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés sont assez équitablement répartis entre les classes d'âge, sauf parmi les plus âgés, très peu nombreux. En revanche, si on exclut les étudiants, on constate que les trois quarts des inactifs peu qualifiés sont âgés de 45 à 64 ans. Plus d'un quart des personnes faiblement qualifiées au chômage sont étrangères, et leur taux de chômage (15 % pour les non européens et 9 % pour les

ressortissants de l'UE) sont nettement plus élevés que celui observé pour les Belges (5,4 %). En revanche, les différences sont moins marquées en matière d'inactivité.

Si trois quarts des demandeurs d'emploi peu qualifiés âgés de 15 à 64 ans font état d'une expérience professionnelle passée, cette proportion n'est que de 47,7 % parmi les inactifs (étudiants compris). Cette expérience professionnelle passée est en moyenne plus ancienne pour les faiblement qualifiés que pour les autres niveaux d'éducation. La nature de l'emploi exercé précédemment par les personnes sans emploi en 2011 montre que l'expérience accumulée et les compétences acquises sur le terrain peuvent au moins en partie compenser un déficit de connaissances scolaires, puisque parmi les peu qualifiés, 56,8 % occupaient un emploi moyennement qualifié et 6 % un emploi hautement qualifié. Il n'en reste pas moins que les personnes faiblement qualifiées connaissent une durée de chômage en moyenne plus longue et qu'elles sont caractérisées par une intensité dans la recherche d'emploi moindre que les demandeurs d'emploi plus qualifiés.

Le diplôme est réducteur de la capacité d'une personne à s'intégrer, demeurer et progresser sur le marché du travail, puisqu'il ne reflète pas les compétences et l'expérience acquises en cours de carrière professionnelle. Il reste néanmoins à l'heure actuelle bien souvent la seule information régulièrement disponible pour témoigner des connaissances (et de la capacité d'adaptation) d'un individu.

Cette section vise à dresser le profil de la population faiblement qualifiée âgée de 15 à 64 ans résidant en Belgique, soit les personnes qui ont au mieux obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur. Il s'agit donc des personnes sans diplôme, de celles qui ont obtenu un certificat sanctionnant la fin des études primaires et/ou la fin du premier ou du second degré de l'enseignement secondaire, quelle que soit la filière (générale, technique, artistique ou professionnelle) choisie.

2.1. Population totale

En Belgique, sur la base des enquêtes sur les forces de travail (EFT), 31,9 % de la population âgée de 15 à 64 ans disposaient au mieux du diplôme de l'enseignement secondaire inférieur en 2011, soit 2 300 000 personnes[11]. Cette proportion varie selon les régions. À Bruxelles et en Wallonie, environ 36 % de la population de 15 à 64 ans n'avait pas obtenu de diplôme de l'enseignement secondaire supérieur, tandis qu'en Flandre, cette proportion était de 29 %.

[11] Dans les EFT, comme dans toute enquête, les réponses sont laissées à l'appréciation du répondant, de sorte qu'il peut y avoir des différences de classement d'une même personne par rapport aux données administratives. En particulier, en matière de diplôme, une personne qui a accompli ses études à l'étranger peut déclarer qu'elle dispose d'un diplôme de l'enseignement supérieur lorsqu'elle répond à l'enquête, alors qu'au niveau administratif, faute de reconnaissance du diplôme obtenu, elle pourra être enregistrée comme faiblement qualifiée (sans diplôme). Il en découle que la ventilation de la population par niveau d'éducation peut être biaisée, en particulier dans les régions, comme la Région bruxelloise, où la proportion d'étrangers provenant d'un pays extérieur à l'UE est particulièrement importante.

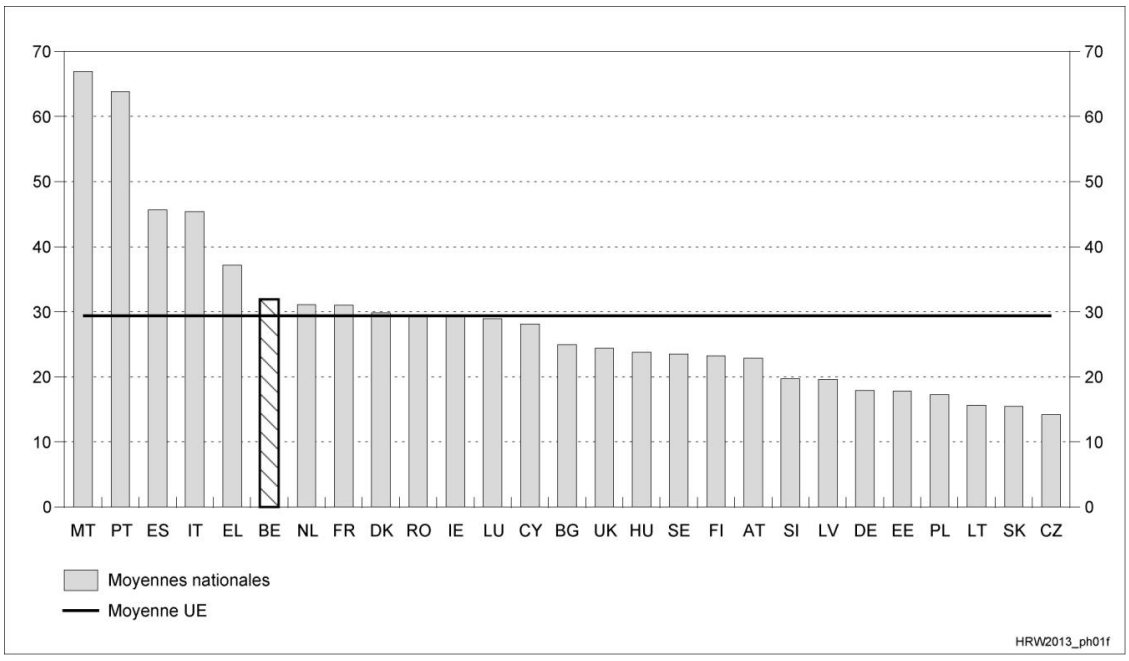
Tableau 5 – Population âgée de 15 à 64 ans: ventilation par niveau d'éducation, 2011

		Faiblement qualifiés				Moyennement qualifié	Hautement qualifiés	Total
		Total	Sans diplôme	Enseignement primaire	Enseignement secondaire inférieur			
	Unités, en milliers	Pourcentages du total						
Belgique	*2.300*	31,9	4,5	8,0	19,3	37,7	30,4	100,0
dont:								
Bruxelles	*274*	36,1	7,8	8,8	19,5	27,2	36,6	100,0
Flandre	*1.198*	29,0	4,0	6,9	18,1	40,4	30,7	100,0
Wallonie	*828*	35,6	4,4	9,8	21,4	36,4	28,0	100,0
UE	*95.672*	29,7	0,6	6,4	22,7	46,7	23,6	100,0

Source: CE (EFT, microdonnées).

Bien que cette part se soit inscrite à la baisse depuis de nombreuses années, elle est encore supérieure à celle observée en moyenne dans l'UE en 2011, soit 29,8 %. On observe une très grande disparité entre les États membres en la matière, les pays enregistrant les plus faibles proportions de faiblement qualifiés (autour de 15 %) étant la République tchèque, la Slovaquie et la Lituanie, tandis qu'à l'autre extrême, on trouve Malte et le Portugal (plus de 60 %), suivis de l'Espagne (46,2 %).

Graphique 7 – Part relative des personnes faiblement qualifiées dans la population âgée de 15 à 64 ans dans l'UE, 2011
(pourcentages du total)



Source: CE (EFT, microdonnées).

En Belgique, on observe une proportion non négligeable (et d'ailleurs sensiblement supérieure à celle observée dans les autres États de l'UE) de personnes sans aucun diplôme parmi les personnes faiblement qualifiées. Au nombre de 327 000, elles représentent 14,2 % de la population faiblement qualifiée et 4,5 % de l'ensemble de la population de 15 à 64 ans. Au niveau européen, ces proportions sont respectivement de 2,4 et 0,7 %. Contrairement à ce qu'on pourrait croire, ces personnes sans diplôme ne se retrouvent pas uniquement dans les groupes de population les plus âgés ou de nationalité étrangère: on en observe également une proportion importante, quoique plus faible, parmi les plus jeunes (3 % pour les 15-24 ans; 4 % pour les 25-44 ans) et les ressortissants belges (3,6 %)[12].

À la différence de l'UE, où on n'observe que des différences minimes entre les genres, la part relative des hommes faiblement qualifiés dans la population masculine (33 %) est légèrement plus importante que celle des femmes peu qualifiées dans la population féminine (30,7 %) en Belgique.

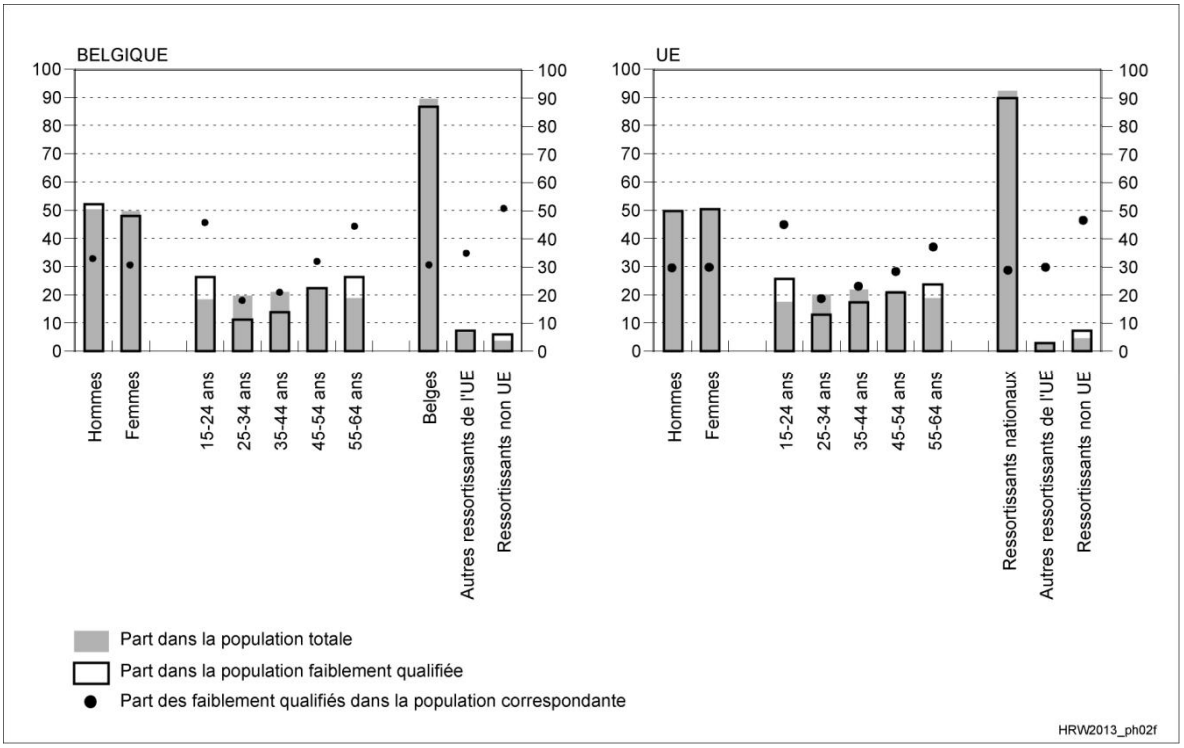
Une ventilation de la population en âge de travailler par groupe d'âge montre une forte surreprésentation des faiblement qualifiés parmi les jeunes et les âgés. Le niveau du dernier diplôme obtenu représente sans doute une donnée peu susceptible de changer pour les faiblement qualifiés qui ont quitté l'école depuis plusieurs années. Ceci est encore plus vrai pour les plus âgés, qui ont rejoint le marché du travail à une époque où il était commun de quitter l'école très tôt et d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'une profession sur le terrain ou par le biais de l'apprentissage. En revanche, parmi les 15-24 ans, on trouve encore une large proportion de jeunes aux études, puisque la scolarité est obligatoire jusqu'à l'âge de 18 ans. C'est également à cet âge que les élèves « à l'heure » (soit ceux qui n'ont jamais redoublé) obtiennent leur diplôme de fin d'études secondaires, passant ainsi de la catégorie des « faiblement qualifiés » à celle des « moyennement qualifiés ». Une décomposition par tranche d'âge plus fine montre que si la part des faiblement qualifiés atteint 75 % pour les 15-19 ans, elle tombe à 18,4 % seulement pour les 20-24 ans, une proportion somme toute assez semblable à celle observée pour les personnes âgées de 25 à 44 ans. En revanche, cette part s'élève à 32 % pour les 45-54 ans et à 44,5 % pour les 55-64 ans. Au sein de ces deux derniers groupes de population, on observe une proportion de faiblement qualifiés plus importante en Belgique que dans l'ensemble de l'UE.

On trouve par ailleurs proportionnellement plus de personnes faiblement qualifiées parmi la population de nationalité étrangère que parmi la population belge[13]. Ainsi, la moitié des ressortissants extra-européens sont peu qualifiés. Il s'agit néanmoins d'un assez petit groupe de personnes, qui représente 2,1 % de la population de 15 à 64 ans et 6 % de la population peu qualifiée d'âge correspondant. Parmi les Belges, la proportion de faiblement qualifiés s'élève à 30,8 %, et parmi les autres ressortissants européens, à 34,9 %.

12 Cette situation peut avoir des origines multiples. La non reconnaissance de certains diplômes acquis à l'étranger est de nature à renforcer la proportion de personnes « sans diplôme » dans certains groupes de population. En outre, chaque année une partie des enfants n'obtiennent pas le certificat d'études de base qui sanctionne la fin d'études primaires. Il peut s'agir d'enfants scolarisés dans l'enseignement spécialisé, mais aussi d'enfants inscrits dans l'enseignement fondamental ordinaire qui éprouvent des difficultés dans leur scolarisation. En particulier, les données du module ad hoc pour 2009 montre que parmi les jeunes de 15 à 34 ans de nationalité belge, ceux dont les parents sont tous deux de nationalité étrangère sont sensiblement plus nombreux à être sans diplôme que les jeunes dont les parents sont tous les deux belges ou ceux dont un des parents au moins est belge. Ces jeunes éprouvent des difficultés spécifiques, liées à des connaissances linguistiques insuffisantes, pour affronter avec succès cette épreuve, qui nécessite une compréhension relativement fine des consignes.

13 Il s'agit ici de la population de nationalité belge, que celle–ci ait été acquise par la naissance ou par choix délibéré (suite à une déclaration de nationalité, option simple, au mariage avec une conjoint de nationalité belge, ou à une procédure de naturalisation).

Graphique 8 – Importance relative des personnes faiblement qualifiées dans différents groupes de la population de 15 à 64 ans, 2011
(pourcentages)



Source: CE (EFT, microdonnées).

L'abandon précoce de l'enseignement régulier résulte de certaines caractéristiques socio-économiques et individuelles des répondants et de la manière dont l'enseignement est organisé (voir les éditions 2003 et 2009 du rapport du CSE). Le module ad hoc de 2009 des EFT, consacré à la transition des jeunes entre l'école et le marché du travail, pose aux jeunes âgés de 15 à 34 ans la question du niveau d'éducation des parents. Il en ressort que près des deux tiers des jeunes faiblement qualifiés ont des parents qui n'ont eux-mêmes pas terminé l'enseignement secondaire. Un quart ont des parents moyennement qualifiés et une minorité ont des parents qui ont terminé des études supérieures. De manière « symétrique », dans la plupart des cas, les jeunes qui ont poursuivi des études supérieures ont des parents eux-mêmes hautement qualifiés. Leurs parents ne sont que rarement faiblement qualifiés.

Tableau 6 – Ventilation des jeunes de 15 à 34 ans ayant quitté l'enseignement selon leur niveau d'éducation et celui des parents[1], 2009
(en pourcentage du total correspondant)

		Parents			
		Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
Jeunes	Faiblement qualifiés	64,3	25,1	10,6	100,0
	Moyennement qualifiés	45,4	36,7	17,9	100,0
	Hautement qualifiés	16,9	33,9	49,2	100,0

Source: CE (EFT, module ad hoc 2009, microdonnées).
[1] Niveau d'éducation le plus élevé atteint par les parents.

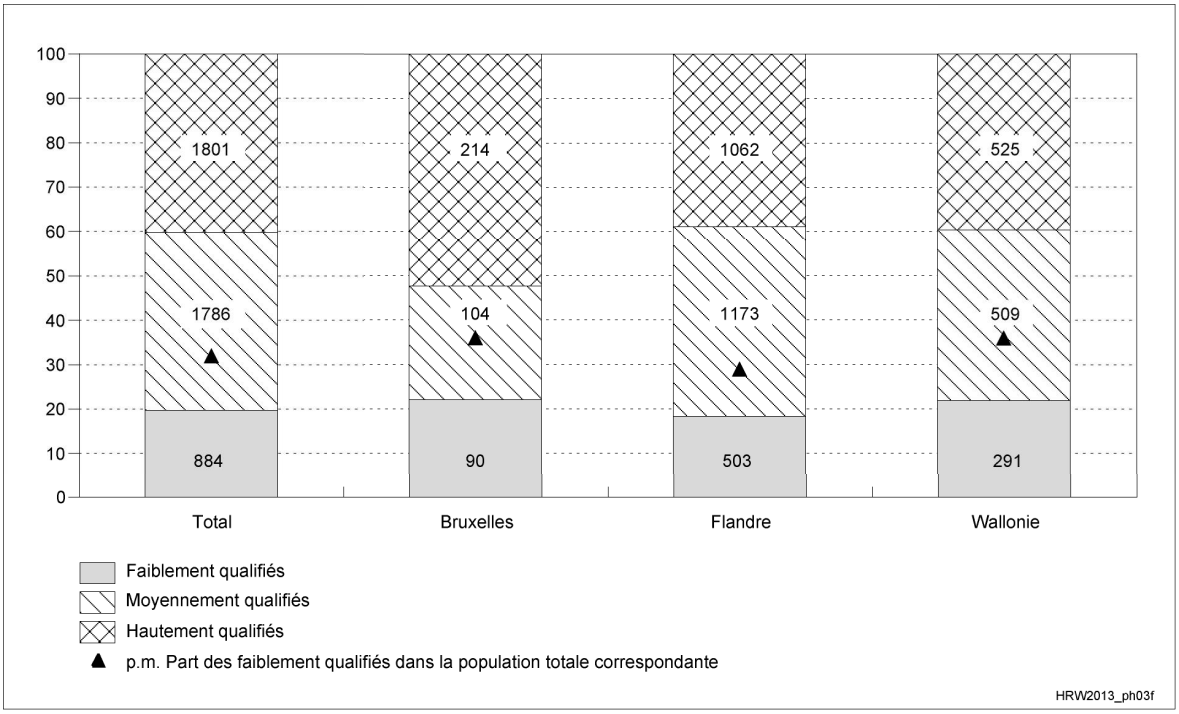
Les résultats des études PISA démontrent également pour la Belgique l'influence déterminante du milieu socio-économique dont sont issus les élèves – en ce compris le niveau d'éducation et la profession des parents – sur leurs performances scolaires. Moins le milieu socio-économique est favorable, moins les résultats scolaires sont bons.

2.2. Population en emploi

2.2.1. Caractéristiques de la population faiblement qualifiée en emploi

En Belgique, 884 000 personnes faiblement qualifiées étaient en emploi en 2011, soit 19,8 % de l'ensemble des travailleurs. Ces personnes sont nettement sous-représentées dans l'emploi, puisque leur part dans la population totale s'élève à 31,9 %. On observe une sous-représentation d'ampleur comparable dans chacune des trois régions du pays.

Graphique 9 – Population de 15 à 64 ans en emploi en Belgique et dans les régions: ventilation par niveau d'éducation, 2011
(sur l'échelle: pourcentages du total; dans le graphique: milliers)

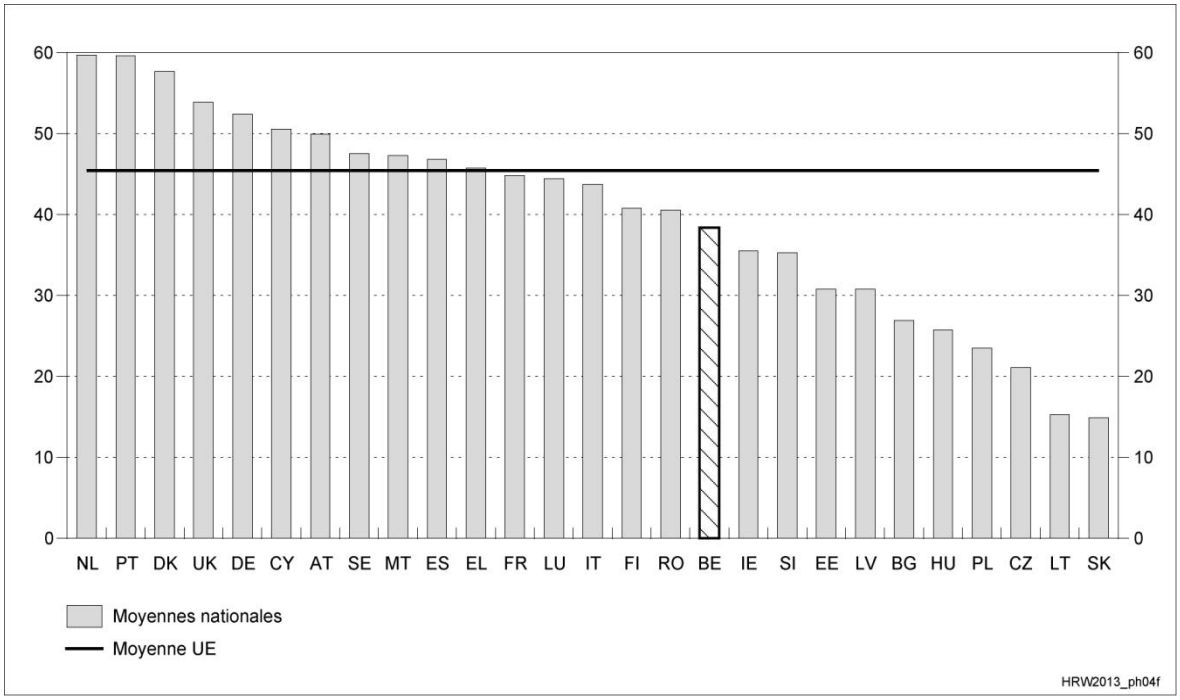


Source: CE (EFT, microdonnées).

Au total, le taux d'emploi de la population faiblement qualifiée s'élève à 38,4 % dans notre pays, une proportion de 7 points de pourcentage inférieure à la moyenne européenne, qui s'élève à 45,4 %. L'écart entre le taux d'emploi des personnes faiblement qualifiées et les autres groupes d'éducation est très marqué: en 2011, le taux d'emploi de la population ayant terminé les études secondaires au plus atteignait 65,6 % en 2011 tandis que le taux d'emploi des personnes diplômées de l'enseignement supérieur s'élevait à 82 %.

Les pays de l'UE qui enregistrent les meilleures performances en matière de taux d'emploi des peu qualifiés sont les Pays-Bas et le Portugal, où environ 60 % de ces derniers sont en emploi, suivis du Danemark, du Royaume-Uni, de l'Allemagne, de Chypre et de l'Autriche, où ils étaient plus d'un sur deux. Les taux les plus faibles sont enregistrés dans les nouveaux États membres d'Europe de l'Est, en particulier en Lettonie et en Slovaquie (pays où la proportion de faiblement qualifiés est aussi une des plus faible de l'Union), où le taux d'emploi s'élevait à seulement 15 % environ en 2011.

Graphique 10 – Taux d'emploi de la population faiblement qualifiée dans l'UE, 2011
(pourcentages de la population de 15 à 64 ans)



Source: CE (EFT, microdonnées).

En Belgique, parmi les personnes peu qualifiées en emploi, on trouve plus d'hommes que de femmes. Même si les femmes faiblement qualifiées sont aussi proportionnellement moins nombreuses que les hommes dans l'ensemble de la population en âge de travailler, elles sont nettement sous-représentées dans l'emploi: seules 30 % d'entre elles travaillent, contre 46,1 % des hommes. Le taux d'emploi des femmes augmente nettement avec le niveau d'éducation: les moyennement qualifiées sont proportionnellement deux fois plus nombreuses à travailler, et près de 80 % des hautement qualifiées occupent un emploi. Les différences de taux d'emploi observées entre les hommes et les femmes sont d'autant plus réduites que le niveau d'éducation est élevé.

Tableau 7 – Caractéristiques de la population faiblement qualifiée en emploi en 2011
(pourcentages)

	p.m Ventilation de la population peu qualifiée en emploi	Part dans la population totale	Part dans l'emploi total	Taux d'emploi
Total	*100*	31,9	19,8	38,4
Hommes	*62,5*	16,6	12,4	46,1
Femmes	*37,5*	15,3	7,4	30,0
15-24 ans	*8,5*	8,4	1,7	12,4
25-34 ans	*15,8*	3,5	3,1	54,6
35-44 ans	*22,2*	4,4	4,4	61,6
45-54 ans	*35,1*	7,1	6,9	60,2
55-64 ans	*18,4*	8,4	3,6	26,9
Belges	*86,9*	27,6	17,2	38,5
Autres ressortissants européens	*8,5*	2,3	1,7	44,9
Ressortissants non européens	*4,7*	2,0	0,9	29,1

Source: CE (EFT, microdonnées).

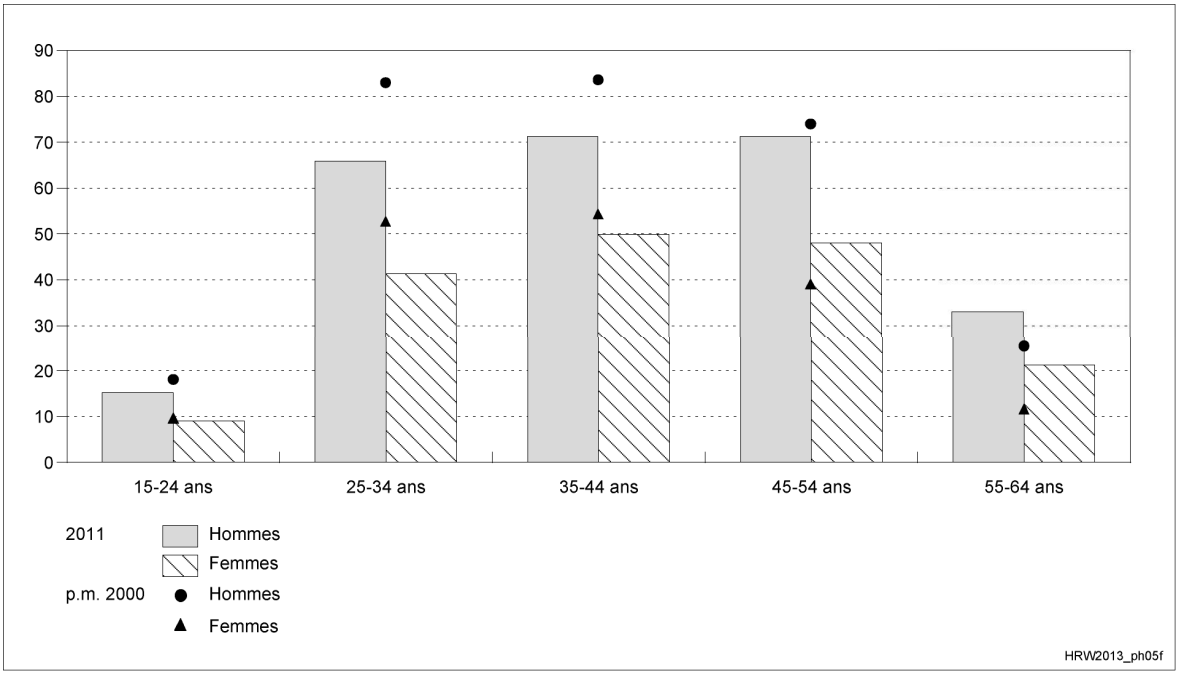
La population peu qualifiée en emploi est caractérisée par une asymétrie au niveau de l'âge. Les peu qualifiés âgés de 15 à 34 ans sont sous–représentés dans la population en emploi, surtout les plus jeunes d'entre eux, tandis que le déséquilibre est (presque) totalement résorbé pour les 35-54 ans. Au-delà de cette tranche d'âge, on observe à nouveau une sous-représentation des peu qualifiés dans l'emploi. Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce phénomène, comme le fait que les travailleurs faiblement qualifiés âgés sont parmi les premiers à quitter le marché du travail étant donné leur carrière généralement plus longue que la moyenne, et le fait que de nombreuses femmes peu qualifiées de cet âge soit n'ont jamais exercé d'activité professionnelle, soit ont quitté le marché du travail dans leur jeunesse pour se consacrer à leurs obligations familiales et ne l'ont pas rejoint par la suite.

Ce dernier comportement est en train de changer. Si le taux d'emploi des faiblement qualifiés a globalement baissé entre 2000 et 2011, on peut parler de stabilisation pour les femmes (de 31 à 30 %), tandis que dans le même temps, le taux d'emploi des hommes a reculé sensiblement (de 55 à 46,1 %). Chez les hommes, un recul du taux d'emploi, d'ampleur variable, est observable pour chacune des tranches d'âge, à l'exception des 55-64 ans. Les conditions d'accès plus strictes aux différents régimes de retrait anticipé se sont en effet traduites par un allongement effectif de la carrière professionnelle. Ces modifications réglementaires, auxquelles s'est ajouté le report de l'âge d'accès à la pension légale des femmes, a aussi conduit à une augmentation du taux d'emploi de la population féminine faiblement qualifiée âgée de 55 à 64 ans. Néanmoins, on constate également une progression sensible du taux d'emploi des femmes faiblement qualifiées âgées de 45 à 54 ans, qui n'est sans doute pas étrangère au développement récent des emplois financés par le système des titres-services Les activités autorisées dans ce cadre étant des activités « traditionnellement » féminines, le taux d'emploi des hommes ne s'en est trouvé que faiblement influencé.

Introduit en 2004, ce système s'adressait au départ avant tout aux personnes sans qualifications en marge du marché du travail ou préalablement occupées au noir. Il a d'abord drainé une majorité de personnes sans emploi. Dans son rapport d'évaluation de 2007, Idea Consult

mentionnait que 46 % des personnes occupées dans ce système étaient auparavant des demandeurs d'emploi – dont 57 % comptaient plus de 2 ans de chômage, et même 28 % plus de 5 ans –, tandis que 9 % étaient sans emploi et moins de 2 % étaient aux études (Idea Consult 2012). En 2011, en revanche, la moitié des travailleurs « titres-services » occupaient auparavant un autre emploi rémunéré, tandis que 37 % étaient demandeurs d'emploi, 10 % étaient inactives (plus de 60 % de ces dernières étant auparavant des femmes au foyer), et 3 % résidaient auparavant à l'étranger. La part des demandeurs d'emploi de longue durée a par ailleurs reculé, pour ne plus représenter que 43 % des chômeurs. Même si les chômeurs de longue durée représentent de moins en moins un réservoir d'offre de main-d'œuvre privilégié pour le système des titres-services, il n'en reste pas moins que la mise en place de ce système est responsable d'une partie de la baisse du chômage de longue durée observée depuis 2000. Selon les données administratives de l'ONEM, le nombre de chômeurs complets indemnisés[14] (CCI) a reculé de près de 60 000 unités entre 2004 et 2012. La baisse s'est exclusivement concentrée sur les CCI de moins de 50 ans, dont l'effectif a reculé de près de 130 000 personnes ; plus de 80 % étaient des femmes. On a ainsi observé une contraction de quelque 80 000 unités (soit 45 % de l'effectif de départ) du nombre de femmes de moins de 50 ans au chômage depuis au moins 24 mois, dont 53 000 peu qualifiées et 26 000 diplômées de l'enseignement secondaire supérieur.

Graphique 11 – Taux d'emploi de la population faiblement qualifiée: ventilation par genre et par groupe d'âge, 2011
(pourcentages)



Source: CE (EFT, microdonnées).

La ventilation de la population peu qualifiée en emploi par nationalité montre que 86,9 % de ces personnes sont belges, 8,5 % sont des ressortissants européens et moins de 5 % sont des non européens. Ces derniers enregistrent un taux d'emploi particulièrement faible (29,1 %), alors que les taux d'emploi des Belges et des autres ressortissants européens sont respectivement de plus de 9 et de 16 points de pourcentage plus élevés (soit 38,5 % et 44,9 %). C'est parmi les non européens que les différences entre les genres sont les plus marquées: près de 24 points d'écart

[14] Nombre de personnes différentes ayant été enregistrées comme chômeurs complets indemnisés (y compris ceux qui sont dispensés de recherche d'emploi) au cours d'une année déterminée.

séparent le taux d'emploi des hommes et des femmes, alors que cette différence avoisine les 15 points pour les Belges et pour les autres ressortissants de l'UE.

Au départ d'une régression logistique simple, De Keyser et al. (2012) ont montré que le fait d'être né dans un pays extérieur à l'UE est un déterminant aussi important que le niveau d'éducation en matière d'accès à l'emploi. Ainsi, une personne née en dehors de l'UE avait, en 2010, une probabilité d'être en emploi inférieure de 12,8 points de pourcentage à celle d'une personne présentant exactement les mêmes caractéristiques, mais née en Belgique, ce qui témoigne des difficultés particulières des populations d'origine extra-européenne à s'insérer sur le marché du travail, alors que l'écart de probabilité est à peine perceptible entre Belges et étrangers nés dans un pays de l'UE. Ces difficultés peuvent être de différents ordres : maîtrise insuffisante de la langue d'accueil, non-reconnaissance des diplômes et compétences acquises dans leur pays d'origine, réseau relationnel limité, comportements de discrimination à l'embauche de la part des employeurs, etc. En prenant en considération le pays de naissance plutôt que la nationalité, on néglige néanmoins les effets positifs liés à l'acquisition de la nationalité belge sur l'intégration sur le marché du travail.

2.2.2. Caractéristiques de l'emploi faiblement qualifié

Les personnes faiblement qualifiées occupent plus souvent des emplois élémentaires, notamment dans l'industrie et la construction, qui nécessitent peu de compétences au départ et pour lesquels l'apprentissage s'effectue souvent, au moins en partie, en milieu de travail. Ces emplois sont par ailleurs plus précaires que la moyenne, car le personnel est plus facilement interchangeable.

Alors que deux travailleurs sur dix étaient faiblement qualifiés en moyenne en Belgique en 2011, ces derniers représentaient près d'un tiers du personnel dans les branches de l'agriculture, la construction, les transports et l'hébergement et la restauration. Ces travailleurs sont par contre particulièrement peu présents dans la branche de l'information et de la communication (5,4 %) et dans celle des activités financières et d'assurance (3,7 %).

La ventilation de l'emploi faiblement qualifié par branche montre que ces travailleurs sont présents en nombre dans l'administration, l'enseignement et la santé (21,6 % du total; la santé occupant à elle seule 10,2 % des travailleurs peu qualifiés) et dans l'industrie (19,1 % du total). Le commerce rassemble près de 15 % des travailleurs peu qualifiés, et la construction 12,5 %. Cette ventilation n'est pas fondamentalement différente de celle observée pour l'emploi moyennement qualifié. En revanche, les travailleurs hautement qualifiés sont nettement plus concentrés dans l'administration, l'enseignement et la santé (près de 44 % du total). Ils sont aussi proportionnellement plus présents dans des branches comme l'information et la communication et les activités financières et d'assurance, d'où les travailleurs peu qualifiés sont quasiment absents.

Tableau 8 – Ventilation de l'emploi par niveau d'éducation et branche d'activité en Belgique, 2011
(pourcentages du total)

	Sections (NACE 2008)	Milliers	Pourcentages du total de l'emploi			Pourcentages du total de l'emploi correspondant			
	Total	Total	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés
Agriculture, sylviculture et pêche	A	55	31,1	53,8	15,1	1,2	1,9	1,7	0,5
Industrie manufacturière, industries extractives et autres	B, C, D et E	707	23,9	46,4	29,7	15,8	19,1	18,4	11,7
dont: industrie manufacturière	*C*	638	23,7	47,2	29,1	*14,3*	*17,2*	*16,9*	*10,3*
Construction	F	334	32,9	51,1	16,0	7,5	12,5	9,6	3,0
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	G	581	22,5	52,9	24,7	13,0	14,8	17,2	8,0
Transports et entreposage	H	271	32,4	48,8	18,8	6,1	9,9	7,4	2,8
Hébergement et restauration	I	148	32,8	51,5	15,7	3,3	5,5	4,3	1,3
Information et communication	J	138	5,4	22,3	72,2	3,1	0,8	1,7	5,5
Activités financières et d'assurance	K	160	3,7	26,1	70,2	3,6	0,7	2,3	6,2
Activités immobilières	L	23	14,3	34,5	51,2	0,5	0,4	0,4	0,6
Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	M et N	393	16,1	30,3	53,6	8,8	7,2	6,7	11,7
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	O, P et Q	1421	13,5	31,0	55,5	31,8	21,6	24,7	43,8
dont: Santé et action sociale	*Q*	*609*	*14,9*	*34,2*	*51,0*	*13,6*	*10,2*	*11,7*	*17,2*
Autres activités de services	R, S, T et U	241	20,6	42,5	37,0	5,4	5,6	5,7	4,9
Total		4470	19,8	40,0	40,3	100	100	100	100

Source: CE (EFT, microdonnées).

L'examen des variables permettant d'évaluer la qualité des emplois occupés montre que certaines caractéristiques sont plus fréquentes au sein de la population faiblement qualifiée en emploi que parmi les autres travailleurs. La plupart des caractéristiques ne sont mesurables que pour les travailleurs salariés, raison pour laquelle nous nous concentrerons surtout sur ce type d'emplois. Le travail salarié est d'ailleurs légèrement plus répandu auprès des faiblement qualifiés (88,1 % de l'emploi en 2011) que pour les travailleurs plus longtemps scolarisés (un peu moins de 86 %).

Un salarié faiblement qualifié sur trois est occupé à temps partiel, une proportion largement supérieure à celle enregistrée pour les autres niveaux d'éducation (28,4 % pour les moyennement qualifiés et 22,5 % pour les hautement qualifiés). On observe une grande différence entre les genres: 62,3 % des femmes peu qualifiées sont occupées à temps partiel, soit presque deux fois plus que celles qui sont titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur. Les hommes faiblement qualifiés sont aussi proportionnellement plus nombreux à travailler à temps partiel que les hautement qualifiés (14,3 contre 3,8 %), mais les taux d'occupation masculins à temps partiel sont nettement plus réduits que ceux des femmes.

Tableau 9 – Caractéristiques de l'emploi: ventilation par niveau d'éducation, 2011
(pourcentages du total, sauf mention contraire)

	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
Emploi total (milliers)	884	1 786	1 801	4 470
Indépendants	11,9	14,3	14,4	13,8
Salariés	88,1	85,7	85,6	86,2
Emploi salarié (milliers)	779	1 531	1 542	3 852
Emploi principal				
Statut				
Travail à temps partiel	33,1	28,4	22,5	27,0
Travail temporaire	12,0	8,4	7,8	8,9
Travail intérimaire	2,7	2,2	0,8	1,7
Mobilité				
Responsabilités	12,0	17,2	31,0	21,7
Ancienneté				
Moins de 2 ans	25,3	23,8	21,0	23,0
De 2 à 4 ans	7,2	7,2	6,9	7,1
Plus de 4 ans	67,5	68,9	72,1	69,9
Navette vers une autre région	9,1	10,1	17,5	12,8
Autres caractéristiques				
Recherche d'un autre emploi	3,6	3,8	4,8	4,1
Aides à l'emploi[1]	13,1	10,9	6,2	9,8
Existence d'un emploi secondaire	2,4	3,8	5,5	4,2

Source: CE (EFT, microdonnées).
[1] Le salarié a trouvé son emploi actuel, qui a commencé au cours des douze mois précédant l'enquête, à l'aide d'un service de placement officiel (Actiris, Forem, VDAB, ADG).

Précisons par ailleurs que la fréquence du travail à temps partiel involontaire est également nettement plus importante chez les travailleurs faiblement qualifiés. Chez les hommes de ce groupe, un salarié sur cinq occupe un emploi à temps réduit faute d'en avoir trouvé un à temps plein. Cette proportion diminue à 17,8 % pour les moyennement qualifiés et à 11,2 % pour les hautement qualifiés. Chez les femmes, on observe également une baisse du taux de travail à temps partiel involontaire lorsque le niveau d'éducation augmente, mais ce phénomène est relativement moins courant: la part du temps partiel involontaire passe de 14,2 % pour les femmes faiblement qualifiées à moins de 5 % pour les titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

Les travailleurs faiblement qualifiés sont proportionnellement plus nombreux à occuper un emploi temporaire (12 % d'entre eux, contre 7,8 % pour les hautement qualifiés), voire à exercer comme travailleurs intérimaires (respectivement 2,7 et 0,8 % de l'emploi salarié). Une proportion importante de travailleurs temporaires ont accepté un tel contrat parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi permanent, mais on n'observe pas de différence significative entre les niveaux d'éducation. Si on exclut les travailleurs qui occupent un emploi temporaire parce que ce dernier est combiné avec une formation, quatre salariés occupant un emploi temporaire sur cinq déclarent occuper un tel emploi faute d'avoir trouvé un emploi permanent.

En matière de mobilité dans l'emploi, on peut distinguer mobilité professionnelle verticale (changement vers un niveau de responsabilité plus élevé), horizontale (changement de poste à un même niveau de responsabilité) ou géographique. Comme on peut s'y attendre, la proportion de salariés peu qualifiés qui occupent un poste qui leur permet d'exercer des responsabilités en

matière de supervision ou d'encadrement du personnel est proportionnellement plus faible que pour les autres niveaux d'éducation: 12 % d'entre eux occupent une telle position, contre 31 % pour les hautement qualifiés.

De telles fonctions à responsabilités ne s'acquièrent sans doute qu'au terme d'une expérience de travail relativement longue au cours de laquelle les salariés auront pu mettre en avant des compétences particulières. Pour les moins qualifiés, une telle période probatoire est peut-être plus difficile à acquérir car ils font preuve d'une mobilité professionnelle plus élevée: un quart d'entre eux ont une ancienneté de moins de deux ans; cette proportion est de 21 % pour les hautement qualifiés.

On constate par ailleurs que les travailleurs faiblement ou moyennement qualifiés sont davantage enclins à travailler dans la région de leur domicile: un sur dix environ occupe un emploi dans une autre région que celle de leur résidence, contre 17,5 % pour les hautement qualifiés.

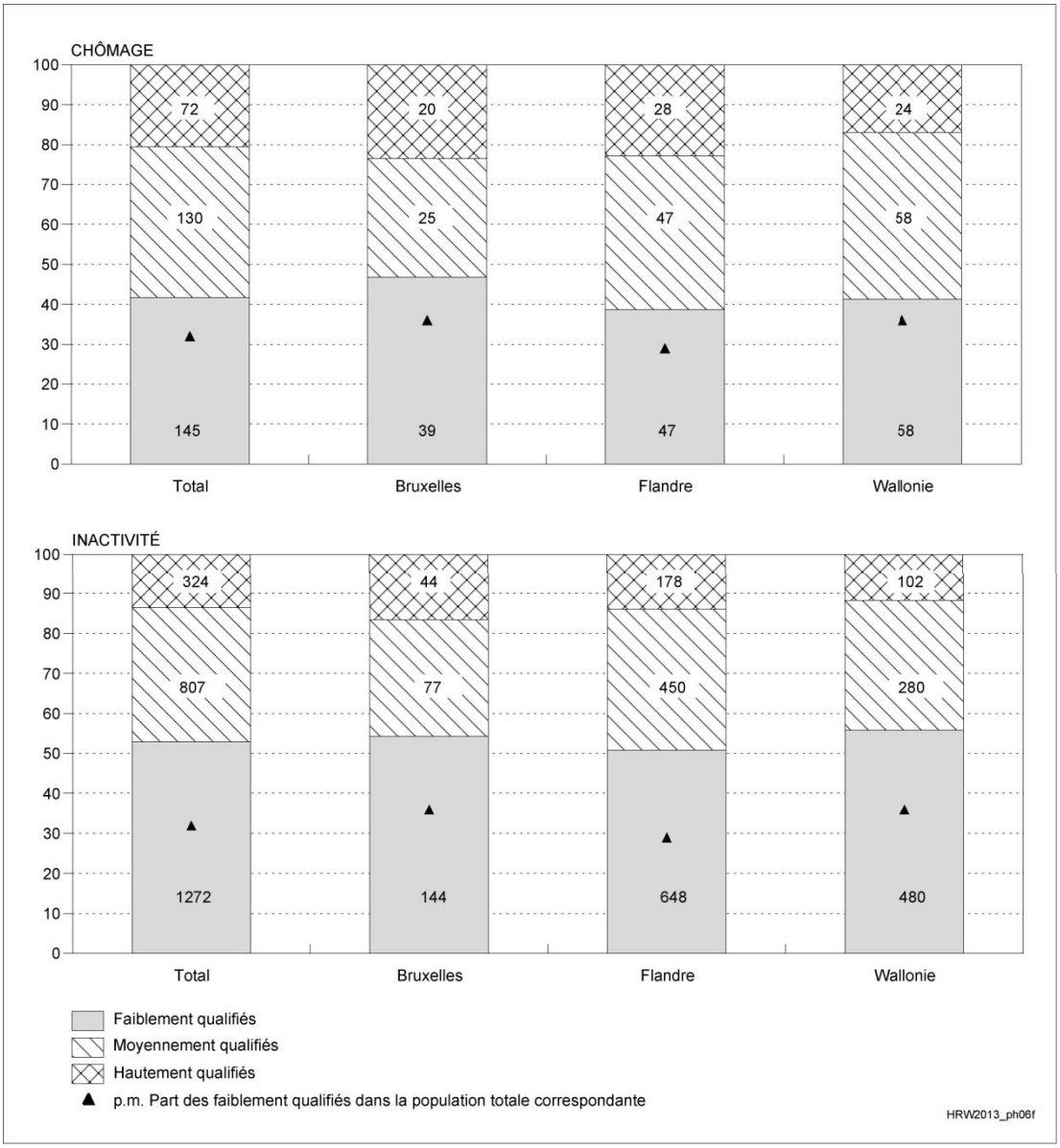
Les peu qualifiés sont également proportionnellement moins nombreux que les très qualifiés à rechercher un autre emploi, ou à compléter leur emploi principal par l'exercice d'un emploi secondaire. Ils éprouvent peut-être des difficultés plus grandes à accéder à l'information ou à faire jouer leurs relations. Ils sont en tout cas proportionnellement plus nombreux à avoir bénéficié de l'assistance d'un SPE pour trouver leur emploi (peut-être parce qu'un grand nombre de mesures de soutien à l'emploi sont dédiées à ce groupe à risque): 13,1 % des salariés faiblement qualifiés qui ont commencé leur emploi au cours des douze mois précédant l'enquête mentionnent qu'ils ont trouvé leur job à l'aide d'un des services de placement officiel (Actiris, FOREM, VDAB, ADG), contre 6,2 % seulement pour les hautement qualifiés.

2.3. Population sans emploi

Corollaire de leur sous-représentation dans l'emploi, les peu qualifiés sont surreprésentés dans la population au chômage, et davantage encore dans la population inactive. Alors que leur part s'élève à 31,9 % dans la population totale, elle atteint respectivement 41,7 % parmi les demandeurs d'emploi au sens du BIT et 52,9 % parmi les inactifs. Cette dernière proportion varie peu si on écarte les étudiants, car la proportion de personnes faiblement qualifiées est semblable dans la population inactive étudiante et dans la population inactive non étudiante, même si la répartition de ces peu qualifiés selon les tranches d'âge varie considérablement.

À Bruxelles, 46,8 % des demandeurs d'emploi sont des personnes faiblement qualifiées; cette part est plus proche de 40 % dans les deux autres régions. Les peu qualifiés forment plus de la moitié du contingent des personnes inactives dans chacune des trois régions, soit 50,8 % en Flandre, 54,3 % à Bruxelles et 55,7 % en Wallonie.

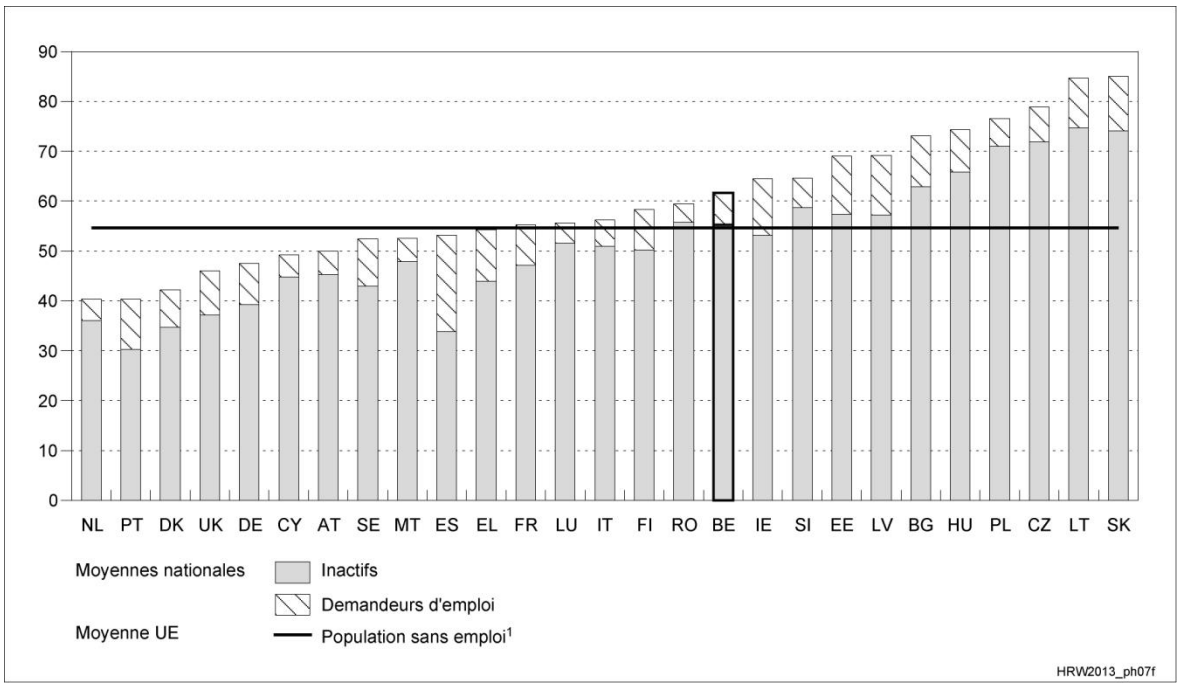
Graphique 12 – Population de 15 à 64 ans sans emploi en Belgique et dans les régions: ventilation par statut et niveau d'éducation, 2011
(sur l'échelle: pourcentages du total; dans le graphique: milliers)



Source: CE (EFT, microdonnées).

En Belgique, les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés représentaient 6,3 % de la population correspondante de 15 à 64 ans en 2011, soit environ 145 000 personnes en 2011. Ce ratio reste largement en deçà de celui observé en moyenne dans l'UE, qui s'élevait à 9 %. C'est en Espagne qu'il est le plus élevé (près de 20 % de la population correspondante), tandis qu'il est le plus faible en Roumanie (moins de 4 %). Le taux d'inactivité de la population faiblement qualifiée s'élevait à 55,3 % en Belgique en 2011, un résultat de près de 10 points de pourcentage supérieur à celui observé en moyenne dans l'UE.

Graphique 13 – Demandeurs d'emploi et personnes inactives dans la population peu qualifiée de 15 à 64 ans dans l'UE, 2011
(pourcentages de la population totale correspondante)



Source: CE (EFT, microdonnées).
[1] Demandeurs d'emploi et personnes inactives.

Le profil de la population faiblement qualifiée sans emploi qui réside en Belgique diffère selon que l'on s'intéresse aux demandeurs d'emploi ou aux inactifs.

Alors que les hommes représentent plus de 60 % des peu qualifiés au chômage, les femmes sont majoritaires parmi les inactifs (56,3 %). Cette disproportion est encore accentuée si on considère uniquement la population inactive non étudiante, dont les femmes représentent 61,1 % des effectifs. Plus d'une femme peu qualifiée sur deux est inactive parmi celles qui ne sont pas aux études, contre un tiers des hommes. Le taux de chômage exprimé en pourcentage de la population en âge de travailler est en revanche plus élevé pour les hommes (7,4 %) que pour les femmes (5,1 %).

Tableau 10 – Caractéristiques de la population faiblement qualifiée sans emploi, 2011
(pourcentages)

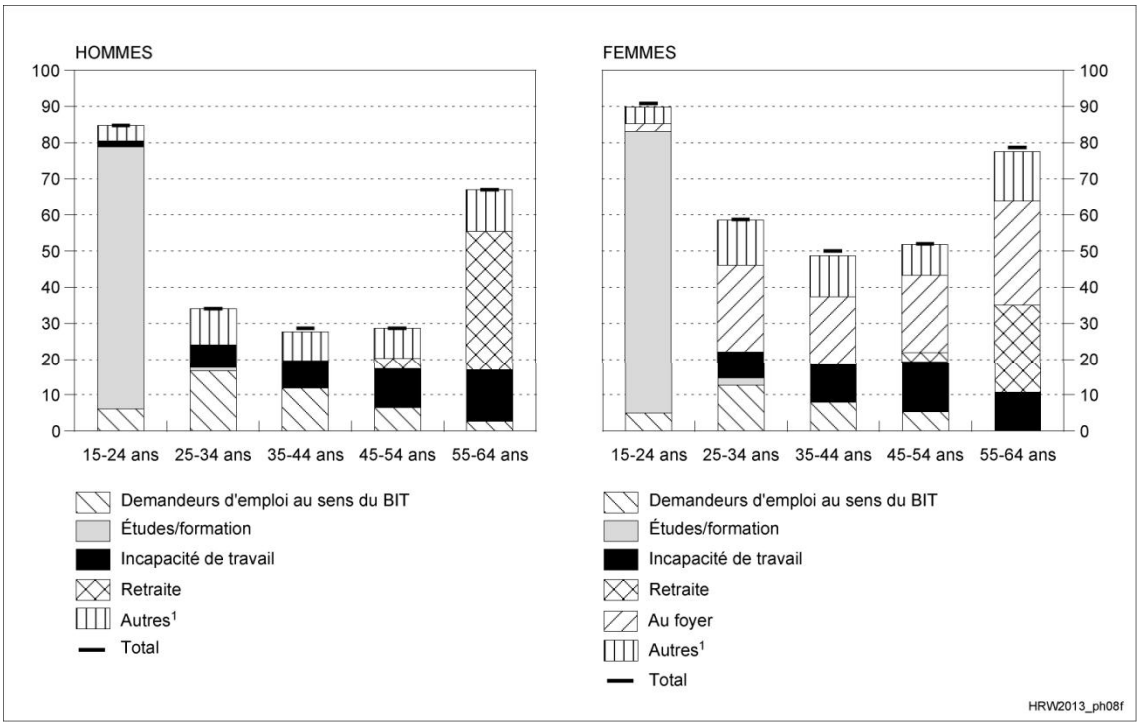
	Chômage				Inactivité					
	Part des peu qualifiés dans la population totale	*p.m Ventilation de la population peu qualifiée au chômage*	Part des peu qualifiés dans le chômage total	Ratio de chômage des peu qualifiés	*p.m Ventilation de la population peu qualifiée inactive*		Part des peu qualifiés dans l'inactivité totale		Taux d'inactivité des peu qualifiés	
					Total	*Hors étudiants*	Total	Hors étudiants	Total	Hors étudiants
Total	31,9	*100,0*	41,7	6,3	*100*	*100,0*	52,9	52,7	55,3	44,1
Hommes	16,6	*61,1*	25,5	7,4	*43,7*	*38,9*	23,2	20,5	46,5	33,0
Femmes	15,3	*38,9*	16,2	5,1	*56,3*	*61,1*	29,8	32,2	64,9	56,1
15-24 ans	8,4	*23,3*	9,7	5,6	*39,1*	*5,1*	20,7	2,7	82,1	27,6
25-34 ans	3,5	*26,3*	11,0	14,8	*6,2*	*9,2*	3,3	4,9	30,6	29,6
35-44 ans	4,4	*22,1*	9,2	10,1	*7,1*	*10,9*	3,7	5,7	28,3	27,9
45-54 ans	7,1	*20,7*	8,7	5,8	*13,8*	*21,5*	7,3	11,3	34,0	33,9
55-64 ans	8,4	*7,6*	3,2	1,8	*33,9*	*53,2*	17,9	28,0	71,3	71,3
Belges	27,6	*74,7*	31,2	5,4	*87,8*	*85,4*	46,5	45,0	56,1	44,1
Autres ressortissants européens	2,3	*10,4*	4,3	9,0	*6,0*	*7,2*	3,2	3,8	46,0	39,4
Ressortissants non européens	2,0	*14,9*	6,2	15,2	*6,2*	*7,4*	3,3	3,9	55,6	48,8

Source: CE (EFT, microdonnées).

La répartition par âge est également extrêmement différente. Les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés sont assez équitablement répartis entre les classes d'âge, sauf parmi les 55-64 ans. C'est dans le groupe des 25-34 ans qu'ils sont les plus nombreux et que le taux de chômage exprimé en pourcentage de la population en âge de travailler est le plus élevé (14,8 %). En revanche, les plus jeunes (avec 39,1 % du total) et les plus âgés (33,9 %) représentent ensemble près des trois quarts de la population inactive peu qualifiée. La présence de nombreux étudiants dans la tranche d'âge la plus jeune explique en grande partie ce phénomène. Si on les exclut, on constate qu'en réalité, les trois quarts des inactifs peu qualifiés sont âgés de 45 à 64 ans. Les taux d'inactivité de ces deux groupes de population sont également les plus élevés, si on ne tient pas compte des étudiants: alors que ces taux sont inférieurs à 30 % pour les moins de 44 ans, ils s'élèvent à 33,9 % pour les 45-54 ans et même à 71,3 % pour les 55-64 ans.

Une ventilation de la population sans emploi selon le statut socio-professionnel déclaré (ou subjectif) des répondants montre en effet que parmi les hommes et les femmes peu qualifiées de 15 à 24 ans, on trouve de nombreuses personnes aux études. On observe par ailleurs qu'une large proportion des personnes de 55 à 64 ans ont déjà quitté le marché du travail via un des systèmes de retrait anticipé ou de pension légal. Cette proportion est plus élevée parmi les hommes peu qualifiés que parmi les femmes. Une part d'entre elles ne peut en effet prétendre à de telles allocations car elles bénéficient d'une carrière incomplète ou ont quitté le marché du travail depuis longtemps. Le statut de personne au foyer reste en effet l'apanage des femmes, et il est plus largement répandu parmi les plus âgées (près de 30 %) que parmi les femmes plus jeunes. En dessous de 55 ans, c'est d'ailleurs ce motif d'absence du marché du travail qui représente l'essentiel de la différence entre le taux de non-emploi des hommes et des femmes faiblement qualifiés.

Graphique 14 – Population faiblement qualifiée sans emploi: ventilation selon le genre et le statut socio-professionnel subjectif, 2011
(pourcentages du total correspondant)



Source: CE (EFT, microdonnées).

[1] Autres: autres personnes inactives, y compris celles qui se déclarent au chômage (statut subjectif) mais ne sont pas comptabilisées parmi les demandeurs d'emploi au sens du BIT (statut objectif).

Cette même ventilation fait par ailleurs apparaître qu'une frange relativement importante des peu qualifiés est en incapacité de travail. On compte 15 % de personnes sous ce statut parmi les inactifs peu qualifiés, contre 13 % en moyenne pour l'ensemble des inactifs, et 5 % seulement pour l'ensemble de la population.

Au total, le nombre de personnes en incapacité de travail enregistrées comme telles dans les EFT s'élèverait à quelque 374 000 unités. Il peut s'agir de situations très diverses, puisque l'interprétation de cette modalité est laissée au répondant. On y trouve tout aussi bien de personnes absentes de leur emploi pour cause de maladie de longue durée (et qui ne se considèrent donc pas comme « principalement en emploi », de femmes en congé de maternité, de personnes dont le degré d'incapacité (consécutif à une maladie, un accident, ou un handicap de naissance) a été reconnu. Bien qu'une partie d'entre elles soient recensées parmi les personnes occupées (14,4 % du total) ou à la recherche d'un emploi (1,3 %), la majorité est classée parmi les personnes inactives (84,4 %). Parmi ces dernières, plus de 61 % sont faiblement qualifiées.

Tableau 11 – Population en incapacité de travail, 2011

	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
Ventilation des personnes en incapacité de travail par niveau d'éducation (pourcentages du total)				
Population totale	57,4	31,7	10,9	100,0
Population inactive	61,3	30,0	8,8	100,0
Part des personnes en incapacité de travail dans la population correspondante (pourcentages)				
Population totale	9,4	4,4	1,9	5,2
Population inactive	15,2	11,7	8,5	13,1

Source: CE (EFT, microdonnées).

Si l'on examine la ventilation par nationalité (tableau 10), il ressort que plus d'un quart des personnes faiblement qualifiées au chômage sont originaires d'un pays étranger, 10,4 % étant des ressortissants européens et 14,9 % des non européens. Les ratios de chômage de ces derniers sont nettement plus élevés que celui observé pour les Belges: 15 % des non européens peu qualifiés sont demandeurs d'emploi au sens du BIT; cette proportion passe à 9 % pour les personnes originaires d'un État de l'UE, mais elle n'est que de 5,4 % pour les Belges. En revanche, les taux d'inactivité des étrangers (respectivement 39,4 % pour les ressortissants européens et 48,8 % pour les non européens, étudiants non compris) sont plus proches du niveau observé pour les Belges peu qualifiés (44,1 %).

Les EFT fournissent par ailleurs des renseignements sur les caractéristiques de l'emploi recherché par les demandeurs d'emploi et sur leurs méthodes de recherche. On dispose en revanche de relativement peu d'informations exploitables sur les personnes inactives. On peut cependant identifier certaines caractéristiques de l'expérience professionnelle passée de ces personnes sans emploi (qu'elles en cherchent un ou non), pour autant que cette expérience soit relativement récente.

Les trois quarts des demandeurs d'emploi au sens du BIT âgés de 15 à 64 ans font état d'une expérience professionnelle passée, un pourcentage d'ampleur comparable quel que soit le niveau d'éducation considéré. En revanche, parmi les inactifs, 47,7 % des peu qualifiés mentionnent une expérience professionnelle passée, un pourcentage qui s'élève à 53,4 % pour les moyennement qualifiés et à plus de 70 % pour les hautement qualifiés. N'oublions pas que parmi les inactifs faiblement qualifiés, on trouve un bon nombre d'étudiants: si certains peuvent se targuer d'une expérience professionnelle, c'est loin d'être le cas de tous, surtout parmi les plus jeunes.

Parmi ceux qui disposent d'une expérience professionnelle passée, force est de constater que cette expérience est en moyenne plus ancienne pour les faiblement qualifiés que pour les autres niveaux d'éducation. Parmi les demandeurs d'emploi au sens du BIT, cette expérience remonte à moins de deux ans dans 54 % des cas, contre plus de 60 % pour les autres niveaux d'éducation. Parmi les inactifs peu qualifiés, l'expérience de travail remonte à plus de 8 ans dans plus de la moitié des cas, contre respectivement 39 et 33,7 % pour les moyennement et les hautement qualifiés.

Tableau 12 – Expérience professionnelle des personnes sans emploi âgées de 15 à 64 ans, 2011
(pourcentages)

		Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés
Personnes ayant une expérience professionnelle				
Chômeurs		77,0	77,7	76,8
Inactifs		47,7	53,4	71,1
Temps écoulé depuis le dernier emploi (si expérience professionnelle)				
Chômeurs	Moins de 2 ans	54,5	63,2	67,8
	De 2 à 4 ans	17,0	15,2	10,9
	De 4 à 8 ans	15,3	11,3	13,1
	8 ans et plus	13,2	10,3	n.r.
Inactifs	Moins de 2 ans	19,5	29,4	28,1
	De 2 à 4 ans	10,9	12,3	16,4
	De 4 à 8 ans	18,6	19,4	21,9
	8 ans et plus	51,0	39,0	33,7
Raison pour laquelle il a été mis fin au dernier emploi (si celui-ci a été interrompu depuis moins de 8 ans)				
Chômeurs	Licenciement	33,6	33,1	26,1
	Fin d'un CDD	32,3	32,5	42,6
	Incapacité de travail	8,9	8,1	n.r.
	(Pré)Pension	n.r.	n.r.	n.r.
	Autres raisons	25,0	25,7	28,4
Inactifs	Licenciement	9,3	10,4	7,3
	Fin d'un CDD	11,4	13,7	9,2
	Incapacité de travail	27,1	20,6	13,6
	(Pré)Pension	18,0	18,2	25,3
	Autres raisons	34,2	37,1	44,6
Type d'emploi[1] (si celui–ci a été interrompu depuis moins de 8 ans)				
Chômeurs et inactifs	Emploi faiblement qualifié	37,2	19,0	n.r.
	Emploi moyennement qualifié	56,8	67,2	41,7
	Emploi hautement qualifié	6,0	13,8	50,4

Source: CE (EFT, microdonnées).
[1] Sur la base de la classification CITP 08.

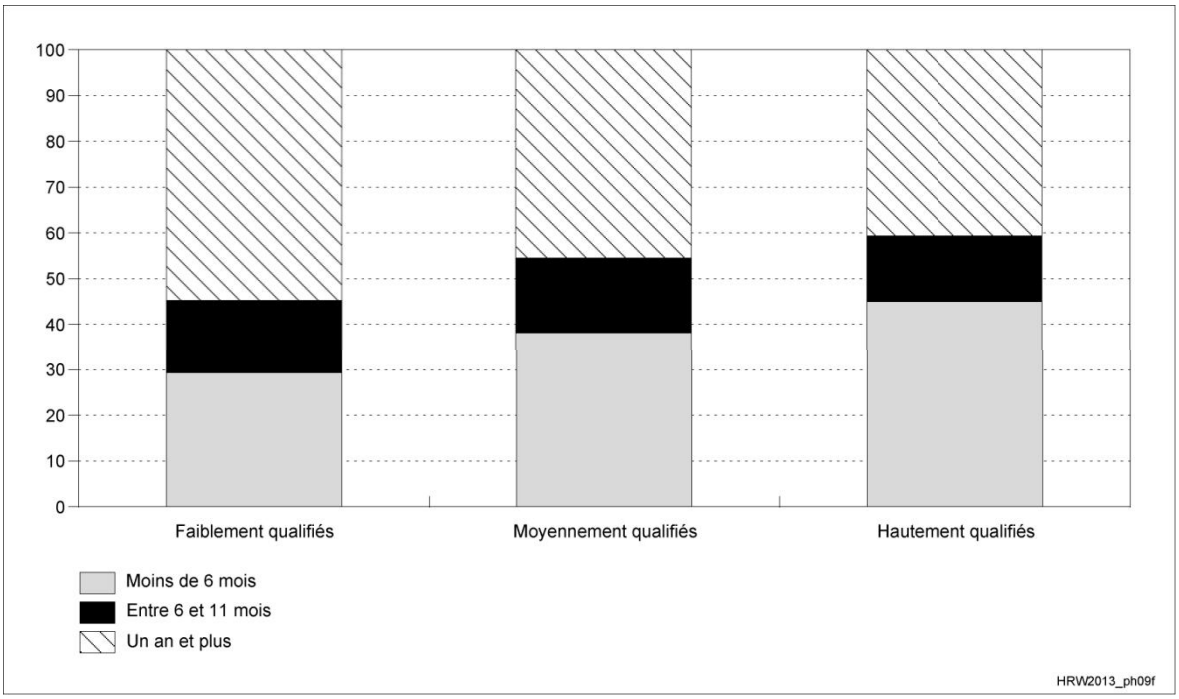
Les personnes qui ont quitté leur dernier emploi depuis moins de 8 ans doivent préciser la nature de cet emploi, ainsi que la raison pour laquelle ils l'ont quitté. Parmi les demandeurs d'emploi, les motifs de cessation de contrat ne varient guère pour les faiblement et les moyennement qualifiés: un tiers d'entre eux mentionnent qu'ils ont été licenciés, un autre tiers que leur CDD a pris fin[15]; un peu moins de 10 % d'entre eux font par ailleurs état d'une incapacité de travail; le quart restant ne précise pas le motif de fin de contrat. Les raisons de fin de contrat invoquées par les inactifs peu qualifiés concernent plus souvent une incapacité de travail (27,1 %, contre respectivement 20,6 et 13,6 % pour les autres niveaux d'éducation) la mise à la pension (18 %, comme pour les moyennement qualifiés) ou un motif non précisé (34,2 %).

[15] En revanche, les hautement qualifiés au chômage sont proportionnellement plus nombreux à préciser que leur CDD a pris fin (42,6%).

La nature de l'emploi exercé précédemment par les personnes sans emploi (demandeurs d'emploi et inactifs confondus) en 2011 montre qu'une progression dans l'emploi est possible, même pour les faiblement qualifiés: parmi ces derniers, 37 % occupaient certes antérieurement un emploi faiblement qualifié, mais 56,8 % occupaient un emploi moyennement qualifié et 6 % un emploi hautement qualifié, requérant en principe des compétences de travail plus élevées que ce que leur cursus scolaire ne le laisse penser, ce qui montre que l'expérience accumulée et les compétences acquises sur le terrain peuvent au moins en partie compenser un déficit de connaissances scolaires. Il n'en reste pas moins que, faute de comportements adéquats face au travail, certaines personnes échouent dans leur recherche d'emploi et ne peuvent entamer le processus d'accumulation de compétences qui leur permettrait d'évoluer sur le marché du travail.

Les personnes faiblement qualifiées représentent 41,7 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi au sens du BIT. Ce sont aussi celles qui présentent le profil le plus défavorable en matière de durée de chômage: 54,7 % sont à la recherche d'un emploi depuis plus d'un an, une proportion de respectivement 9 et 15 points de pourcentage supérieure à celle observée pour les moyennement et les hautement qualifiés. La part des personnes au chômage depuis 6 à 12 mois étant d'ampleur similaire pour les différents niveaux d'éducation, c'est surtout au niveau des très courtes durées de chômage que la différence se marque.

Graphique 15 – Demandeurs d'emploi au sens du BIT: ventilation par niveau d'éducation et durée de chômage, 2011
(pourcentages du total)



Source: CE (EFT, microdonnées).

Les personnes peu qualifiés sont par ailleurs caractérisées par une intensité dans la recherche d'emploi moindre que les demandeurs d'emploi plus qualifiés. Parmi les différentes méthodes de recherche d'un emploi mentionnées dans les EFT, les peu qualifiés en utilisent en moyenne 2,8, contre 3 pour les moyennement et les hautement qualifiés. Les canaux de recherche privilégiés sont sensiblement les mêmes quel que soit le niveau d'éducation, mais la proportion d'utilisateurs est généralement moindre parmi les peu qualifiés, sauf dans le cas du recours à une agence publique de placement (66 % des faiblement qualifiés y ont recours, contre 62 % des hautement

qualifiés). Cette caractéristique, couplée au fait que les faiblement qualifiés utilisent sensiblement moins que les autres des canaux tels que les candidatures spontanées, les offres d'emploi dans les journaux ou sur internet, et qu'ils se présentent moins souvent à des tests ou à des interviews, révèle sans aucun doute une asymétrie dans l'accès à l'information, à laquelle pourrait s'ajouter un découragement, voire une autocensure, des moins qualifiés face aux exigences formulées par les employeurs dans certaines offres d'emploi.

Dans les EFT, les personnes qui ne cherchent pas ou ne souhaitent pas d'emploi sont interrogées sur les raisons qui motivent ce comportement. Parmi les personnes inactives qui ne sont ni aux études, ni à la retraite ou à la préretraite et qui ont répondu à cette question, on trouve essentiellement des personnes faiblement qualifiées (59 % du total) et moyennement qualifiées (30 %). Les peu qualifiées sont particulièrement nombreuses à citer des raisons de santé pour justifier leur éloignement du marché du travail (36 %, contre respectivement 32,6 et 23,3 % pour les moyennement et les hautement qualifiées). Les personnes peu qualifiées sont également proportionnellement plus nombreuses que les autres à penser qu'il n'y a pas d'emploi disponible (13,7 % contre environ 10 % pour les autres groupes); dans les trois groupes, c'est principalement le fait d'être trop âgé qui explique ce découragement. Les personnes faiblement qualifiées sont en revanche proportionnellement moins nombreuses à évoquer leur présence indispensable pour s'occuper d'enfants ou d'adultes dépendants, ou d'autres motifs d'ordres personnels ou familiaux.

Tableau 13 – Raisons pour lesquelles les inactifs qui ne sont ni aux études, ni à la (pré)retraite ne cherchent pas ou ne souhaitent pas d'emploi, 2011
(pourcentages du total)

	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
Ne peut momentanément occuper un emploi pour cause de maladie	36,0	32,6	23,3	33,6
Garde d'enfants ou de personnes dépendantes	7,8	9,7	11,4	8,8
Autres motifs personnels ou familiaux	25,9	29,4	34,0	27,9
Pense qu'il n'y a pas d'emploi disponible	13,7	10,4	10,2	12,4
Autre motif (y compris les études ou la formation)	16,5	17,8	21,0	17,4

Source: CE (EFT, microdonnées).

3. MOBILITÉ SOCIO-ÉCONOMIQUE ET NIVEAU D'ÉDUCATION

Résumé

Les données des enquêtes sur les forces de travail (EFT) permettent de calculer des taux de transition sur une base multivariée, c'est-à-dire en tenant compte simultanément de différents déterminants.

Pour les transitions du chômage à l'emploi, avant la qualification, c'est en premier lieu la région de résidence et l'âge qui expliquent le passage du chômage à l'emploi. Le troisième facteur en ordre d'importance est le niveau d'éducation. Les peu qualifiés en particulier se démarquent par un taux de transition plus faible de 10 points de pourcentage que celui observé pour les moyennement qualifiés.

Ce même type d'estimation a été réalisé sur une période longue, de 1998 à 2011. Les transitions du chômage à l'emploi ont un profil conjoncturel marqué. Ce caractère est moins prononcé pour les hautement qualifiés. De façon systématique, le taux de retour à l'emploi est sensiblement plus bas pour les faiblement qualifiés. On observe également un léger trend haussier pour les trois groupes, ce qui signifie une baisse de la durée des épisodes de chômage en moyenne. La professionnalisation de l'accompagnement des chômeurs, le contrôle du comportement de recherche d'emploi et les dispositifs tels les titres-services ont pu contribuer à cette légère amélioration sur le long terme.

Les emplois instables sont relativement peu répandus en Belgique. La stabilité de l'emploi augmente régulièrement selon la classe d'âge, les jeunes ayant une probabilité beaucoup plus grande (3,6 %) de connaître une fin d'emploi dans l'année, alors que pour les 50 ans et plus encore à l'emploi, cette probabilité n'est que de 0,9 %. La région de résidence apparaît à nouveau comme un déterminant important: les probabilités de fin d'emploi sont plus élevées à Bruxelles (4,3 %) et en Wallonie (2,6 %) qu'en Flandre (1,7 %), ceteris paribus. Enfin, le niveau d'éducation est un facteur-clé pour la stabilité de l'emploi: par rapport aux personnes diplômées de l'enseignement supérieur, la probabilité de transition de l'emploi au chômage est quasiment deux fois plus élevée pour les moyennement qualifiés et trois fois plus pour les faiblement qualifiés.

Sur la période 1998 à 2011, la stabilité de l'emploi des peu qualifiés semble s'être détériorée. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils étaient plus nombreux à travailler dans des entreprises/branches plus fragiles ou qui ont connu des restructurations importantes sur les quinze dernières années, et/ou parce que les peu qualifiés ont plus de difficultés qu'auparavant d'accéder à des contrats stables, autrement dit parce que l'intérim et les contrats temporaires ont progressé plus rapidement dans ce groupe de population que pour les autres niveaux d'éducation.

Pour les personnes faiblement qualifiées, la probabilité de quitter l'emploi pour l'inactivité est aussi beaucoup plus importante que pour les autres groupes, tant pour les hommes que pour les femmes. Par contre, les variables socio-démographiques jouent différemment selon le sexe. Le fait d'avoir une partenaire ou des personnes à charge diminue la probabilité de passer de l'emploi à l'inactivité pour les hommes, alors que la charge de famille augmente celle des femmes, tandis que le fait d'avoir un partenaire n'a pas d'effet significatif. Ces données récentes démontrent que les responsabilités au sein du ménage restent distribuées de manière assez traditionnelle dans notre pays.

Le rapport utilise également les résultats de l'enquête sur les revenus et les conditions de vie (SILC), qui permettent de suivre les individus mois par mois. Les transitions de courte durée y sont donc enregistrées, contrairement aux EFT. Étant donné que l'âge est une variable cruciale pour les transitions, on a homogénéisé le groupe de personnes observées en se limitant aux 30 à 44 ans. Les trajectoires ont été partitionnées de façon a-théorique. On obtient quatre clusters de trajectoires semblables : « insertion durable dans l'emploi », « emploi précaire avec alternance

entre emploi, chômage et inactivité », « domination du chômage » et « trajectoire d'éloignement du marché du travail dominée par l'inactivité ». Le premier cluster (insertion durable dans l'emploi) représente 56 % des trajectoires pour les peu qualifiés, alors qu'il porte sur plus de 80 % des trajectoires pour les moyennement qualifiés et de 90 % pour les hautement qualifiés.

Les données administratives de l'ONEM permettent également de calculer un taux de transition vers l'emploi pour l'ensemble des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi. On en déduit que 34,2 % des personnes enregistrées comme tels au second trimestre de 2011 ont occupé (au moins temporairement) un emploi au cours des douze mois suivant. Cette proportion n'est que de 28,2 % pour les demandeurs d'emploi faiblement qualifiés (qui représentent 58,1 % de la totalité des CCI DE) alors qu'elle s'élève à respectivement 41,6 et 44,8 % pour les moyennement et les hautement qualifiés. Les chances de sorties vers l'emploi des chômeurs peu qualifiés sont d'autant plus faibles qu'ils sont âgés et que leur durée d'inoccupation est longue. Dans les régions, c'est à Bruxelles et en Wallonie que les taux de sortie sont les plus faibles (respectivement 21,2 et 24,3 %); la Flandre se démarque par un taux de 36,6 %.

Il ressort du module ad hoc de 2009 des enquêtes sur les forces de travail, consacré à la transition des jeunes entre l'école et le marché du travail, que la probabilité d'exercer un emploi pendant les études augmente avec le niveau d'éducation le plus élevé atteint. Après avoir quitté l'enseignement, un quart des faiblement qualifiés avait décroché un premier emploi d'au moins trois mois, un autre quart avait eu un tel emploi et il s'agissait de leur emploi actuel et enfin la moitié avait occupé un emploi significatif mais qui était terminé. Dans ce dernier groupe, environ un jeune sur deux n'avait pas retrouvé d'emploi au moment de l'enquête. Le temps moyen entre la sortie de l'enseignement et le début du premier emploi significatif diffère peu selon le niveau d'éducation. Si l'on considère l'emploi obtenu dans les trois ans suivant la sortie, la durée moyenne est de 4,3 mois pour ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires et de 3,7 mois pour les autres. Si l'on étend la période à cinq ans après la sortie, on observe que les faiblement qualifiés ont besoin de 3,3 mois supplémentaires en moyenne pour trouver un travail (durée tirée vers le haut par le profil moins « favorable » de ces chercheurs d'emploi) contre un peu moins de deux mois pour les autres.

3.1. Transitions socio-économiques sur la base des EFT

3.1.1. Méthodologie

L'étude des transitions entre les statuts socio-économiques pour la population en âge de travailler (emploi, chômage et inactivité) se base ici sur les données des enquêtes sur les forces de travail (EFT). Conçues d'abord pour des analyses en coupe transversale, elles ne permettent pas le suivi des mêmes personnes à travers le temps, comme le ferait une enquête longitudinale[16].

Pour étudier la mobilité socio-économique à travers le temps, un élément rétrospectif a été introduit dans l'EFT sous la forme d'une question concernant la situation socio-économique de la personne un an avant l'enquête. Par conséquent, un maximum d'une transition par an et par personne peut être enregistré, même si plusieurs mouvements ont pu avoir lieu durant ce laps de temps. En particulier, si après une transition de moins de 12 mois, la personne est retournée dans la même situation qu'un an auparavant, il n'y a pas de changement enregistré.

Contrairement à la situation socio-économique au moment de l'enquête, qui est déduite de plusieurs questions afin de satisfaire aux critères du BIT, celle un an avant l'enquête repose uniquement sur la déclaration des répondants. Cela laisse donc potentiellement la place à des interprétations différentes selon les individus.

[16] De tels changements sont à l'étude pour l'ensemble des pays. Les données EFT longitudinales existent déjà pour certains, ce n'est pas le cas pour la Belgique.

La matrice de transitions ci-après divise la population en âge de travailler en 2010 en trois groupes: les personnes ayant un travail, les demandeurs d'emploi et les personnes inactives. Nous considérons ces trois groupes séparément, en regardant pour chacun leur situation sur le marché du travail un an plus tard[17]. Pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans en Belgique, les états les plus persistants sont l'emploi (95 % des personnes qui étaient en emploi en 2010 le sont toujours en 2011 et l'inactivité (88 % des inactifs en 2010 le sont toujours en 2011). Pour les chômeurs, 77 % d'entre eux restent dans le non-emploi (chômage et inactivité) un an plus tard et 23 % ont trouvé un emploi.

La même matrice a été construite pour tous les pays de l'UE15. L'intérêt d'une comparaison internationale est de fixer les ordres de grandeur pour les transitions entre statuts socio-économiques et d'illustrer l'hétérogénéité entre les différents pays. Cette dernière est en partie le reflet des institutions du marché du travail, notamment l'utilisation de l'inactivité (invalidité, ...) comme système alternatif au chômage, le développement des mini-jobs avec des durées courtes qui peuvent résulter en des taux d'accès à l'emploi plus élevés, l'utilisation du temps partiel, etc.

La proportion des personnes ne se trouvant plus en emploi en 2011, alors qu'elles l'étaient un an auparavant s'élève à près de 10 % en Espagne, aux environs de 7 % en France, au Portugal, en Finlande et en Grèce. À l'autre extrême, nous trouvons les Pays-Bas, la Suède et l'Allemagne (aux environs de 4 %). Avec son taux de sortie de 5,1 % en moyenne, la Belgique se situe parmi les pays où les sorties de l'emploi sont faibles, autrement dit où l'emploi est relativement stable. Si l'on distingue entre les deux destinations possibles (chômage ou inactivité), ce sont surtout les transitions vers le chômage qui sont nombreuses en Espagne, Grèce et Portugal, alors que les mouvements de l'emploi vers l'inactivité dominent surtout en Finlande, en Autriche et en Italie. Le classement des pays reflète bien entendu l'importance de la conjoncture pour les transitions vers le non-emploi.

Tableau 14 – Répartition selon la situation sur le marché du travail en 2011 dans les pays de l'UE15[1]
(pourcentages de la population en âge de travailler répartie par statut socio-économique en 2010)

Statut en 2011	Personnes en emploi en 2010			Chômeurs en 2010			Inactifs en 2010		
	en emploi	chômeur	inactif	En emploi	chômeur	inactif	en emploi	chômeur	inactif
AT	93,9	1,9	3,8	41,8	26,3	31,5	24,3	2,6	72,3
BE	**94,9**	**2,1**	**3,0**	**22,8**	**33,6**	**43,6**	**8,1**	**4,0**	**87,9**
DE	95,6	1,8	2,6	27,3	43,6	29,0	17,1	3,4	79,3
DK	93,5	3,0	3,5	41,9	32,7	25,2	23,7	9,2	66,9
ES	90,3	6,7	3,0	24,3	61,4	14,3	8,0	8,2	83,8
FI	92,9	2,3	4,7	32,8	30,8	35,6	27,1	6,9	64,6
FR	92,6	3,2	4,2	33,5	42,1	24,4	9,9	4,4	85,7
GR	93,2	4,8	2,1	11,6	77,9	10,5	1,8	4,7	93,5
IT	94,9	1,9	3,2	25,1	29,0	45,8	4,5	2,8	92,7
LU	94,9	2,0	3,1	47,5	33,6	19,0	11,3	3,5	85,2
NL	95,5	1,7	2,7	49,9	22,7	27,4	42,7	4,3	53,0
PT	92,7	4,8	2,5	27,4	47,2	25,5	5,4	6,0	88,5
SE	95,9	1,6	2,5	47,2	33,9	18,9	29,0	10,3	60,7
UK	94,1	2,9	3,0	38,8	48,9	12,2	15,8	7,8	76,4

Source: CE (EFT, microdonnées).
[1] Pas de donnée pour l'Irlande.

Nous complétons cet aperçu des flux sur le marché de travail en examinant les sorties du chômage et de l'inactivité.

[17] L'année 2011 est l'année la plus récente pour laquelle on dispose des microdonnées.

Parmi ceux qui étaient demandeurs d'emploi en 2010, la part de ces personnes ayant un travail en 2011 atteint 50 % aux Pays-Bas, 47 % en Suède et 41 % au Danemark. À l'autre extrême, ces proportions sont de l'ordre 24 % en Espagne, 23 % en Belgique et 12 % en Grèce. Le taux moyen d'accès à l'emploi au départ du chômage est donc faible en Belgique, ce qui équivaut à dire que la durée de chômage y est plus longue que dans la plupart des pays européens.

Pour les personnes qui se déclaraient inactives en 2010 et qui ont un travail en 2011, la proportion atteint 24 % au Danemark et en Autriche, 27 % en Finlande et 29 % en Suède. Les Pays-Bas se démarquent encore plus avec un taux de près de 43 %. Cette proportion atteint encore 16 % au Royaume-Uni et en Allemagne. À l'autre extrême, on trouve le Portugal avec 5,4 % des inactifs en 2010 ayant un travail un an plus tard, 4,5 % en Italie et à peine 1,5 % en Grèce. Le taux d'accès à l'emploi au départ de l'inactivité est également médiocre en Belgique, avec 8 %.

Rappelons que la répartition des personnes selon le statut socio-économique au moment de l'enquête (ici, 2011) n'est pas basée sur le type de prestation que la personne perçoit. Ainsi en Belgique, une personne recevant un revenu d'intégration, mais restant disponible pour le marché du travail et qui recherche activement un emploi, sera répertoriée comme demandeur d'emploi et non comme inactif. Les différences de mouvements vers l'emploi à partir du chômage ou de l'inactivité ne peuvent donc pas être attribuées uniquement aux différences entre régimes de prestations sociales.

Dans les sections suivantes, nous procédons à une analyse multivariée des transitions entre états socio-économiques. On utilise à cet effet un modèle à variable qualitative, c'est-à-dire un modèle statistique qui spécifie la distribution de probabilités de la variable dépendante discrète comme une fonction de variables indépendantes.

Pour estimer un modèle à variable qualitative, on exploite implicitement les proportions de personnes dans une situation donnée (par exemple les personnes ayant un emploi en 2011 alors qu'elles se déclaraient en chômage l'année précédente). L'intuition est que si l'on peut voir ces proportions comme des estimations des fréquences relatives des évènements que nous voulons étudier (par exemple le passage du chômage à l'emploi entre 2010 et 2011), on peut dans un second temps relier ces estimations des probabilités[18] à un ensemble de variables indépendantes telles le sexe, le niveau d'éducation, l'âge, la nationalité, la région ou la situation du ménage. De la sorte, on peut procéder à une analyse multivariée, qui permet de mesurer l'effet de la caractéristique sur la probabilité de transition, en contrôlant pour l'effet de l'ensemble des autres caractéristiques reprises dans le modèle, de manière analogue à une analyse à l'aide d'une régression linéaire classique.

3.1.2. Les transitions du chômage vers l'emploi

Les transitions du chômage à l'emploi sont assez faibles en Belgique. D'après le modèle empirique sur les données non pondérées de 2011, 57 % des personnes au chômage du groupe de référence[19] retrouveraient un emploi l'année suivante. Les femmes ont une probabilité légèrement plus faible de passer du chômage à l'emploi. De même, les personnes avec un partenaire ont de meilleures chances de quitter le chômage pour l'emploi (66 %). La nationalité n'a pas d'impact statistiquement significatif[20].

---

18 Les estimations sont faites ci–après avec une spécification logit sur les données non pondérées, c'est–à–dire en ne tenant pas compte des coefficients de calibration calculés pour extrapoler les résultats des enquêtes à l'ensemble de la population.

19 Homme, niveau de qualification moyen, résidant en Flandre, âgé de 35 à 49 ans, belge, isolé, pas de dépendant.

20 Les écarts selon la nationalité montrent un meilleur retour à l'emploi pour les ressortissants de l'UE par rapport aux Belges et un retour plus difficile pour les non–Européens.

Tableau 15 – Estimations concernant la transition du chômage vers l'emploi, 2011

	Coefficient	Écart type	Significativité	Probabilité calculée
Référence[1]	0,27670	0,13400	**	56,9
Femmes	-0,19290	0,09140	**	52,1
Peu qualifiés	**-0,43720**	**0,10030**	****	**46,0**
Hautement qualifiés	0,05140	0,12310		58,1
Bruxelles	-1,29930	0,12770	****	26,5
Wallonie	-0,74500	0,10060	****	38,5
20 à 24 ans	0,54730	0,13560	****	69,5
25 à 34 ans	0,33880	0,10900	***	64,9
50 à 64 ans	-0,93090	0,14750	****	34,2
Autres ressortissants UE	0,13730	0,15480		60,2
Ressortissant non UE	-0,09170	0,17790		54,6
Nationalité inconnue	0,08300	0,63850		58,9
Partenaire	0,38630	0,10630	***	66,0
Personne(s) à charge	-0,05420	0,10040		55,5
Pseudo R^2	13,9 %			

Source: CE (EFT, microdonnées non pondérées).

[1] Groupe de référence: homme, moyennement qualifié, résidant en Flandre, âgé de 35 à 49 ans, belge, isolé, pas de personnes à charge.

[2] ****= statistiquement significatif au seuil de 0,1 %,*** = statistiquement significatif au seuil de 1 %, ** = statistiquement significatif au seuil de 5 %, *= statistiquement significatif au seuil de 10 %.

La région de résidence a un effet très important, en sus de effets contrôlés par le modèle (nationalité, etc.): entre 2010 et 2011, le taux de retour à l'emploi a été de près de 30 % (20 points de pourcentage) plus bas en Wallonie qu'en Flandre, où il était plus du double de celui à Bruxelles.

Deuxième facteur-clé: l'âge. La probabilité de retrouver un emploi n'atteint plus que 34 % pour le groupe des demandeurs d'emploi âgés de 50 à 64 ans. La durée de chômage des cinquantenaires et plus est donc particulièrement élevée, même si ce groupe est numériquement assez restreint.

Le troisième facteur en ordre d'importance est le niveau d'éducation. Selon les données de 2011, le taux de sortie du chômage vers l'emploi est semblable pour les moyens et les hautement qualifiés. Ce sont surtout les peu qualifiés qui se démarquent, avec un taux de 46 % (soit 10 points de pourcentage de moins) pour un individu identique à celui de référence, sinon par son niveau d'éducation.

Nous avons effectué le même type d'estimation en groupant les résultats des enquêtes pour la période 1998 à 2011[21]. La spécification utilisée est similaire, à part que nous ne contrôlons pas pour les groupes de nationalité, étant donné les élargissements successifs de l'UE sur cette période. L'échantillon a été divisé en trois selon le niveau d'éducation et les estimations ont été réalisées de manière séparée. On peut ainsi voir si l'impact du niveau d'éducation a changé à travers le temps.

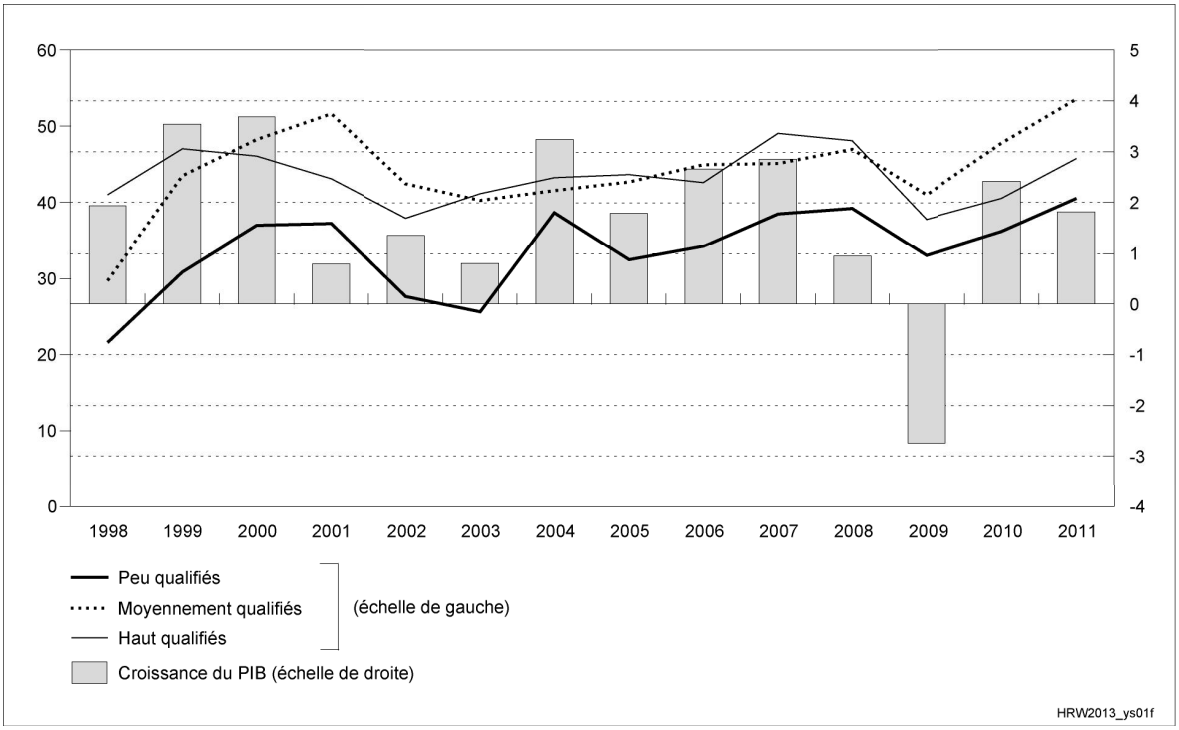
[21] Les enquêtes sur les forces de travail sont disponibles depuis 1983 pour la Belgique. Toutefois, il y a eu plusieurs remaniements importants. L'enquête était menée sur un seul trimestre jusqu'en 1998, elle est devenue continue à partir de 1999.

On constate que les transitions du chômage à l'emploi ont un profil conjoncturel marqué: la série est cyclique. Ce caractère est moins prononcé pour les hautement qualifiés. Le taux de retour à l'emploi est sensiblement plus bas pour les peu qualifiés.

On observe aussi un léger trend haussier pour les trois groupes, ce qui signifie une baisse de la durée des épisodes de chômage en moyenne. Le meilleur contrôle du comportement de recherche d'emploi à partir de la mi-2004, la plus grande professionnalisation de l'accompagnement et le développement des titres-services ont pu contribuer à ce développement.

Comme les estimations ont été menées indépendamment sur les trois niveaux d'éducation, on peut également comparer les effets des autres variables. Ainsi le fait d'avoir un(e) partenaire dans le ménage joue de manière similaire (positive) dans les trois groupes. De même, les effets négatifs sur la transition pour Bruxelles et la Wallonie sont présents de manière transversale. Cet effet est toutefois moindre pour les hautement qualifiés. Les coefficients pour la classe d'âge montrent un fort effet: la transition vers l'emploi est bien plus élevée en fonction de la qualification pour les trois premiers groupes d'âge (20 à 24 ans, 35 à 34 ans et 35 à 49 ans). Par contre, pour les 50 ans et plus, le coefficient dans les trois groupes est très proche: la transition pour ces demandeurs d'emploi est beaucoup plus difficile, quel que soit leur niveau d'études initial. Sur cette plus longue période, le sexe n'a pas d'effet significatif en général. On constate même un effet positif pour les femmes dans la population des moins qualifiées, autrement dit sur la période 1998 à 2011, les femmes peu qualifiées sont un peu plus facilement retournées à l'emploi que leurs homologues masculins. Le succès des titres-services a sans doute contribué à cela.

Graphique 16 – Transitions du chômage à l'emploi: profil temporel
(pourcentages, estimations par niveau d'éducation)



Source: CE (EFT, microdonnées non pondérées).

3.1.3. Les sorties de l'emploi

En moyenne, en Belgique, les emplois sont relativement stables. L'analyse des transitions permet de pointer les facteurs importants des sorties de l'emploi (matérialisées surtout par les fins de contrat et les licenciements pour les sorties vers le chômage, par les retraits pour raisons familiales et sociales, études, maladie et retraite pour l'inactivité).

3.1.3.1. Les sorties vers le chômage

En Belgique, les emplois instables ou de courte durée sont relativement peu répandus : pour le groupe de référence, le taux de transition est de 1,7 %. Les données montrent toutefois des différences importantes. La stabilité de l'emploi augmente régulièrement selon la classe d'âge, les jeunes ayant une probabilité beaucoup plus grande (3,6 %) de connaître une fin d'emploi dans l'année, alors que pour les 50 ans et plus encore à l'emploi, cette probabilité n'est que de 0,9 %.

La nationalité a également un impact significatif sur le passage de l'emploi au chômage: les personnes étrangères à l'UE occupent en général des postes plus précaires en termes de stabilité, l'écart entre les ressortissants européens et les Belges étant plus faible, au bénéfice de ces derniers.

Il n'y pas de différence entre homme et femme pour ce type de transition. Par contre, le fait d'avoir un(e) partenaire diminue la probabilité de fin d'emploi.

Les emplois seraient plus instables dans la construction et les services marchands que dans le secteur manufacturier, alors qu'ils le sont moins dans le non-marchand au sens large (comprenant l'enseignement et les administrations publiques). Toutefois ces coefficients sectoriels sont estimés avec une grande imprécision.

La région de résidence apparaît à nouveau comme un déterminant important: les probabilités de fin d'emploi sont plus élevées à Bruxelles (4,3 %) et en Wallonie (2,6 %) qu'en Flandre, *ceteris paribus*.

Enfin, le niveau d'éducation est un facteur-clé pour la stabilité de l'emploi: par rapport aux personnes diplômés de l'enseignement supérieur, la probabilité de transition de l'emploi au chômage est presque deux fois plus élevée pour les moyennement qualifiés et trois fois plus pour les peu qualifiés.

Tableau 16 – Estimations concernant la transition de l'emploi vers le chômage, 2011

	Coefficient	Écart-type	Significativité	Probabilité calculée
Référence[1]	-4,06360	0,13070	****	1,7
Femmes	0,03370	0,08040		1,7
Peu qualifiés	**0,65310**	**0,08590**	****	**3,2**
Hautement qualifiés	-0,54990	0,09550	****	1,0
Bruxelles	0,96850	0,10500	****	4,3
Wallonie	0,42650	0,08280	****	2,6
20 à 24 ans	0,76950	0,12340	****	3,6
25 à 34 ans	0,46480	0,08660	****	2,7
50 à 64 ans	-0,63960	0,12210	****	0,9
Autres ressortissants UE	0,20820	0,12530	*	2,1
Ressortissants non UE	1,15500	0,14740	****	5,2
Nationalité inconnue	0,98820	0,78090		4,4
Partenaire	-0,67330	0,08320	****	0,9
Personne(s) à charge	0,03030	0,08000		1,7
Construction	0,16580	0,14810		2,0
Services marchands	0,14690	0,11120		2,0
Services non marchands	-0,16110	0,12530		1,4
Autres branches	0,07920	0,25030		1,8
Pseudo R^2	9,4 %			

Source: CE (EFT, microdonnées non pondérées).

[1] Groupe de référence: homme, moyennement qualifié, résidant en Flandre, âgé de 35 à 49 ans, belge, isolé, pas de personnes à charge, industrie manufacturière.

[2] **** = statistiquement significatif au seuil de 0,1 %, *** = statistiquement significatif au seuil de 1 %, ** = statistiquement significatif au seuil de 5 %, *= statistiquement significatif au seuil de 10 %.

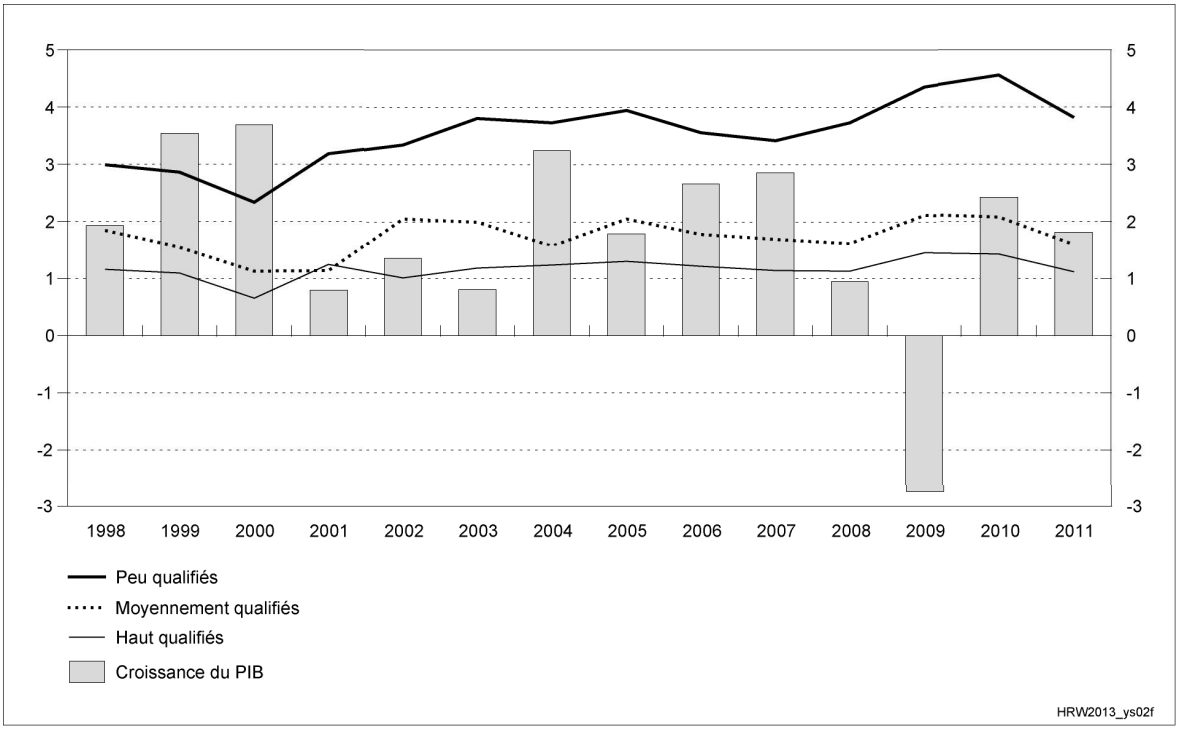
Sur l'ensemble des données des enquêtes sur les forces de travail pour la période de 1998 à 2011, nous avons estimé un modèle similaire de transition de l'emploi au chômage. Les estimations sont réalisées de manière indépendante pour les trois niveaux d'éducation.

Nous commentons d'abord les coefficients des variables pour les années. On observe que la transition vers le chômage est un phénomène cyclique, surtout pour les peu et les moyennement qualifiés. Les pertes et fins d'emploi pour les hautement qualifiés sont moins sensibles à la conjoncture économique. En termes de niveau, le taux de transition de l'emploi au chômage est beaucoup plus élevé pour les peu qualifiés et beaucoup plus bas pour les hautement qualifiés. Sur les dix dernières années, ces différences de niveau selon la qualification sont systématiques.

On observe un léger trend haussier pour les trois groupes, mais la pente est plus marquée pour le groupe des peu qualifiés. Autrement dit, sur la période examinée, la stabilité de l'emploi des peu qualifiés semble s'être détériorée. Cela peut trouver son origine soit parce que les peu qualifiés

étaient plus nombreux à travailler dans des entreprises/branches plus fragiles ou qui ont connu des restructurations importantes sur les quinze dernières années, et/ou parce que les peu qualifiés ont plus de difficultés qu'auparavant d'accéder à des contrats stables (CDI, ...), autrement dit que la part de l'intérim et des contrats temporaires a augmenté plus vite parmi les peu qualifiés que pour les autres groupes de personnes occupées.

Graphique 17 – Transitions de l'emploi au chômage: profil temporel
(pourcentages, estimations par niveau d'éducation)



Source: CE (EFT, microdonnées non pondérées).

On peut également comparer l'impact des autres variables indépendantes dans les trois estimations. On constate que les variables démographiques (partenaire dans le ménage, sexe) ont des impacts similaires. De même, le lieu de résidence joue de façon transversale. Pour les classes d'âges (hors les plus âgés), on observe d'importantes différences selon le niveau d'éducation: plus la personne est qualifiée, plus l'emploi est stable. Par contre, pour les personnes de 50 à 64 ans, la transition vers le chômage est beaucoup moins fréquente et on n'observe pas de grandes différences entre niveaux d'éducation (l'ordre apparaît même inversé: les moins qualifiés parmi les âgés sortiraient moins de l'emploi vers le chômage que leurs homologues plus qualifiés). Pour cette tranche d'âge, les sorties vers l'inactivité jouent un rôle prépondérant.

3.1.3.2. Les sorties vers l'inactivité

Pour les sorties de l'emploi vers l'inactivité, il a été jugé opportun de faire des estimations séparées pour les hommes et les femmes.

Les estimations montrent que les transitions de l'emploi vers l'inactivité sont relativement peu fréquentes, de l'ordre de 1,5 % par an dans le groupe de référence. Le lieu de résidence a moins d'impact que pour les autres types de transitions. Bruxelles et la Wallonie ont des taux légèrement plus élevés que la Flandre, mais les écarts ne sont pas statistiquement significatifs pour Bruxelles.

La caractéristique qui a l'effet le plus important, tant pour les hommes que les femmes, est la nationalité, pour les étrangers à l'UE. Les transitions vers l'inactivité sont aussi bien plus nombreuses parmi les 50 à 64 ans: pour les hommes, la probabilité de transition est de 5,7 % (soit près de quatre fois celle des 35 à 49 ans) et de 3,7 % pour les femmes. Comme attendu, les catégories plus jeunes (20 à 24 ans et 25 à 34 ans) parmi les hommes ne diffèrent pas statistiquement de la classe d'âge de référence, alors que les jeunes femmes de ces deux tranches d'âge se retirent du marché du travail avec des probabilités plus élevées, de 4,5 % et 3,0 % respectivement, pour des raisons en grande partie liées à la maternité et l'éducation des jeunes enfants.

Tableau 17 – Estimations concernant la transition de l'emploi vers l'inactivité, 2011

	Hommes			Femmes		
	Coefficient	Significativité	Probabilité calculée	Coefficient	Significativité	Probabilité calculée
Référence[1]	-4,21740	****	1,5	-4,28260	****	1,4
Peu qualifiés	**0,56430**	****	**2,5**	**0,41950**	****	**2,1**
Hautement qualifiés	-0,36890	***	1,0	-0,53760	****	0,8
Bruxelles	0,25500		1,9	0,22310		1,7
Wallonie	0,28810	***	1,9	0,39480	****	2,0
20 à 24 ans	0,35530		2,1	1,21610	****	4,5
25 à 34 ans	-0,17300		1,2	0,80370	****	3,0
50 à 64 ans	1,41400	****	5,7	1,03250	****	3,7
Autres ressortissants UE	0,07310		1,6	0,03640		1,4
Ressortissants non UE	1,43890	****	5,8	1,37640	****	5,2
Nationalité inconnue				1,05880		3,8
Partenaire	-0,29670	****	1,1	0,08320		1,5
Personne(s) à charge	-0,41660	***	1,0	0,51870	****	2,3
Construction	0,02280		1,5	0,11560		1,5
Services marchands	-0,04390		1,4	0,14210		1,6
Services non marchands	-0,05450		1,4	-0,08780		1,2
Autres branches	0,31880		2,0	1,00820	****	3,6
Pseudo R^2	10,1 %			6,8 %		

Source: CE (EFT, microdonnées non pondérées).

[1] Groupe de référence: homme/femme, moyennement qualifié, résidant en Flandre, âgé de 35 à 49 ans, belge, isolé, pas de personnes à charge, industrie manufacturière.

[2] ****= statistiquement significatif au seuil de 0,1 %,*** = statistiquement significatif au seuil de 1 %, ** = statistiquement significatif au seuil de 5 %, *= statistiquement significatif au seuil de 10 %.

Les variables démographiques jouent différemment pour les deux groupes. Le fait d'avoir une partenaire ou des personnes à charge diminue la probabilité de passer de l'emploi à l'inactivité pour les hommes, alors que la charge de famille augmente celle-ci pour les femmes, tandis que le fait d'avoir un partenaire n'a pas d'effet significatif. Ces données de 2011 montrent ainsi que les responsabilités au sein du ménage restent distribuées de manière assez traditionnelle.

Enfin, le niveau d'éducation joue de manière similaire pour les deux sexes. Les peu qualifiés ont une plus grande probabilité de passer de l'emploi à l'inactivité (2,5 % pour les hommes et 2,1 % pour les femmes) que les hautement qualifiés (avec des probabilités de 1 % pour les hommes et 0,8 % pour les femmes).

3.2. Transitions sur le marché du travail au travers des enquêtes SILC

3.2.1. Les données SILC

Grâce à l'expérience accumulée avec le panel européen des ménages (ECHP), Eurostat a mis au point en 2004 une série de questionnaires nationaux harmonisés dénommés collectivement le European Union Survey on Income and Living Conditions (SILC). L'enquête porte sur la mesure du revenu et sur l'évaluation des conditions de vie des personnes vivant en ménage ordinaire (les personnes vivant en communauté sont exclues). C'est une enquête annuelle, qui s'intéresse tant aux individus qu'aux ménages. Tous les adultes (16 ans ou plus) repris dans l'échantillon doivent répondre à un questionnaire sur leurs revenus, leur situation professionnelle, mais également le logement et la santé.

Contrairement à l'ECHP qui était un panel « pur », où les mêmes répondants sont réinterrogés chaque année, formant un ensemble représentatif permettant de suivre leur trajectoire en tant qu'individu, de même que celle de leur famille, SILC a adopté une stratégie rotative, où un quart de l'échantillon est renouvelé chaque année, de sorte que les personnes y sont suivies pour une durée de quatre ans au plus.

En Belgique, SILC interroge environ 6 000 ménages.

3.2.2. Les trajectoires professionnelles

Les enquêtes SILC comportent un calendrier récapitulatif où la personne indique, pour chaque mois, sa situation par rapport au marché du travail selon une nomenclature déterminée[22] d'états mutuellement exclusifs. Le calendrier est rempli pour les 12 mois correspondant à l'année de référence sur laquelle portent les données de revenus collectées par SILC. Ainsi le questionnaire 2010 interroge les personnes sur les différents revenus perçus en 2009[23]. On peut ainsi décrire la trajectoire mois par mois de la personne suivie. Plus la nomenclature est fine, plus le parcours est restitué dans sa richesse et sa complexité, mais aussi plus les données sont difficiles à manipuler.

La nomenclature du calendrier a été recodée en trois états: emploi, chômage et inactivité. À partir des informations sur les situations mensuelles, on peut réaliser un chronogramme, montrant les changements de situations sur un certain nombre de mois. Étant donné que nous avons montré dans les estimations sur les données EFT l'importance de l'âge pour les transitions, nous avons sélectionné ici uniquement les répondants âgés de 30 à 44 ans, dans le but d'avoir une plus grande homogénéité.

Nous avons également restreint l'échantillon en imposant que les personnes soient observées durant 24 mois consécutifs. On obtient ainsi un échantillon non pondéré de 728 personnes. Si l'on sépare cet échantillon par niveau d'éducation, on obtient trois groupes de respectivement 140, 278 et 310 personnes respectivement. Les chronogrammes[24] sont présentés dans le graphique suivant.

On obtient ainsi une image des trajectoires selon le niveau d'éducation. La proportion de mois en emploi est très différente dans les trois groupes: si elle est de 64 % pour les peu qualifiés, elle atteint 83 % pour les moyennement qualifiés et 91 % pour les hautement qualifiés. Le chômage et l'inactivité sont beaucoup plus présents dans les trajectoires des peu qualifiés (13 % des périodes

22 Neufs situations sont prévues: (1) salarié (temps plein), (2) salarié (temps partiel), (3) indépendant (temps plein), (4) indépendant (temps partiel), (5) chômeur, (6) retraité, (7) étudiant, (8) autre inactif, (9) service militaire.

23 Certaines variables ont trait à l'année du questionnaire (situation sur le marché du travail, caractéristique de l'employeur, état de santé, ...) et d'autres portent sur l'année précédente (notamment les revenus et le calendrier mensuel). Nous utilisons à nouveau ces données pour estimer un salaire mensuel dans le chapitre 6.

24 Dans le panneau de gauche du graphique, les individus sont simplement classés selon leur numéro d'identification.

sont passées en chômage, 23 % en inactivité), que pour les moyennement et les hautement qualifiés (où ces pourcentages sont respectivement de 8 et 9 % pour les uns et de 3 et 6 % pour les autres). Ces mesures sont à rapprocher des traditionnels taux d'emploi, de chômage et d'inactivité, mais l'on tient en outre compte ici de la durée passée dans ces états au cours des 24 mois observés, alors que le taux d'emploi ou le taux de chômage sont des instantanés de la situation à un moment donné.

Les analyses quantitatives de trajectoires se répartissent en deux grandes familles: les modélisations économétriques et les constructions typologiques. La démarche économétrique s'intéresse à un aspect de la trajectoire (la durée du premier épisode de chômage, la durée du premier emploi, la survenue d'une transition, etc.) et vise à modéliser les liens entre la variable d'intérêt et les variables retenues comme explicatives. La démarche typologique vise en un premier temps à styliser la trajectoire elle-même prise dans sa globalité, sans référence aux variables explicatives.

Cette approche typologique des trajectoires est surtout utilisée pour décrire les sortants du système éducatif, car ce moment d'entrée sur le marché du travail constitue une origine « naturelle » de l'axe du temps[25]. Suivre deux ou trois ans d'activité de personnes peu qualifiées est plus arbitraire. Nous avons réduit cette hétérogénéité en nous limitant aux 30 à 44 ans, qui correspondent aux tranches d'âge les plus actives de la population.

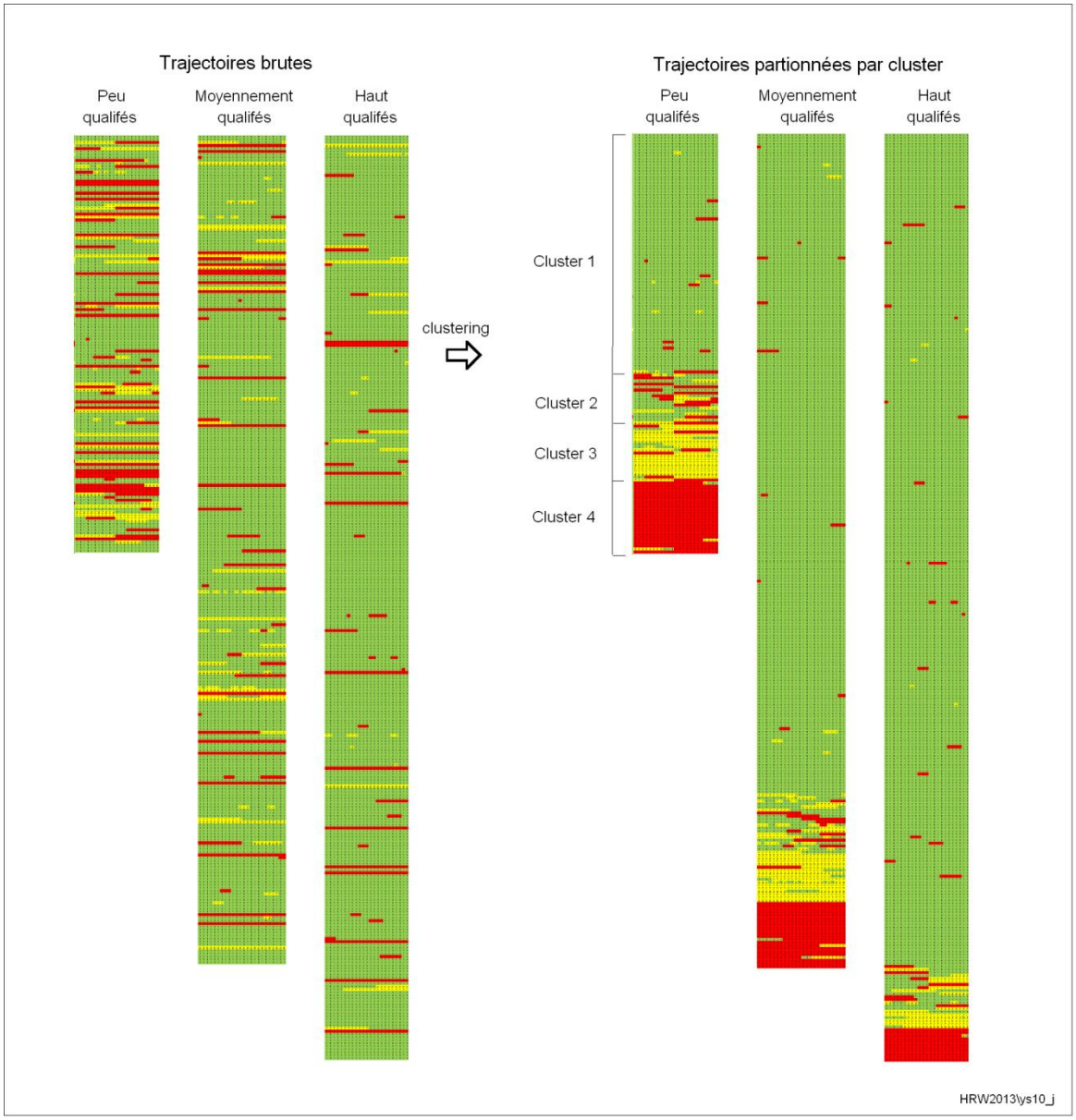
La démarche est réalisée de la façon suivante. Dans une première étape, les parcours sont partitionnés en N classes, afin de rassembler les trajectoires les plus semblables. Différentes méthodes de « clustering » peuvent être utilisées à cet effet, mais les méthodes habituelles ne tiennent pas compte de l'aspect séquentiel des épisodes, ce qui est un inconvénient important[26].

Sur les données SILC, la partition des trajectoires a été réalisée à l'aide d'une méthode de clustering classique (Brzinsky-Fay, 2007), sur la base de trois caractéristiques des trajectoires: le pourcentage total de la trajectoire passé dans chacun des états, le nombre de transitions enregistrées par individu et la situation de départ. La partition obtenue est la suivante.

25 Pour une typologie des sortants du système éducatif, nous renvoyons le lecteur au Rapport CSE 2009 sur les jeunes et à la section 3.4 du présent rapport.

26 La méthode d'appariement optimal permettrait idéalement de pallier à ce manque.

Graphique 18 – Deux années de vie active dans l'échantillon SILC par niveau d'éducation, Belgique[1]
(personnes âgés de 30 à 44 ans, suivies de janvier 2008 à décembre 2009)



Source: Eurostat (SILC).

[1] Chaque ligne représente la trajectoire d'une personne. Chaque carré représente un mois. Toutes sont suivies 24 mois. Un carré gris moyen (vert) signifie en emploi, gris clair (jaune) au chômage, noir (rouge) en inactivité. Les données ne sont pas pondérées.

Sur cette seule base des caractéristiques de trajectoires, on a pu déterminer quatre grands groupes de parcours d'insertion professionnelle durant la carrière :

Groupe 1 : insertion durable dans l'emploi (sur les 140 personnes peu qualifiées, 56 % sont dans ce groupe).

Groupe 2 : emploi précaire avec alternance entre l'emploi, le chômage et l'inactivité (12 %).

Groupe 3 : trajectoire dominée par le chômage (14 %): les deux années de vie active sont largement dominées par le chômage, entrecoupé d'épisodes d'emploi de courte durée.

Groupe 4 : trajectoire d'éloignement du marché du travail dominée massivement par l'inactivité (17 %).

Nous pouvons tenter d'associer des caractéristiques personnelles à chaque type de parcours. À cette fin, nous construisons des tables de contingence, qui montrent pour une caractéristique donnée, si la distribution des différents types de parcours est similaire ou non entre les différentes modalités de la variable examinée.

En regardant les trois modalités du **niveau d'éducation**, on s'aperçoit que la distribution des quatre types de parcours professionnels n'est pas identique dans les trois groupes. Au fur et à mesure que la qualification est plus élevée, l'importance des groupes « Chômage massif » et « Éloignement du marché du travail » diminue très fortement, de même que, dans une moindre mesure, celui des personnes connaissant des trajectoires instables, où l'emploi reste cependant bien présent.

Le **lieu de résidence** a également une influence sur la répartition des types de trajectoires : le parcours où l'emploi domine représente 88 % des cas en Flandre, contre 74 % en Wallonie et 62 % à Bruxelles.

La **situation de famille** ou le type de ménage semble aussi exercer une influence. Ici, nous avons séparé les familles en deux modalités : cohabitant ou isolé, chacun de ces deux configurations pouvant ou non avoir une charge de famille (si l'isolé a des enfants, on parle en général de « famille monoparentale »). On voit que les isolés connaissent davantage des parcours moins favorables, en particulier ceux où le chômage ou l'inactivité massive domine les deux ans observés. Des enquêtes sociologiques (Poulet-Coulibando, 2000) montrent que les peu qualifiés ont plus que la moyenne des configurations familiales atypiques, ils viennent notamment parfois de familles très nombreuses. La place de la fratrie semble aussi avoir son importance: les aînés et les benjamins semblent mieux lotis en moyenne que les autres enfants. Enfin, l'auteur suggère que la situation des parents par rapport à l'emploi a un impact déterminant sur le risque pour les enfants de sortir sans qualification: l'emploi d'un des parents (ou le fait qu'il bénéficie d'une pension de retraite), réduit considérablement les risques d'abandon précoce du parcours qualifiant. De même, l'absence de diplômes des parents (situation que les sociologues désignent comme « forte extériorité à l'école » de la culture familiale) accroît le risque pour le jeune de sortir sans qualification, confirmant que l'échec scolaire présente aussi un aspect « intergénérationnel ».

Parmi les jeunes non qualifiés, il peut y avoir une tendance au retrait vers l'inactivité, car ils ne pensent pas avoir leur place sur le marché du travail. Certains préfèrent demeurer au foyer, comme certaines jeunes femmes : « Après une scolarité ratée, être maman n'est pas seulement le moyen d'obtenir un revenu d'intégration majoré, mais surtout celui d'avoir une identité valorisante ».

Les peu qualifiés viennent en moyenne de milieux socio-économiques moins favorables que la moyenne de la population. À l'aide de SILC, nous pouvons séparer les personnes entre celles qui déclarent « avoir des difficultés à joindre les deux bouts » et celles qui ne rencontrent pas de problèmes de budget. Cette question sert à appréhender la **pauvreté subjective**. On voit que parmi les personnes se sentant pauvres, les trajets professionnels sont beaucoup plus concentrés sur les trajectoires plus précaires et celles marquées par le chômage ou l'inactivité. Bien sûr, cette situation sociale peut être le résultat du parcours professionnel et non l'inverse. La direction du lien de causalité n'est pas établie par une corrélation.

SILC comprend deux questions sur la **santé** (hors handicap). La personne qui déclare avoir des problèmes de santé et qui sont dans une trajectoire d'emploi stable sont à peine 30 %, alors que ce parcours représente la norme (81 %) pour les personnes se déclarant en bonne santé. Les personnes en mauvaise santé déclarée sont ainsi beaucoup plus nombreuses en inactivité, mais également au chômage et dans des trajectoires instables d'emploi. Comme pour la variable

pauvreté, le lien de causalité n'est pas établi avec une corrélation, mais mauvaise santé et faible qualification sont liées dans un certain nombre de cas.

Le **handicap** est appréhendé par le questionnaire SILC par une question sur les limitations importantes (sans distinguer physiques ou mentales) à l'exercice d'une activité. Les personnes repérées comme souffrant d'un handicap se retrouvent quasi à part égale dans le cluster « Inactivité massive » et « Emploi stable ». Les trajets caractérisés par un chômage prépondérant sont aussi trois fois plus nombreux que pour les personnes ne rencontrant pas de limitations sévères dans leurs activités.

Tableau 18 – Tables de contingence pour les quatre groupes de trajectoires[1]
(pourcentages, les modalités pour chaque variable indépendante sont exhaustives)

	Traj. d'emploi principalement (Groupe 1)	Traj. instable avec emploi (Groupe 2)	Chômage massif (Groupe 3)	Inactivité massive (Groupe 4)
Total	79,1	7,3	5,6	8,0
Faiblement qualifiés	56,4	12,1	14,3	17,1
Moyennement qualifiés	79,1	7,2	5,8	7,9
Hautement qualifiés	89,4	5,2	1,6	3,9
Bruxelles	61,9	10,3	13,4	14,4
Flandre	87,1	6,0	2,9	3,9
Wallonie	73,6	8,0	6,8	11,6
Cohabitant	82,2	7,2	3,7	7,0
Isolé	70,1	7,6	11,4	10,9
N'a pas de difficulté à joindre les deux bouts	88,7	4,9	2,4	4,0
Pauvreté subjective	63,4	11,0	11,0	14,7
Bonne santé (déclarée)	81,0	7,0	5,0	7,0
Pas en bonne santé (déclarée)	29,6	14,8	22,2	33,3
Pas de limitation sévère	80,7	7,3	5,3	6,7
Handicap	39,3	7,1	14,3	39,3

Source: Eurostat (SILC).
[1] Les données ne sont pas pondérées.

Nous avons ensuite estimé un modèle économétrique qui respecte la nature particulière de la variable à expliquer (qualitative, discrète et non ordonnée, à savoir le type de trajectoire, dont le nombre de modalités est limité (ici, 4 types) et non ordonné (le type « 1 » ne vaut pas plus que le type « 4 »).

Nous utilisons ce logit multinomial plutôt comme un outil d'analyse discriminante, dans le but de mettre en évidence les traits distinctifs de chaque type de parcours professionnel. Par exemple, est-ce que le faible niveau de qualification de l'individu est bien un facteur discriminant de l'appartenance à des types de parcours qui ne sont pas l'emploi stable, c'est-à-dire si, une fois prises en compte les différences effectives au niveau du sexe, du lieu de résidence, de la santé déclarée, de la pauvreté subjective, etc., est-ce qu'ils demeurent sous-représentés ?

Les résultats montrent que le niveau d'éducation est une variable primordiale pour déterminer le l'attribution du type de parcours professionnel. Cependant, la plupart des autres variables qui ont été illustrées dans les tableaux de contingence, restent significatives. La faible qualification n'est dès lors pas un phénomène qui résume tous les « handicaps » sur le marché du travail. Il s'agit d'un phénomène complexe faisant partie d'une constellation de vulnérabilités qui plus souvent qu'en moyenne mène à des parcours professionnels moins aisés.

3.3. Transitions sur la base des données administratives de l'ONEM

3.3.1. Flux d'entrées et de sorties des demandeurs d'emploi

Chaque année, un nombre important de personnes sortent du chômage pour aller vers l'emploi ou l'inactivité et vice versa. Le recensement statique des demandeurs d'emploi à un moment donné ne permet pas d'appréhender cette réalité. En revanche, l'observation du nombre de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI DE) qui entrent et qui sortent chaque trimestre et du stock de demandeurs d'emploi indemnisés à la même période permet de calculer des taux d'entrée et de sortie et d'obtenir une image dynamique de l'évolution du chômage. Dans le cadre du présent exercice, les demandeurs d'emploi entrants au trimestre *t* sont ceux qui n'avaient reçu aucun paiement de l'ONEM en *t-1* et en reçoivent au moins un en *t*. Les demandeurs d'emploi sortants en *t* sont ceux qui ont reçu au moins un paiement de l'ONEM en *t-1* et n'en reçoivent plus aucun en *t*. La moyenne de 2012 correspond à la moyenne des flux ainsi recensés pour chaque trimestre (seuls trois trimestres sont disponibles) divisée par la moyenne des stocks de chaque trimestre.

Tableau 19 – Taux d'entrée et de sortie des demandeurs d'emploi selon leurs caractéristiques, en 2012[1]
(en pourcentage, sauf mention contraire)

	Taux d'entrée	Taux de sortie
Faiblement qualifiés[2]		
Total	**13,6**	**14,2**
p.m. Flux en nombre absolu	***37 227***	***38 933***
Groupes d'âge		
15-24 ans	21,1	18,4
25-49 ans	15,6	16,1
50 ans et plus	5,7	8,1
Région		
Bruxelles	9,4	9,5
Flandre	17,4	18,0
Wallonie	12,2	13,0
Moyennement qualifiés		
Total	**19,8**	**19,6**
p.m. Flux en nombre absolu	***27 689***	***27 432***
Groupes d'âge		
15-24 ans	29,4	24,6
25-49 ans	19,7	20,3
50 ans et plus	8,4	10,3
Région		
Bruxelles	12,2	12,0
Flandre	24,4	24,6
Wallonie	18,0	17,4
Hautement qualifiés		
Total	**21,6**	**20,7**
p.m. Flux en nombre absolu	***14 829***	***14 239***
Groupes d'âge		
15-24 ans	47,5	35,5
25-49 ans	22,6	22,0
50 ans et plus	9,7	10,8
Région		
Bruxelles	13,6	12,9
Flandre	26,0	25,3
Wallonie	21,7	20,5
Total	**16,5**	**16,7**

Source: ONEM, calculs CSE.
[1] Moyenne des trois premiers trimestres.
[2] Y compris ceux qui ont suivi un apprentissage.

Il est possible de ventiler les flux d'entrées et de sorties selon les caractéristiques des demandeurs d'emploi. Les proportions d'entrées et de sorties chez les faiblement qualifiés s'élèvent à environ 14 % tandis qu'elles se situent aux alentours de 20 % parmi les moyennement et les hautement qualifiés. Les personnes faiblement qualifiées étaient les plus nombreuses dans le stock de chômeurs en 2012 mais en moyenne, elles étaient proportionnellement moins nombreuses que les autres à entrer et sortir du chômage à chaque trimestre. À l'intérieur d'un même groupe d'éducation, la dynamique varie notamment selon l'âge et la région. Les plus jeunes et les demandeurs d'emploi inscrits en Flandre connaissent des mouvements d'entrées et de sorties plus fréquents quel que soit le diplôme le plus élevé atteint.

3.3.2. Sorties vers l'emploi

L'ONEM a développé une banque de donnée spécifique (DOPFLUX) permettant de suivre les transitions du chômage complet indemnisé vers d'autres positions socio-économiques. Dans le cadre de ce rapport, les transitions vers l'emploi et vers la formation (voir section 4.4.1.) ont été étudiées.

Les transitions vers l'emploi mesurent le nombre de personnes enregistrées comme chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI DE) au cours d'un trimestre donné et qui, dans les 12 mois suivants, ont été enregistrées pendant au moins un mois complet comme étant au travail. Les taux de sortie ainsi calculés varient en fonction des caractéristiques des personnes prises en considération. Une analyse multivariée basée sur les résultats du deuxième trimestre de 2010 (ONEM, 2012)[27] avait montré que, selon que l'on s'intéressait aux nouveaux entrants ou à la population totale, les facteurs les plus déterminants variaient considérablement. Ainsi, au niveau des entrants, c'est d'abord la région, puis le niveau d'études qui déterminent le taux de sortie. Suivent ensuite l'âge, la situation familiale, la nationalité, le sexe et, finalement, la base d'admission (après les études, après un emploi ou après un emploi via un CPAS). Lorsque l'on s'intéresse à la population totale, l'ordre d'importance des déterminants est sensiblement différent: l'âge, la durée de chômage et la région figurent en tête de classement, suivis de la base d'admission. Le niveau d'études ne vient qu'en cinquième position.

Les données communiquées par l'ONEM pour le second trimestre de 2011 ne permettent néanmoins pas d'isoler les entrants des personnes qui étaient déjà CCI DE au cours des trimestres précédents. Parmi l'ensemble des CCI DE enregistrés à cette époque, 34,2 % ont retrouvé un emploi dans les douze mois qui ont suivi. Cette proportion n'est que de 28,2 % pour les demandeurs d'emploi peu qualifiés[28], alors qu'elle s'élève à respectivement 41,6 et 44,8 % pour les moyennement et les hautement qualifiés. Pour les peu qualifiés – qui représentent 58,1 % de la totalité des CCI DE – comme pour l'ensemble de cette population, on distingue de très fortes variations du taux de sortie en fonction des trois principaux déterminants que sont l'âge, la durée de chômage et la région. Les peu qualifiés ont ainsi d'autant moins de chances de sorties qu'ils sont âgés (4,4 % pour les 55-64 ans) et que leur durée d'inoccupation est longue (9 % pour ceux qui sont au chômage depuis plus de 4 ans). C'est à Bruxelles que le taux de sortie du chômage des peu qualifiés est le plus faible (21,2 %), puis en Wallonie (24,3 %). La Flandre affiche les meilleurs résultats, avec un taux de sortie de 36,6 %, qui dépasse même nettement le taux de sortie calculé pour l'ensemble des niveaux d'éducation à Bruxelles et en Wallonie.

[27] Flux de sorties vers l'emploi des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi du 2ème trimestre 2010, ONEM, 2012 (http://www.rva.be/D_stat/Studies/2012/Flux/FR.pdf).

[28] Selon les regroupements de l'ONEM, les personnes ayant suivi un apprentissage (sans que l'on sache s'il a été terminé ou pas) sont recensés dans les groupe des faiblement qualifiés.

Tableau 20 – Taux de transition vers l'emploi[1] des CCI DE enregistrés au 2ème trimestre de 2011

	Tous niveaux d'éducation			Faiblement qualifiés[2]		
	Unités	% du total	**Taux de transition vers l'emploi**	Unités	% du total	**Taux de transition vers l'emploi**
Total	483 886	100,0	**34,2**	281 007	100,0	**28,2**
(p.m. % du total)				*(58,1)*		
Groupe d'âge						
15-24 ans	74 097	15,3	**50,6**	40 967	14,6	**44,0**
25-54 ans	355 316	73,4	**35,2**	201 193	71,6	**29,6**
55-64 ans	54 473	11,3	**5,6**	38 847	13,8	**4,4**
Durée de chômage						
Moins de 2 ans	271 401	56,1	**46,3**	142 970	50,9	**40,1**
De 2 à 4 ans	81 464	16,8	**31,1**	49 317	17,6	**28,0**
Plus de 4 ans	131 021	27,1	**11,3**	88 720	31,6	**9,0**
Région						
Bruxelles	83 596	17,3	**25,5**	49 951	17,8	**21,2**
Flandre	180 985	37,4	**42,6**	100 960	35,9	**36,6**
Wallonie	219 305	45,3	**30,7**	130 096	46,3	**24,3**
dont: Communauté germanophone	2 126	0,4	**27,6**	1 530	0,5	**24,4**

Source: ONEM.

[1] Nombre de personnes enregistrées comme CCI DE au cours d'un trimestre donné et qui, dans les 12 mois suivants, ont été enregistrées pendant au moins un mois complet comme étant au travail, en pourcentage du total des CCI DE.

[2] Y compris ceux qui ont suivi un apprentissage.

3.4. Parcours des sortants du système éducatif

Outre leur parcours scolaire, les premières étapes de la vie active des jeunes qui ont quitté l'enseignement sont déterminantes pour leur emploi futur ou pour leur « employabilité ». Le module ad hoc de 2009 des enquêtes sur les forces de travail, consacré à la transition des jeunes entre l'école et le marché du travail, apporte certains compléments à l'analyse de l'insertion des peu qualifiés sur le marché du travail.

Les questions posées aux répondants âgés de 15 à 34 ans permettent d'évaluer leur expérience de travail pendant et après les études. La probabilité d'exercer un emploi rémunéré pendant les études augmente avec le niveau d'éducation le plus élevé atteint. Parmi les jeunes faiblement qualifiés, 82 % ont quitté l'école sans avoir exercé de travail pendant au moins un mois. S'ils l'ont fait, c'était essentiellement en-dehors du cadre d'enseignement (job d'étudiant). Quittant prématurément l'école, si ces jeunes se présentent directement sur le marché du travail, c'est sans le bagage jugé minimum que représente le certificat du secondaire et sans certaines attitudes professionnelles de base acquises par l'exercice d'un travail. Parmi ceux qui ont terminé l'école secondaire, 61 % n'ont jamais travaillé au moins un mois pendant leur formation et 29 % ont exercé un job d'étudiant. Les jeunes hautement qualifiés se partagent de manière quasiment égale entre ceux qui ont eu un emploi pendant leurs études et ceux qui n'en ont pas eu. De nouveau, c'est principalement en-dehors du cadre d'enseignement que le job a été exercé. Cette

distribution différente en fonction du niveau d'études s'explique en partie par l'âge et la durée des études qui augmentent le nombre d'opportunités de travailler.

Tableau 21 – Proportion des personnes âgées de 15 à 34 ans ayant quitté l'enseignement qui ont exercé un emploi rémunéré d'au moins un mois pendant leurs études
(en pourcentage)

	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
Pas d'expérience	82,0	61,2	49,1	64,6
Dans le cadre du programme d'enseignement	4,8	6,6	6,5	6,0
En-dehors du cadre du programme d'enseignement	12,4	28,8	40,4	26,7
Combinaison des deux cas ci-dessus	0,8	3,4	4,0	2,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: CE (EFT, module ad hoc 2009, microdonnées).

Le questionnaire adressé aux jeunes de moins de 35 ans en 2009 permet également de déterminer s'ils ont eu un premier emploi significatif, c'est-à-dire d'une durée d'au moins trois mois, après avoir quitté l'enseignement pour la dernière fois. Un quart des faiblement qualifiés n'a jamais occupé d'emploi d'au moins trois mois, un autre quart a eu un tel emploi et il s'agit de leur emploi actuel et enfin la moitié a occupé un emploi d'au moins trois mois mais qui est terminé. Dans ce dernier groupe, environ un jeune sur deux n'a pas retrouvé d'emploi. Le parcours dans l'emploi s'améliore avec le niveau d'éducation initiale atteint. Environ 15 % des moyennement qualifiés n'ont pas eu de premier emploi significatif, 40 % exerçaient au moment de l'enquête leur premier emploi depuis trois mois ou plus et 45 % avaient terminé cette expérience de travail. Mais à la différence des faiblement qualifiés, dans ce dernier groupe huit personnes sur dix avaient trouvé un autre emploi depuis. Enfin, la grande majorité des jeunes hautement qualifiés ont déjà occupé un emploi significatif au moment de l'interview et il s'agissait pour plus de la moitié de leur emploi actuel. Parmi les 41 % ayant terminé leur premier emploi, neuf personnes sur dix travaillaient depuis pour un autre employeur.

Tableau 22 – Proportion des personnes âgées de 15 à 34 ans ayant quitté l'enseignement qui ont exercé un emploi d'au moins trois mois après leurs études
(en pourcentage)

	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
N'ayant occupé aucun emploi d'au moins 3 mois	25,5	15,3	7,7	14,2
L'emploi actuel est le premier emploi d'au moins 3 mois	24,7	40,1	51,8	41,9
Le premier emploi d'au moins 3 mois est déjà terminé	49,8	44,6	40,5	43,9
dont:				
sans emploi	*23,2*	*8,1*	*3,5*	*8,9*
autre emploi	*26,6*	*36,5*	*37,0*	*35,0*
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: CE (EFT, module ad hoc 2009, microdonnées).

Comme on l'a déjà vu, la méthode utilisée pour décrocher le premier emploi après avoir quitté l'enseignement diffère d'un groupe d'éducation à l'autre. Les différences sont surtout marquées entre les faiblement qualifiés et les hautement qualifiés. La famille ou les amis représentent la principale voie pour les personnes faiblement qualifiées (30 %). On peut supposer que ce canal permet d'éviter certains obstacles à l'emploi qui peuvent être rencontrés dans les démarches plus formelles, comme par exemple l'absence de diplôme et les difficultés à signaler ses compétences. Viennent ensuite les candidatures spontanées (22 %) tandis qu'ensemble, 19 % des emplois ont été trouvés grâce au service public pour l'emploi ou un établissement d'enseignement, ces deux canaux revêtant la même importance. Pour les hautement qualifiés, la candidature spontanée est la principale méthode pour décrocher le premier emploi. Les annonces et les établissements d'enseignement (l'école supérieure ou l'université dans ce cas-ci) ont servi de canal dans respectivement 16 et 15 % des cas. Le réseau familial est bien moins souvent utilisé que dans les autres groupes d'éducation.

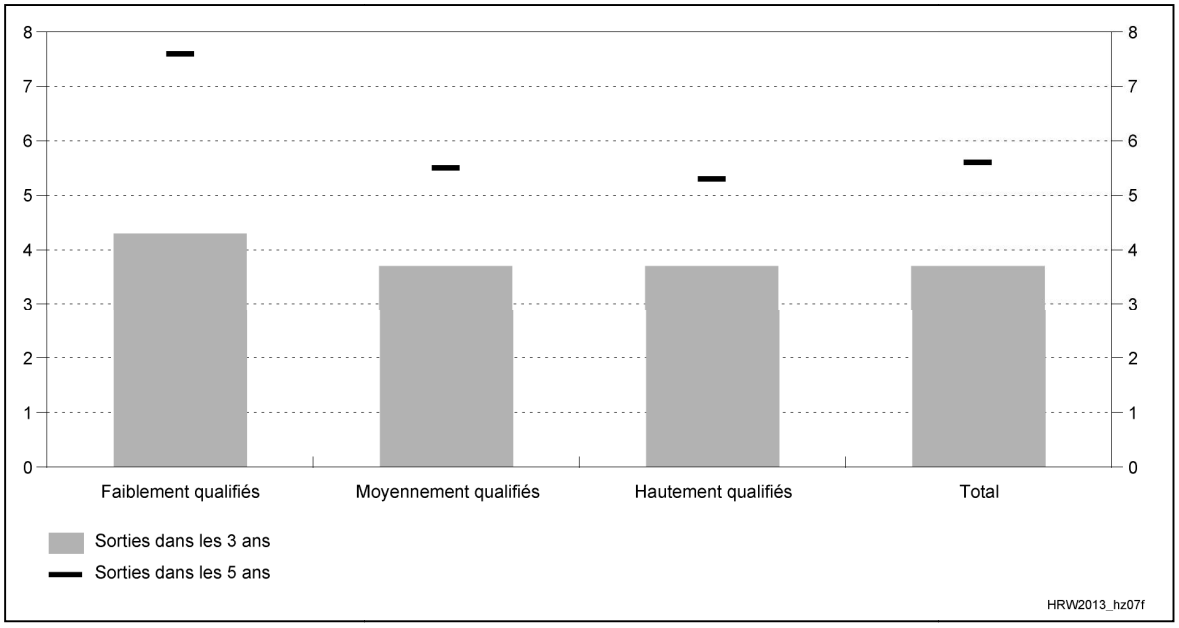
Tableau 23 – Méthode utilisée par les personnes âgées de 15 à 34 ans ayant quitté l'enseignement pour trouver le premier emploi d'au moins trois mois
(en pourcentage du total correspondant)

	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
Établissement d'enseignement	9,7	10,0	14,6	11,8
Service public pour l'emploi	9,3	8,2	7,0	7,9
Annonce dans la presse ou internet	7,7	11,5	15,7	12,6
Candidature spontanée	21,8	25,5	28,0	26,0
Famille ou amis	30,4	22,1	12,4	19,4
Emploi décroché après une expérience auprès du même employeur	n.r.	5,3	6,3	5,2
Démarrer sa propre entreprise	2,4	2,2	2,7	2,4
Autre	17,0	15,1	13,4	14,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: CE (EFT, module ad hoc 2009, microdonnées).

Pour les personnes âgées de 15 à 34 ans, le temps moyen entre la sortie de l'enseignement et le début du premier emploi d'une durée d'au moins trois mois diffère peu selon le niveau d'éducation. Si l'on considère l'emploi obtenu dans les trois ans suivant la sortie, la durée moyenne est de 4,3 mois pour ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires et de 3,7 mois pour les autres. Si l'on étend la période à cinq ans après la sortie, on observe que les faiblement qualifiés ont besoin de 3,3 mois supplémentaires en moyenne pour trouver un travail contre un peu moins de deux mois pour les autres. Le groupe de faiblement qualifiés qui est parvenu à s'insérer dans l'emploi pendant les trois ans qui ont suivi leur sortie de l'école présente sans doute des caractéristiques ou des compétences plus favorables pour le marché du travail que ceux qui ont mis plus de temps.

Graphique 19 – Temps moyen entre la sortie de l'enseignement et le début du premier emploi des personnes âgées de 15 à 34 ans par niveau d'éducation
(en mois)



Source: CE (EFT).

L'activité principale entre le moment où les personnes ont quitté l'enseignement pour la dernière fois et le début du premier emploi varie très peu selon le groupe d'éducation. Entre 55 et 58 % de la population âgée de 15 à 34 ans n'avaient pas d'emploi mais en recherchaient un activement. Entre 29 et 31 % de ces jeunes exerçaient un ou plusieurs emplois d'une durée de moins de trois mois tandis que le reste ne cherchait pas d'emploi pour diverses raisons[29].

[29] Source: DGSIE, « Accès des jeunes (15–34 ans) au marché du travail (2e trimestre de 2009) » (http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/)

4. ACQUISITION DES COMPÉTENCES NÉCESSAIRES

Résumé

En dépit de l'expansion substantielle de l'éducation initiale, il subsiste un « noyau dur » qui quittent prématurément l'école (« early school leavers »). En Belgique, la proportion de jeunes dans cette situation s'élevait à 12,3 % en 2011; l'objectif belge fixé dans la stratégie Europe 2020 est de faire baisser ce taux à 9,5 %.

La probabilité de quitter prématurément l'école varie selon les caractéristiques sociodémographiques. Ainsi, les hommes présentent un taux de décrochage scolaire 1,5 fois plus élevé que celui des femmes. La différence dans les taux d'abandon scolaires est flagrante lorsque la nationalité des jeunes est prise en compte. Quelque 30 % des personnes âgées de 18 à 24 ans possédant une nationalité extra-européenne n'ont pas terminé leurs études secondaires, contre un peu plus de 11 % pour les Belges.

Un peu moins de la moitié des personnes qui ont « décroché » travaillent. Ainsi, la proportion de jeunes qui n'ont pas terminé l'école et qui ne sont ni en formation, ni en emploi (« NEET » faiblement qualifiés) s'élevait à 6,6 % en 2011. Cette proportion est semblable à celle observée en moyenne au niveau européen, où l'on compte 13,5 % de « early school leavers » et 7,4 % de « NEET » peu qualifiés.

Les analyses des sortants du système scolaire menées par les SPE montrent que chaque degré d'enseignement supplémentaire atteint augmente les chances de s'insérer rapidement. En 2012, entre le premier degré et le dernier degré du secondaire, la proportion de jeunes toujours au chômage après 1 an passe de 38 à 12 % (filière générale) en Flandre et le taux d'insertion dans l'emploi après 6 mois passe de 27 à 56 % (toutes filières confondues) en Wallonie. L'obtention d'un bac professionnel, d'un master ou d'un diplôme d'apprenti assure des chances d'emploi rapide supérieures aux autres formes.

Selon les enquêtes sur les forces de travail (EFT), le taux de participation à l'éducation et à la formation au cours des 12 mois précédant l'enquête s'élevait en moyenne à 23,4 % au sein de la population âgée de 25 à 64 ans en 2011. Pour les peu qualifiés, il n'atteignait que 9,8 %. Il était deux fois plus élevé pour les moyennement qualifiés (19,6 %) et quatre fois pour les hautement qualifiés (38,7 %). Le taux de participation des faiblement qualifiés est plus élevé lorsqu'ils sont demandeurs d'emploi plutôt que travailleurs, reflétant l'investissement des SPE en la matière dans le but de favoriser l'insertion ou le retour à l'emploi. Les personnes inactives enregistrent les taux d'accès à la formation les plus faibles.

Une analyse multivariée menée sur la population non étudiante âgée de 15 à 64 ans souligne combien le niveau d'éducation est un facteur déterminant pour l'accès à l'éducation et à la formation. Les probabilités d'accès à la formation dans l'enseignement régulier (dans le système scolaire reconnu, y compris les cours de promotion sociale) ou en dehors de l'enseignement régulier est trois fois plus faible pour les individus peu qualifiés que pour les individus hautement qualifiés, toutes autres choses restant égales (notamment le sexe, l'âge, la région de domicile ou la nationalité).

Sur la base de l'enquête européenne sur la formation des adultes (AES), 83 % des personnes faiblement qualifiées interrogées sur les obstacles à la formation précisent qu'elles n'avaient pas besoin de (plus) d'éducation ou de formation, contre respectivement 77 et 65 % pour les moyennement et les hautement qualifiées. Par ailleurs, selon les résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS), les travailleurs exerçant un métier intellectuel sont davantage conscients du fait que leur emploi implique l'acquisition de compétences nouvelles, ce qui expliquerait pourquoi ils enregistrent un taux de participation à la formation nettement plus élevé, toutes autres choses restant égales. Une analyse multivariée visant à

mesurer la probabilité de participation à la formation des travailleurs salariés en Belgique montre que la qualification, approchée par le métier, exerce une influence importante. Cette probabilité est près de cinq fois plus élevée pour les travailleurs exerçant un métier hautement qualifié que pour ceux qui occupent un poste faiblement qualifié. La région où l'emploi est exercé est également un facteur de différenciation: les travailleurs occupés à Bruxelles ont plus de chances d'accéder à la formation que ceux qui travaillent en Flandre ou en Wallonie. L'ancienneté dans l'emploi pèse sur la probabilité d'accès à la formation, de même que le fait d'exercer un job dans une entreprise de petite taille.

C'est notamment pour pallier aux difficultés des PME que les Régions et Communautés ont mis en place différents dispositifs de soutien à la formation sous la forme de chèques, d'allocations ou de crédits. À de rares exceptions près, ces dispositifs ne sont pas orientés en fonction du niveau d'éducation des participants. Ce n'est pas systématiquement le cas non plus pour les initiatives financées par le biais des cotisations spécifiques en faveur de la formation que les employeurs sont tenus de verser en vertu d'obligations légales ou paritaires, même si les travailleurs et/ou les demandeurs d'emploi peu qualifiés font généralement partie des groupes à risques pris en compte dans les conventions collectives de travail lorsqu'elles fixent le montant et le public bénéficiaire de ces versements obligatoires.

L'accès à la formation continue des demandeurs d'emploi peut aussi être analysé au travers des données administratives fournies par les SPE et organismes de formation. Ce sont les faiblement qualifiés qui sont les plus nombreux à suivre des formations en Flandre, en Wallonie et en Communauté germanophone. À Bruxelles, ce sont les individus formés à l'étranger dont le diplôme n'est pas reconnu en Belgique. Ceci est dû, bien sûr, à la surreprésentation de ces groupes dans le chômage. Le taux de participation à la formation, exprimé en pourcentage du nombre de demandeurs d'emploi totaux (qui ont transité au moins une fois par le chômage) n'est en revanche pas systématiquement le plus élevé pour les personnes faiblement qualifiées. Conformément aux attentes, les modules de pré-qualification, de remise à niveau (en langue par exemple), d'accompagnement sur le lieu de travail, etc. attirent davantage de demandeurs d'emploi peu qualifiés.

Après avoir analysé la situation des jeunes ayant quitté prématurément l'école, ce chapitre aborde différentes facettes du processus d'acquisition de compétences après la période d'éducation initiale, avec un accent sur les personnes les moins qualifiées.

4.1. « Early school leavers »

En dépit de l'expansion substantielle de l'éducation initiale (voir chapitre 1), il subsiste un « noyau dur » de jeunes qui quittent prématurément l'école. Cette sortie précoce peut résulter d'un processus entamé tôt dans la scolarité ou d'un « accident de parcours » qui intervient plus tard. Les « early school leavers » (ESL) selon la définition européenne sont les personnes âgées de 18 à 24 ans ne suivant ni études ni formation et dont le niveau d'études le plus élevé atteint ne dépasse pas l'enseignement secondaire inférieur. En Belgique, la proportion de jeunes dans cette situation s'élevait à 12,3 % en 2011. L'objectif belge fixé dans la stratégie Europe 2020 est de faire baisser ce taux à 9,5 % (la Flandre a retenu un objectif de 5,2 %).

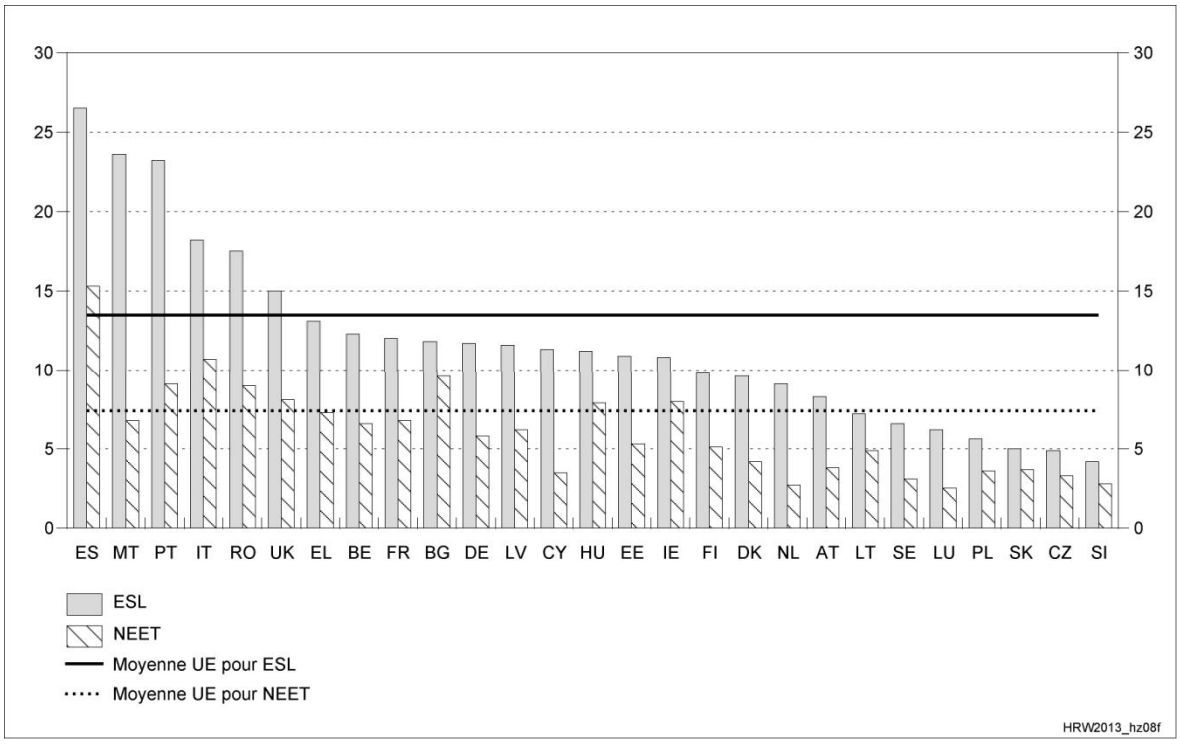
Dans une perspective européenne, les jeunes en Belgique ne sont pas les moins bien lotis; leur taux d'abandon scolaire se situe sous la moyenne de 13,5 % et loin des pays d'Europe du Sud. À l'autre extrémité, certains « nouveaux » États membres tels que la Slovénie, la Tchéquie et la Slovaquie affichent une proportion de jeunes quittant prématurément l'enseignement d'à peine 5 %. L'objectif global européen à atteindre d'ici 2020 est de 10 %.

Même s'ils ont quitté prématurément l'école, une partie de ces « early school leavers » trouvent un emploi (cf. infra). En 2011, en Belgique, les jeunes faiblement qualifiés âgés de 18 à 24 ans qui

sont sans emploi et qui ne suivent ni études ni formation (les « NEETs[30] » faiblement qualifiés) représentent 6,6 % de la population totale du même âge, ce qui signifie qu'un peu moins de la moitié de la population des « early school leavers » est en emploi. Cette dernière proportion est semblable à celle observée en moyenne au niveau européen, où l'on compte 13,5 % de « early school leavers » et 7,4 % de « NEETs » peu qualifiés. On observe de larges divergences entre les États membres: c'est en République tchèque, aux Pays-Bas et à Malte que la plus large proportion de « early school leavers » est en emploi (environ 70 %); en revanche, moins de 30 % des jeunes qui ont quitté prématurément l'école sont en emploi en Bulgarie, en Irlande, en Slovaquie et en Hongrie.

Graphique 20 – Proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'enseignement (« ESL ») et proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'enseignement et n'ayant pas d'emploi (« NEET ») dans les pays de l'UE, en 2011

(pourcentages de jeunes âgés de 18 à 24 ans n'ayant pas terminé au moins l'enseignement secondaire supérieur)



Source: CE.

La situation diverge d'une région à l'autre. Le taux d'abandon scolaire atteint 18,9 % à Bruxelles, 14,7 % en Wallonie et 9,6 % en Flandre, avec dans les trois cas une majorité de jeunes qui ont terminé le premier ou le deuxième degré de l'enseignement secondaire (qui comporte trois degrés).

30 NEET: not in employment, in education or in training.

Tableau 24 – Proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'enseignement, en 2011
(pourcentages de jeunes âgés de 18 à 24 ans n'ayant pas terminé au moins l'enseignement secondaire supérieur)

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Total	12,3	18,9	9,6	14,7
dont:				
Sans diplôme	2,0	3,1	1,9	1,8
Primaire	2,2	2,9	1,2	3,7
Secondaire inférieur[1]	8,1	12,9	6,5	9,2
p.m. Nombre absolu dans l'enquête	*117 000*	*19 000*	*50 000*	*47 000*

Source: DGSIE (EFT, microdonnées).
[1] Ceux qui ont terminé le premier ou le deuxième degré de l'enseignement secondaire au plus.

Les enquêtes permettent d'identifier l'orientation des études. On constate que parmi les jeunes qui ont terminé au maximum l'enseignement secondaire inférieur, la moitié se trouvait dans la filière professionnelle, un quart dans la filière technique ou artistique et un autre quart dans la filière générale (y compris le premier degré au maximum).

Tableau 25 – Ventilation des jeunes ayant quitté prématurément l'enseignement selon le niveau d'éducation le plus élevé atteint, en 2011
(en pourcentage du nombre total de jeunes âgés de 18 à 24 ans n'ayant pas terminé au moins l'enseignement secondaire supérieur)

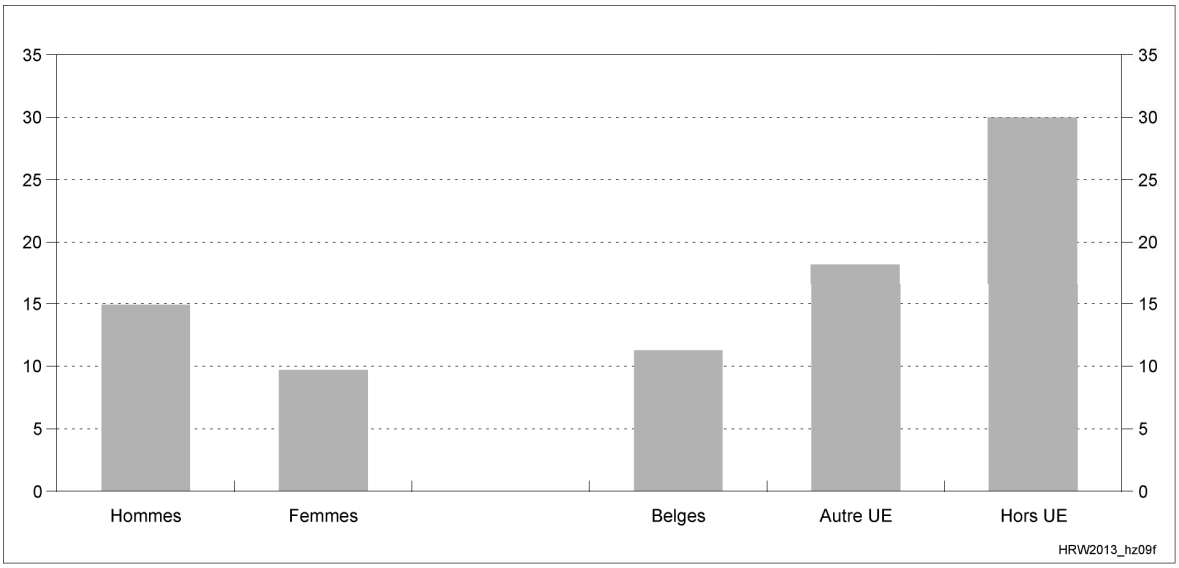
Sans diplôme	16,1
Primaire	18,1
Secondaire du 1er degré ou secondaire général du 2ème degré	17,0
Secondaire technique ou artistique du 2ème degré	15,8
Secondaire professionnel du 2ème degré	33,1
Total	100,0

Source: DGSIE (EFT, microdonnées).

La probabilité de quitter prématurément l'école varie selon les caractéristiques socio-démographiques. Ainsi, les hommes ont 1,5 fois plus de chances de décrocher que les femmes. Ceci fait écho à certains résultats des enquêtes PISA qui montrent de meilleurs résultats scolaires en moyenne pour les filles. La différence dans les taux d'abandon scolaires est flagrante lorsque la nationalité des jeunes est prise en compte. Quelque 30 % des personnes âgées de 18 à 24 ans possédant une nationalité extra-européenne n'ont pas terminé leurs études secondaires contre un peu plus de 11 % pour les Belges. Cette problématique doit notamment être vue à la lumière de l'inégalité des chances qui prévaut à l'école (De Keyser et al., 2012): sur la base des enquêtes PISA de l'OCDE, l'on constate la subsistance d'un écart considérable au niveau des résultats des élèves selon qu'ils ont ou non un historique migratoire, et ce aussi bien en Flandre qu'en Communauté française. Le principal facteur explicatif est la position socio-économique des parents (niveau d'éducation et profession), les élèves issus de l'immigration venant souvent de familles se trouvant dans une situation socio-économique moins favorable que les élèves « autochtones » (Jacobs et al. 2011). Mais ce paramètre n'explique pas tout: la langue parlée à la maison joue un rôle déterminant, tout comme l'orientation scolaire. Les enfants de parents peu qualifiés et d'immigrés sont surreprésentés dans l'enseignement technique et professionnel et sous-représentés dans la filière générale. Or, en moyenne, les élèves de l'enseignement technique

et professionnel obtiennent des résultats scolaires plus faibles et sont plus susceptibles de quitter prématurément l'école, en particulier lorsqu'ils ont fait l'objet d'une orientation négative, parfois d'une relégation en cascade (voir les éditions 2003 et 2009 du rapport du CSE). Quoi qu'il en soit, dans les différents types d'enseignement, l'on observe une différence marquée entre les résultats des élèves « autochtones » et ceux des élèves issus de l'immigration.

Graphique 21 – Proportion de jeunes ayant quitté prématurément l'enseignement selon le genre et la nationalité, en 2011
(par groupe considéré, pourcentages de jeunes âgés de 18 à 24 ans n'ayant pas terminé au moins l'enseignement secondaire supérieur)



Source: DGSIE (EFT, microdonnées).

Dans la plupart des cas, les jeunes dans cette situation d'abandon n'auront pas acquis les connaissances et attitudes de base nécessaires pour réussir leur intégration socio-professionnelle. Au total, leur taux d'emploi s'élevait à 46,1 % en 2011. Chaque palier d'éducation supplémentaire acquis compte. Ainsi, les jeunes sans aucun diplôme ou qui ont terminé au plus l'école primaire sont majoritairement inoccupés, principalement inactifs dans le premier cas et soit au chômage soit inactifs dans le second. Un peu plus de la moitié des 18-24 ans qui ont terminé un degré de l'enseignement secondaire inférieur sont en emploi.

Tableau 26 – Ventilation des jeunes ayant quitté prématurément l'enseignement selon leur statut sur le marché du travail, en 2011
(en pourcentage du nombre de jeunes âgés de 18 à 24 ans correspondant)

	Emploi	Chômage	Inactivité	Total
Total	46,1	23,9	30,0	100,0
Sans diplôme	31,0	n.r.	56,0	100,0
Primaire	38,9	31,5	29,7	100,0
Secondaire inférieur[1]	51,8	24,5	23,7	100,0

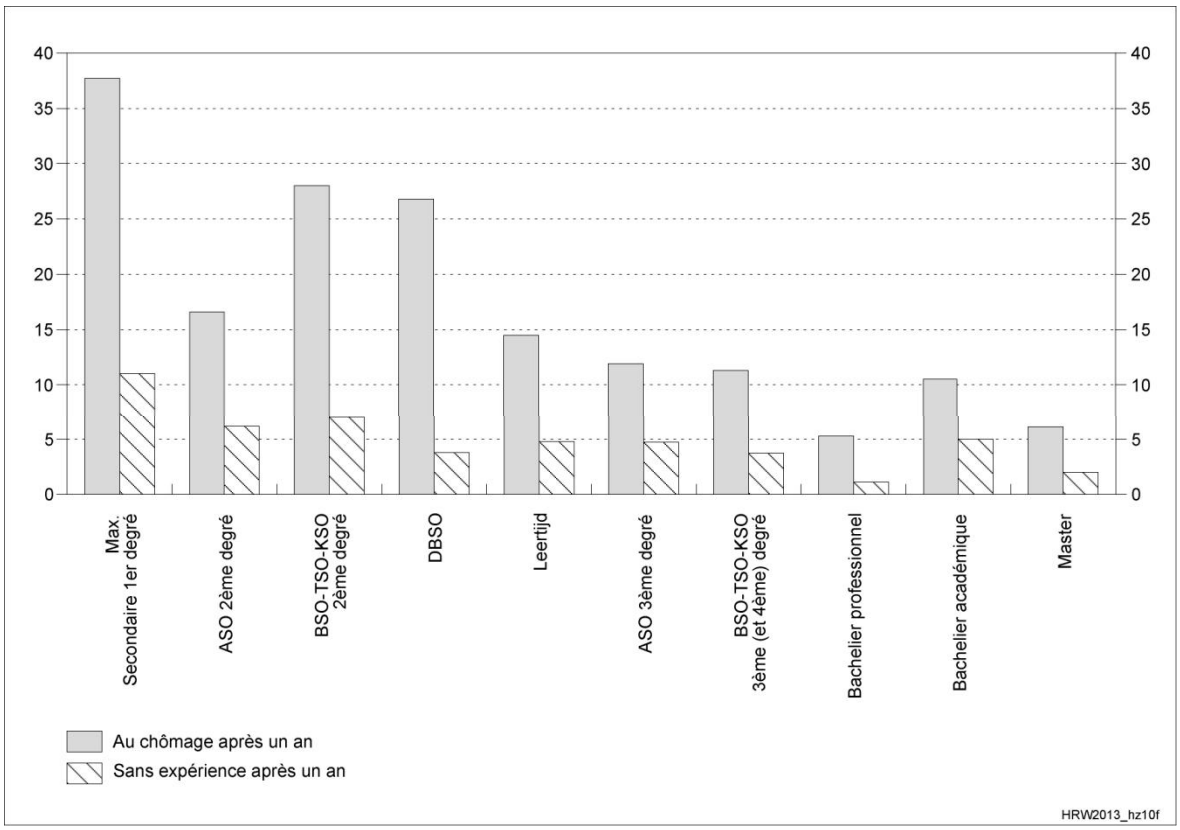
Source: DGSIE (EFT, microdonnées).
[1] Ceux qui ont terminé le premier ou le deuxième degré de l'enseignement secondaire au plus.

Des connaissances et des compétences complémentaires devraient pouvoir être acquises au travers de la formation continue, que ce soit sur le lieu de travail, lors de la recherche d'emploi ou même à l'initiative du travailleur ou de la personne inactive, en particulier lorsque l'enseignement initial n'a pas joué pleinement son rôle de préparation à la vie en société et à la vie active.

Les dernières analyses des sortants du système scolaire menées par les SPE confirment la plus grande difficulté de trouver un travail dans des délais raisonnables pour les jeunes faiblement qualifiés. Ainsi, en Flandre (VDAB, 2013a), en 2012, le pourcentage de sortants du système scolaire qui étaient toujours inscrits au chômage un an après leur première inscription (le « pourcentage restant ») varie substantiellement selon le niveau d'éducation atteint. Environ 38 % des personnes n'ayant pas dépassé le premier degré du secondaire étaient toujours inscrits au chômage après un an (contre une moyenne de 11,7 %). De ces « décrocheurs », 11 % n'ont eu aucune expérience professionnelle pendant l'année qui a suivi leur sortie de l'école[31]. Ce groupe est le plus problématique car il est déjà éloigné du milieu socio-professionnel. Des résultats relativement faibles en matière de rapidité d'insertion sont également observés pour les jeunes n'ayant pas dépassé le deuxième degré des filières technique et professionnelle (28 % toujours au chômage et 7 % sans aucune expérience). Parmi les personnes ayant abandonné prématurément la filière générale (ASO 2ème degré), le pourcentage restant est plus faible car, selon le VDAB, ils peuvent faire valoir de meilleures attitudes et connaissances linguistiques par rapport aux autres « décrocheurs » qui ont pu faire face au système de relégation. Les sortants de l'enseignement en alternance (DBSO) rencontrent des obstacles dans leur recherche d'emploi en raison, selon le VDAB, de problèmes d'attitudes (VDAB, 2010b): ils sont près de 27 % à rester au chômage un an après leur première inscription. Choisir un apprentissage organisé par Syntra (« leertijd »), aller jusqu'au bout de la filière générale ou terminer ses études secondaires techniques ou professionnelles semblent assurer un accès plus rapide à l'emploi. Les meilleurs résultats sont observés pour les détenteurs d'un bachelier professionnel ou d'un master.

[31] Ils peuvent en effet exercer un emploi de courte durée puis retourner au chômage pendant l'année qui suit leur sortie de l'école.

Graphique 22 – Sortants de l'enseignement qui sont encore inscrits au chômage au VDAB ou qui n'ont connu aucune expérience professionnelle un an après leur sortie, par niveau d'études[1], 2012
(en pourcentage du nombre de sortants en 2011)

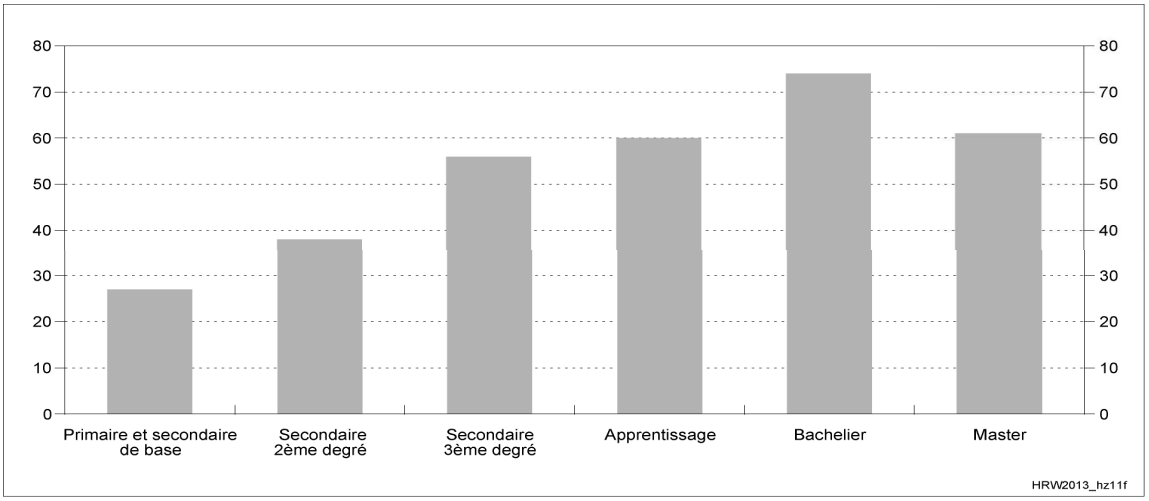


Source: VDAB.
[1] ASO = Algemeen secundair onderwijs (général), TSO= Technisch secundair onderwijs (technique), KSO = Kunstsecundair onderwijs (artistique), BSO= Beroepssecundair onderwijs (professionnel), DBSO = Deeltijds beroepssecundair onderwijs (enseignement en alternance).

En 2011, en Wallonie, 56 % des jeunes de moins de 25 ans qui se sont inscrits pour la première fois au FOREM ont connu une insertion à l'emploi dans les six mois (FOREM, 2012b). Une analyse plus fine en fonction du niveau d'études révèle une fois de plus que chaque palier d'éducation supplémentaire augmente les chances d'accéder – relativement rapidement – à l'emploi. Alors que le taux d'insertion n'atteint que 27 % pour ceux qui ont terminé au plus le premier degré du secondaire, il double si le jeune a pu terminer le troisième degré. Notons que la formation en alternance assure un taux d'insertion aussi élevé que la détention d'un diplôme de master. Les durées d'occupation varient également selon la qualification. Les jeunes faiblement qualifiés appartiennent majoritairement aux catégories occupées brièvement: entre 29 et 36 % ont été occupés moins de 31 jours dans les six mois suivant leur première inscription, contre environ un quart pour les moyennement qualifiés et 15 % pour les détenteurs d'un master.

Le FOREM (2013) a également suivi les parcours des premières inscriptions auprès du SPE sur trois ans à partir de 2008. Quatre types de parcours sont répertoriés en fonction de la rapidité et de la durabilité de l'insertion. Les bacheliers et les apprentis connaissent le plus souvent le parcours « insertion rapide (dans le mois) et durable (plus de 18 mois) ». Les détenteurs d'un master sont majoritairement insérés durablement mais après un délai de plus d'un mois, car ils sont potentiellement plus exigeants sur le choix du premier emploi. En revanche, les insertions de moins de 18 mois après une recherche de plus d'un mois et les non-insertions dominent pour les personnes qui n'ont pas terminé le secondaire.

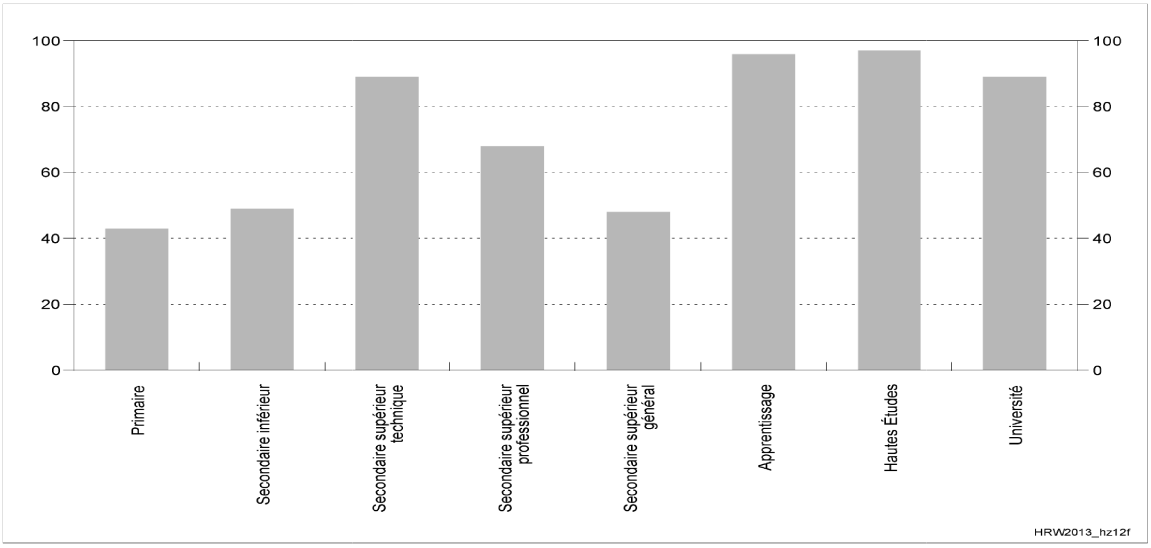
Graphique 23 – Taux d'insertion à six mois dans l'emploi pour les jeunes de moins de 25 ans inscrits au FOREM entre juin et octobre 2011, par niveau d'études
(en pourcentage)



Source: FOREM.

En Communauté germanophone aussi, les taux d'insertion dans l'emploi sont les plus faibles pour les jeunes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires et pour ceux qui ont fait le choix de la filière générale sans poursuivre d'études supérieures. L'apprentissage d'un métier assure de meilleures chances de décrocher un emploi assez rapidement. Comme en Wallonie, la filière de l'apprentissage s'avère une formation très probante, avec des résultats d'insertion équivalents aux études supérieures (et même avec un accès plus rapide). Ce phénomène contribue aux bons résultats d'insertion des jeunes en Communauté germanophone, à l'instar de la « Duale Ausbildung » en Allemagne.

Graphique 24 – Taux d'insertion à un an dans l'emploi pour les jeunes inscrits auprès de l'ADG, par niveau d'études, 2011
(en pourcentage)



Source: ADG.

Enfin, ces résultats sont confirmés par Actiris (2011) pour Bruxelles: moins de la moitié des jeunes ne disposant pas du diplôme attestant la fin des études secondaires sont parvenus à s'insérer dans l'emploi au bout d'un an après leur inscription (cohorte de jeunes inscrits après leurs études entre juillet et octobre 2009, suivis pendant un an), contre plus de sept sur dix parmi les diplômés du supérieur et de l'apprentissage.

4.2. Formation continue des adultes

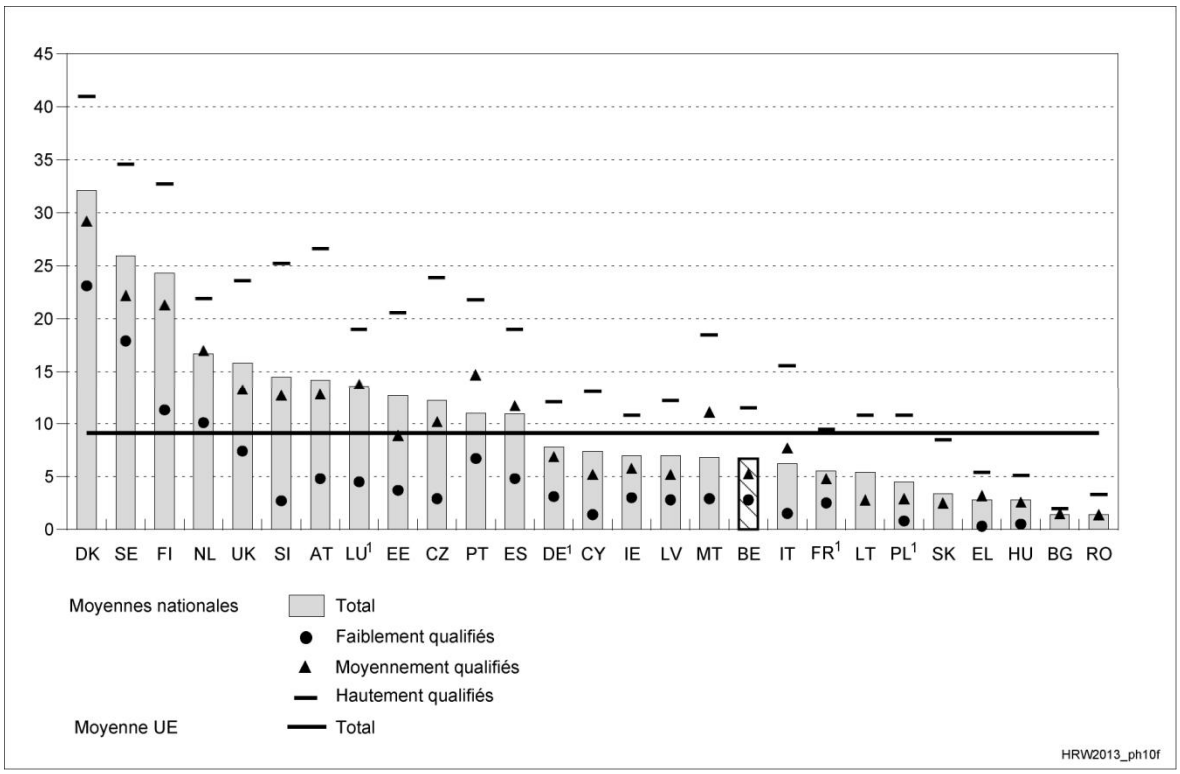
L'accès à la formation de la population se calcule le plus souvent pour les personnes âgées de 25 à 64 ans, étant donné que parmi les 15-24 ans, une partie de la population est encore aux études. Les inclure biaiserait donc le taux de participation à la hausse.

Différentes sources permettent de calculer un taux de participation. Au niveau européen, en particulier, l'enquête sur les forces de travail (EFT) prévoit un volet relatif à la formation. L'enquête sur la formation des adultes (AES) est quant à elle spécifiquement dédiée à la quantification et à la caractérisation de la participation à la formation des adultes, tous statuts confondus. L'enquête sur la formation professionnelle continue (CVTS) concerne exclusivement les efforts de formation des entreprises en faveur de leurs travailleurs. Dans cette section, les résultats reposent à la fois sur les EFT, en raison de la grande souplesse d'analyse autorisée par la mise à disposition des microdonnées par Eurostat et la DGSIE, et sur l'AES. CVTS est écartée car elle ne permet aucune ventilation en fonction de la qualification des travailleurs ou des emplois.

Au niveau européen, c'est sur la base de l'indicateur issu des EFT qui rapporte le nombre de participants à l'éducation (dans l'enseignement régulier) ou à la formation (en dehors de l'enseignement régulier) âgés de 25 à 64 ans au cours des quatre semaines précédant l'enquête à la population du même âge que s'effectuent les comparaisons. En moyenne, 9,1 % de cette population a eu accès à l'éducation ou à la formation dans l'UE en 2012. Au Danemark, 32,1 % de la population a participé à une telle activité; en Suède et en Finlande, ces taux s'élevaient à environ 25 %. En revanche, dans de nombreux nouveaux États membres, ainsi qu'en Grèce, cette proportion reste inférieure à 5 %. En Belgique, avec 6,7 %, le taux de participation reste aussi sensiblement inférieur à la moyenne européenne.

Une ventilation par niveau d'éducation montre que dans tous les pays, les faiblement qualifiés ont un accès à l'éducation et à la formation plus réduit que ceux qui ont obtenu un diplôme plus élevé. Au niveau européen, l'écart entre les taux de participation des personnes faiblement et hautement qualifiées atteint plus de 12 points de pourcentage. La Belgique est moins discriminante que la moyenne en cette matière, avec un écart de quelque 8 points de pourcentage. Les pays les plus égalitaires sont les pays scandinaves et les Pays-Bas. À l'autre extrême, on trouve Malte, l'Italie et la Pologne.

Graphique 25 – Taux de participation à l'éducation et à la formation des personnes âgées de 25 à 64 ans en 2012: ventilation par niveau d'éducation[1]
(pourcentages)



Source: CE (EFT).

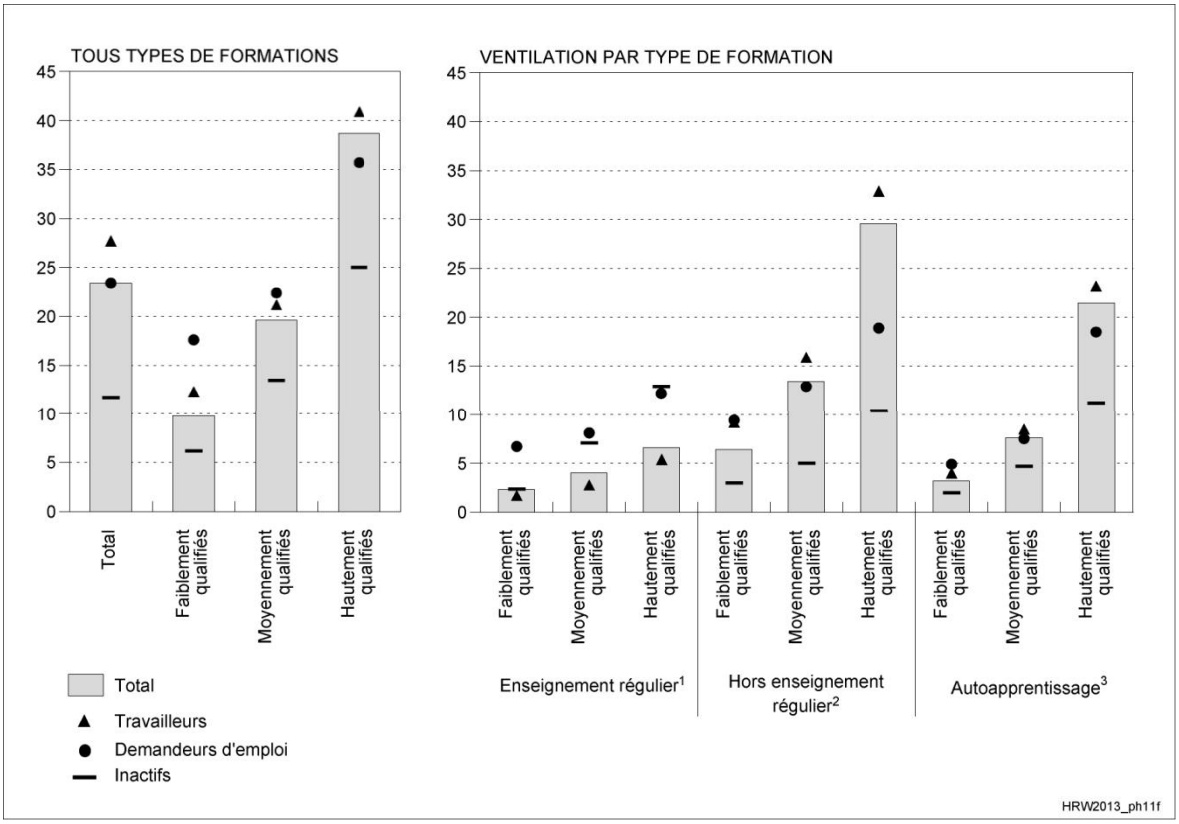
[1] Les données non représentatives, en particulier en matière d'accès à l'éducation et à la formation des faiblement qualifiés, ne sont pas reprises dans ce graphique. Les données pour l'Allemagne, la France, le Luxembourg et la Pologne sont relatives à 2011.

En raison de leur accès plus limité à la formation, les personnes peu qualifiées sont confrontés plus que les autres à un risque d'exclusion du marché du travail, qui peut se traduire, dans les cas les plus extrêmes, par une dégradation de l'ensemble de leur vie sociale. Le fait que les jobs, y compris les emplois peu qualifiés, aient un contenu technologique de plus en plus prononcé (en raison de la mécanisation de plus en plus poussée et de la pénétration des TIC dans l'ensemble des processus productifs) et l'insuffisance d'opportunités de formations adaptées à la capacité et au mode d'apprentissage des moins qualifiés impliquent que ces personnes risquent plus que les autres de stagner dans des emplois à faible qualification offrant des possibilités d'évolution limitées ou de s'enliser dans le chômage ou l'inactivité.

Les microdonnées des EFT spécifiques à la Belgique communiquées par la DGSIE confirment que l'accès à la formation au cours des douze mois précédant l'enquête[32] est nettement plus limité pour les faiblement qualifiés dans notre pays, quel que soit le type d'activité considéré, et que la participation diverge selon le statut socio-professionnel de la population.

[32] Cette question n'est disponible que dans la version belge du questionnaire des EFT. Elle présente l'avantage de couvrir une population plus large que celle ayant participé à la formation au cours des quatre semaines précédant l'enquête, qui est le standard européen.

Graphique 26 – Participation à l'éducation et à la formation des personnes âgées de 25 à 64 ans au cours des 12 mois précédant l'enquête en Belgique, 2011
(pourcentages du total correspondant)



Source: DGSIE (EFT, microdonnées).

1 Cours dispensés dans un établissement scolaire, y compris la promotion sociale et l'apprentissage.

2 Cours, séminaires, conférences, etc. dispensés en dehors d'un établissement scolaire.

3 Consultation de publications imprimées, d'Internet, de cdroms, d'émissions éducatives à la télé, d'un centre de documentation, d'un salon professionnel, à l'exclusion des situations d'autoaprentissage fortuites.

Pour les moyennement qualifiés, et plus encore pour les faiblement qualifiés, le taux de participation à la formation est plus élevé pour les demandeurs d'emploi que pour les travailleurs. Cette situation découle sans doute partiellement des mesures d'accompagnement mises en place pour favoriser un retour à l'emploi[33], par le biais d'une mise à niveau des compétences ou d'une réorientation vers des métiers où des pénuries de main-d'œuvre sont constatées. Parmi les hautement qualifiés, ce sont les personnes en emploi qui ont le plus large accès à la formation (40,9 % en 2011); le taux de participation des demandeurs d'emploi se situe quelque 5 points de pourcentage en arrière. Les personnes inactives, quel que soit leur niveau d'éducation initiale, enregistrent toujours un taux d'accès à la formation inférieur aux travailleurs et aux demandeurs d'emploi.

Une décomposition du taux de participation par type de formation montre cependant que les taux d'accès à la formation dans l'enseignement régulier (cours dipensés dans un établissement scolaire, y compris les cours de promotion sociale et l'apprentissage) des inactifs et des

33 Les offres de formation auxquelles ont accès les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'un SPE font l'objet d'une analyse plus détaillée dans la section 4.4.

demandeurs d'emploi sont très proches pour les personnes moyennement et hautement qualifiées et qu'ils sont sensiblement supérieurs à ceux des travailleurs, ce qui n'est pas le cas pour les faiblement qualifiés.

Au total, les formations dans l'enseignement régulier ne concernent cependant qu'un nombre limité de personnes, soit 4,4 % de la population de 25 à 64 ans. En revanche, les activités de formation dispensées en dehors du système d'enseignement régulier (cours, séminaires, conférences, etc.) rencontrent plus de succès: 17 % de la population y a participé en 2011, principalement des personnes diplômées du supérieur (60 % des bénéficiaires). Les activités d'autoapprentissage – qui excluent l'apprentissage fortuit, mais comprennent par exemple la lecture d'imprimés, la consultation d'internet, de cdroms ou d'émissions éducatives, l'accès à un centre de documentation ou à un salon professionnel dans un but d'apprentissage – sont également largement plébiscitées par les hautement qualifiés, qui sont plus d'un sur cinq à s'y être adonnés, contre 11,1 % en moyenne pour l'ensemble de la population. Ce sont les formations dispensées en dehors de l'enseignement régulier qui recueillent le plus de participants parmi les personnes faiblement qualifiées (6,4 %, contre 3,2 % pour l'autoapprentissage et 2,3 % pour les formations dans l'enseignement régulier), mais ce niveau reste faible par rapport aux autres niveaux d'éducation.

Une analyse multivariée, qui prend comme référence un homme en emploi, moyennement qualifié, âgé de 35 à 54 ans, de nationalité belge, domicilié en Région flamande souligne combien le niveau d'éducation est un facteur discriminant pour l'accès à l'éducation et à la formation.

Parmi la population non étudiante, la personne de référence a une probabilité de 2,1 % de suivre une formation dans l'enseignement régulier. Une personne présentant des caractéristiques identiques à l'exception du niveau d'éducation voit sa probabilité de formation grimper à 3,8 % s'il est hautement qualifié, tandis qu'elle chute à 1,2 % s'il est faiblement qualifié. Les autres facteurs qui pèsent sur la probabilité de formation sont un âge avancé, et, dans une moindre mesure le fait d'être domicilié en Wallonie. En revanche, cette probabilité augmente sensiblement si l'individu est demandeur d'emploi au sens du BIT ou inactif (4,5 et 3,1 %), ou s'il est ressortissant d'un pays non européen (4,5 %). Dans ces derniers cas, les raisons de participer à ce genre de formation peuvent être liées à une obligation conditionnée au maintien des allocations de chômage et l'idée qu'une augmentation du stock de connaissances est le meilleur garant d'un accès à l'emploi. Il peut aussi s'agir d'un désir d'établir des liens sociaux – la participation à une formation quelconque permettant de rencontrer de nouvelles personnes – ou d'accélérer le processus d'intégration des étrangers, dans le cas de formations en langue du pays d'accueil.

Pour le même individu de référence, la probabilité de participer à une formation en dehors de l'enseignement régulier est de 18,6 %. Cette probabilité n'est plus importante que pour les personnes ayant accompli des études supérieures, pour lesquelles elle passe à 36,8 %. En revanche, ceux qui n'ont pas terminé leurs humanités ont une probabilité d'accès à la formation presque deux fois plus faible (11,4 %). Pour ce type de formation, la nationalité ne joue pas de rôle discriminant significatif. Contrairement à ce qu'on observe pour la formation dans l'enseignement régulier, les demandeurs d'emploi et, surtout, les inactifs présentent une probabilité de formation en dehors du système régulier (respectivement 13,5 et 5,5 %) nettement moindre que les travailleurs.

Tableau 27 – Probabilité de participation à la formation au cours des 12 mois ayant précédé l'enquête, population de 25 à 64 ans hors étudiants, Belgique, 2011

	Formation dans l'enseignement régulier				Formation en dehors de l'enseignement régulier			
	Coefficient	Ecart-type	Signifi-cativité[1]	Probabilité	Coefficient	Ecart-type	Signifi-cativité[1]	Probabilité
Référence[2]	**-3,8550**	**0,0596**	****	**2,1**	**-1,4776**	**0,0272**	****	**18,6**
Femme	0,2061	0,0482	****	2,5	-0,0425	0,0241	*	17,9
Chômeur	0,7923	0,0864	****	4,5	-0,3807	0,065	****	13,5
Inactif	0,3989	0,0667	****	3,1	-1,3721	0,0466	****	5,5
25-34 ans	0,6518	0,0508	****	3,9	-0,0696	0,0285	**	17,5
55-64 ans	-0,5685	0,0792	****	1,2	-0,2041	0,036	****	15,7
Faiblement qualifié	**-0,5302**	**0,0738**	****	**1,2**	**-0,5708**	**0,0396**	****	**11,4**
Hautement qualifié	0,6119	0,0537	****	3,8	0,9386	0,0267	****	36,8
Ressortissant européen	0,0580	0,0874		2,2	-0,0629	0,0478		17,6
Ressortissant non européen	0,7951	0,0898	****	4,5	-0,0324	0,0767		18,1
Résidant à Bruxelles	0,3375	0,0676	****	2,9	-0,0891	0,0407	**	17,3
Résidant en Wallonie	-0,0961	0,0533	*	1,9	-0,1457	0,0261	****	16,5
Pseudo R^2	*6,8 %*				*15,7 %*			

Source: CE (EFT, microdonnées non pondérées).

[1] ****: statistiquement significatif au seuil de 0,1 %; ***: statistiquement significatif au seuil de 1 %; **: statistiquement significatif au seuil de 5 %; *: statistiquement significatif au seuil de 10 %. Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type ceteris paribus: on modifie une caractéristique à la fois par rapport au groupe de référence.

[2] La référence est un homme en emploi, moyennement qualifié, âgé de 35 à 54 ans, de nationalité belge et résidant en Flandre.

L'enquête AES, dont les résultats portent également sur l'année 2011, permet de compléter les informations issues de l'EFT en différenciant les motifs pour lesquels les personnes interrogées ont suivi une formation de type non formel. Les participants pouvaient mentionner plus d'un motif, raison pour laquelle les totaux dépassent 100 %.

Les motifs évoqués varient considérablement selon le niveau d'éducation. Ceux pour lesquels les résultats des peu qualifiés sont nettement supérieurs à la moyenne sont le désir d'augmenter les chances de trouver un autre emploi (19,8 %, contre 10,1% en moyenne), la volonté d'obtenir un certificat (11,1 %, contre 8,9 % en moyenne) et, dans une moindre mesure, le souhait d'acquérir de nouvelles compétences utiles dans la vie quotidienne (31,1 %, contre 28,4 % en moyenne). En revanche, ils mentionnent moins souvent que les autres le souhait d'élargir leurs connaissances et leurs aptitudes dans un domaine qui les intéresse, celui de mieux accomplir leur travail ou d'améliorer leurs perspectives de carrière, ou le fait d'être obligé d'y participer.

Tableau 28 – Motifs de participation à des formations non formelles[1], 2011
(pourcentages des participants à la formation non formelle âgés de 25 à 64 ans, réponses multiples possibles)

	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Total
Pour mieux accomplir le travail ou pour améliorer les perspectives de carrière	55,3	61,9	73,9	68,1
Pour acquérir des connaissances et des aptitudes utiles dans la vie quotidienne	31,1	27,4	28,3	28,4
Pour élargir des connaissances et aptitudes dans un domaine	25,9	30,8	39,0	35,0
Obligé d'y participer (p.ex. par l'employeur, le SPE, etc.)	23,0	33,7	26,3	28,1
Pour augmenter les chances de trouver un emploi ou de changer d'emploi	*19,8*	*9,9*	8,3	10,1
Pour obtenir un certificat	*11,1*	*9,6*	8,1	8,9
Pour rencontrer d'autres gens ou pour le plaisir	n.d.	7,5	10,7	9,2
Pour réduire le risque de perdre l'emploi	n.d.	5,3	4,5	4,8
Pour monter une propre affaire	n.d.	n.d.	2,1	2,2

Source: DGSIE (AES).
[1] Les chiffres qui apparaissent en italique ne sont pas statistiquement représentatifs (entre 20 et 49 répondants). La mention n.d. signifie qu'aucune donnée n'est disponible pour la population concernée (moins de 20 répondants; données non disponibles).

L'enquête AES permet aussi d'établir que l'obstacle principal à la formation est le fait que les personnes interrogées estiment ne pas en avoir besoin. Les personnes faiblement qualifiées sont proportionnellement les plus nombreuses à le penser (83 % du total), contre respectivement 77 et 65 % pour les moyennement et pour les hautement qualifiées.

4.3. Formation des travailleurs

Les chocs d'ordres technologique ou organisationnel qui interviennent dans les entreprises sont susceptibles d'influencer les compétences exigées des travailleurs, étant donné la transformation (plus ou moins importante) de la fonction de production qui en résulte. De Grip et Van Loo (2002) parlent dans ce cadre d' « obsolescence économique ». Plus le changement est profond et durable, plus les compétences sont remises en cause, et plus la productivité des travailleurs – ceteris paribus – sera affectée.

Lorsque le changement se traduit par une forte dépréciation des compétences des salariés, la formation continue est un moyen d'ajuster le stock de connaissances de façon à maintenir en emploi les salariés de l'entreprise. Si cette adaptation n'est pas possible ou si elle est insuffisante, l'engagement de nouveaux travailleurs dont les compétences sont davantage en adéquation avec les nouvelles exigences de production devient alors nécessaire.

L'obsolescence économique des compétences est plus grande pour les travailleurs dont les connaissances ont été acquises dans le passé, car ils sont en concurrence avec les nouveaux entrants qui disposent d'un stock de connaissances en ligne avec les méthodes de production les plus récentes. Le problème est d'autant plus aigu que ces connaissances passées sont pointues. Il en découle que plus le niveau d'éducation est élevé, plus l'obsolescence est susceptible d'être rapide, ce qui peut expliquer les différences de participation aux activités de formation continue observées ci-dessus: les plus qualifiés sont non seulement plus conscients de la dépréciation de leur capital initial, mais aussi plus aptes à compenser cette dépréciation par la formation continue.

À niveau d'éducation initial égal, la dépréciation n'est cependant pas identique pour tou(te)s les cursus/filières suivi(e)s, ni pour toutes les tâches exercées. Celles qui reposent sur un stock de connaissances spécifiques (comme le fonctionnement d'une machine ou la programmation informatique) perdent plus vite de leur valeur que celles qui mettent en valeur des compétences plus génériques ou bien celles où l'expérience compte davantage (comme la vente ou le management)[34].

Les résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail (EWCS) montrent que les travailleurs exerçant un métier intellectuel[35] sont davantage conscients que les travailleurs manuels d'un besoin de formation complémentaire pour faire face aux responsabilités qu'exige leur fonction (environ 11 % du total, contre environ 8 %). Ils sont aussi plus nombreux à affirmer que leur emploi implique l'acquisition de compétences nouvelles: à peine un travailleur manuel peu qualifié sur deux soutient cette affirmation, tandis que c'est le cas de 84 % des travailleurs intellectuels qualifiés. Cette constatation corrobore l'hypothèse selon laquelle ce sont les connaissances et les tâches les plus spécialisées qui nécessitent les mises à jour les plus régulières. On n'observe en revanche que peu de différences quant à la perception de la formation comme outil d'amélioration de la façon dont les salariés exécutent leurs tâches: plus de 85 % des travailleurs ont perçu une amélioration de leur travail quotidien, sauf les travailleurs manuels qualifiés (81 %). En revanche, confrontés à des perspectives de carrière nettement moins prometteuses que les autres, les travailleurs manuels, et surtout les moins qualifiés d'entre eux, sont proportionnellement plus nombreux à considérer la formation comme un moyen d'améliorer leurs possibilités d'emploi.

34 Greenan N. et al. (2013).

35 Les résultats de cette enquête ne sont pas ventilés selon le niveau d'éducation des travailleurs. Le métier exercé doit être considéré comme une proxy de cette variable. La ventilation n'est disponible que pour 4 catégories de travailleurs: les travailleurs intellectuels qualifiés (CITP 1, 2 et 3), les travailleurs intellectuels peu qualifiés (CITP 4 et 5), les travailleurs manuels qualifiés (CITP 6 et 7), et les travailleurs manuels peu qualifiés (CITP 8 et 9).

Tableau 29 – Compétences et formation des travailleurs: résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail pour la Belgique, 2010
(pourcentages du total)

	Travail-leurs manuels peu qualifiés	Travail-leurs manuels qualifiés	Travail-leurs intellec-tuels peu qualifiés	Travail-leurs intellec-tuels qualifiés
Adéquation des compétences aux exigences de l'emploi				
Laquelle de ces alternatives décrit le mieux vos compétences dans votre fonction:				
-J'ai besoin d'une formation complémentaire pour faire face à mes responsabilités	7,2	7,9	10,7	11,1
- Mes compétences actuelles correspondent bien à mes responsabilités	63,1	64,4	62,5	57,6
- J'ai les compétences nécessaires pour faire face à des responsabilités plus importantes	29,7	27,8	26,8	31,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Perception de l'emploi				
Diriez-vous que votre emploi implique d'apprendre de nouvelles choses? (Réponses positives)	51,2	66,4	72,9	83,7
Diriez-vous que votre emploi offre de bonnes perspectives de carrière? (Réponses positives)	33,0	45,6	40,6	48,6
Perception de l'utilité de la formation				
Êtes-vous d'accord avec l'idée que la formation vous a aidé à améliorer la façon dont vous travaillez? (Réponses positives)	85,6	81,2	88,7	86,4
Êtes-vous d'accord avec l'idée que la formation a amélioré vos perspectives d'emploi? (Réponses positives)	60,5	58,2	56,6	49,0

Source: Eurofound (EWCS).

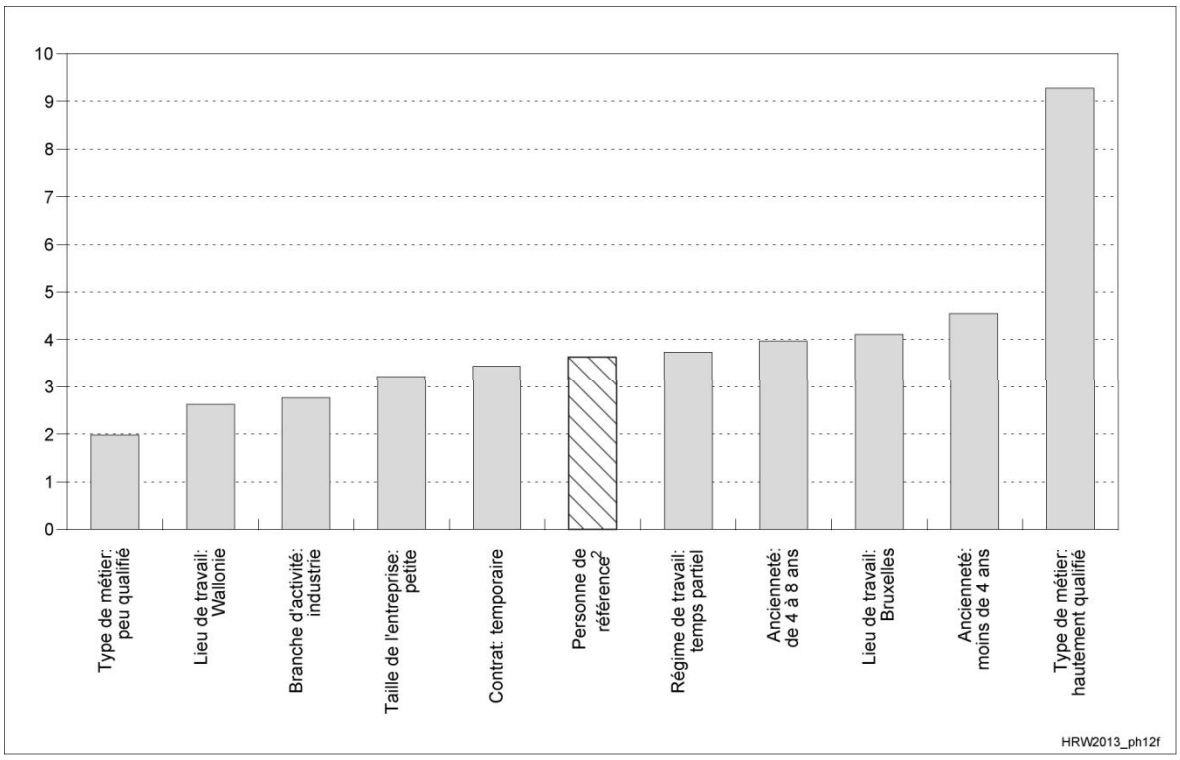
Même si la participation à des activités de formation en dehors de l'enseignement régulier est nettement plus répandue parmi les personnes en emploi que parmi les demandeurs d'emploi et les inactifs, elle reste relativement réduite lorsqu'on considère l'accès à la formation au cours des quatre semaines précédent l'enquête, comme c'est prévu au niveau européen: en Belgique, la proportion de travailleurs formés ne s'élève en effet qu'à 5,7 % lorsque la période de référence est de quatre semaines[36] (Eurostat), contre 21,2 % lorsque celle-ci est de 12 mois (DGSIE)[37].

Les microdonnées mises à notre disposition par Eurostat sont cependant les seules qui nous permettent de différencier le taux d'accès à la formation en fonction d'un ensemble de caractéristiques de l'emploi estimées pertinentes. L'analyse a été effectuée au départ de la population salariée en emploi âgée de 15 à 64 ans, à l'exception des personnes qui se considèrent comme des étudiants. La probabilité d'accès à la formation en dehors de l'enseignement régulier de cette population a été étudiée en regard de la région de travail, de la branche d'activité, du type de métier exercé, de la taille de l'entreprise, du type de contrat, du régime de travail et de l'ancienneté du travailleur. On a par conséquent travaillé avec des groupes de population réduits. Les résultats sont néanmoins significatifs et montrent des différences sensibles dans l'accès à la formation.

36 Par comparaison, près de 30% des travailleurs ont eu accès à une formation de ce type au Danemark, et environ 20% en Finlande et en Suède.

37 Ces pourcentages sont calculés pour la population en emploi de 15 à 64 ans, étudiants non compris. Pour les demandeurs d'emploi, le taux de participation passe de 11,4 à 4% et, pour les inactifs, de 4,8 à 2,2%

Graphique 27 – Probabilités d'accès à la formation des travailleurs salariés, en fonction des caractéristiques de l'emploi[1], 2011
(pourcentages, population de 15 à 64 ans hors étudiants)



Source: CE (EFT, microdonnées non pondérées).

[1] Les probabilités reprises dans le graphique ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type ceteris paribus: on modifie une caractéristique à la fois par rapport au groupe de référence.

[2] La référence est un homme travaillant en Flandre, occupant un emploi moyennement qualifié (catégories 4 à 8 de la CITP 08) à temps plein dans une grande entreprise (plus de 10 travailleurs) de la branche des services (branches G à U de la nomenclature NACE 2008), bénéficiant d'un contrat permanent et occupé chez le même employeur depuis de plus de 8 ans.

L'individu de référence est une personne qui travaille en Flandre, dans la branche des services, exerçant un emploi moyennement qualifié, dans une entreprise comptant plus de 10 travailleurs, qui travaille à temps plein depuis plus de 8 ans auprès du même employeur et dispose d'un contrat à durée indéterminée. Pour cet individu-type, le taux d'accès à la formation s'élève à 3,7 %. La probabilité d'accès à la formation n'est pas significativement différente pour les travailleurs occupés à temps partiel ou dans un emploi temporaire. En revanche, le métier exerce une influence particulièrement importante. Les travailleurs ayant un métier faiblement qualifié (CITP 9) n'ont une probabilité d'accès à la formation que de 2 %, tandis que ceux qui occupent un poste hautement qualifié (CITP 1 à 3) voient ce pourcentage grimper à 9,5 %. La région où l'emploi est exercé est également un facteur de différenciation: les travailleurs occupés à Bruxelles ont davantage de chances d'accéder à la formation que ceux travaillant en Flandre; ceux exerçant en Wallonie en ont moins. Bien que la dépréciation du capital humain augmente avec le temps, la probabilité d'accès à la formation diminue lorsqu'augmente l'ancienneté dans l'emploi et elle est plus faible lorsque le job est exercé dans une entreprise de petite taille, où les coûts de formation sont plus difficiles à amortir, que dans une grande.

Cette dernière particularité justifie qu'en Belgique, plusieurs dispositifs de subventionnement des activités de formation ciblent les entreprises de petite taille.

En Wallonie[38], les indépendants, de même que les firmes occupant moins de 250 travailleurs[39] établies sur le territoire wallon peuvent alléger les dépenses de formation dispensées par un opérateur de formation agréé[40], au moyen de chèques-formation d'une valeur faciale de 30€ pour un prix d'achat de 15€. Ce dispositif couvre donc la moitié des dépenses de formation encourues. La taille de l'entreprise détermine le nombre de chèques-formation qui peut être obtenu; il varie de 100 à 800 unités. Les travailleurs concernés sont les indépendants et les aidants, de même que les salariés et les intérimaires[41]. Les formations doivent répondre à certaines exigences: il doit s'agir de formations qualifiantes, adéquates aux besoins du marché du travail, de type général (compétences transversales) et procurer des compétences transférables à d'autres entreprises ou domaines de travail. Le chèque permet également de suivre des formations en langues ou des formations éco-climat.

Le système du crédit adaptation permet en outre aux entreprises et aux indépendants établis en Wallonie de bénéficier d'une subvention variant de 6 à 10€ par heure de formation en fonction de la taille et de l'implantation de l'entreprise[42]. La formation doit être qualifiante, spécifique et concerner au minimum 3 travailleurs. Il peut notamment s'agir de l'adaptation à un nouveau poste de travail ou de la mise en place d'un système de réduction ou d'aménagement du temps de travail, d'une formation liée à un investissement, à une nouvelle méthode de travail, à la mise en place d'un système de management de qualité (ISO 9001), de l'environnement (ISO 14001, EMAS) ou de la sécurité (VCA, BeSaCC, OHSAS 18001) ou de toute autre formation destinée à adapter l'entreprise aux mutations industrielles, organisationnelles ou technologiques.

Un dispositif complémentaire (crédit adaptation, volet tutorat) permet par ailleurs aux entreprises qui souhaitent utiliser les compétences acquises par un travailleur expérimenté pour former un autre travailleur de bénéficier d'une subvention forfaitaire de 10€ par heure, quelle que soit la taille de l'entreprise. Lorsque le travailleur en formation est peu qualifié, cette intervention est majorée d'1€. Il doit impérativement s'agir de formation de longue durée, couvrant au moins 300 heures d'accompagnement sur une période variant de 6 à 12 mois.

En Flandre, la formation continue est encouragée par le biais d'un droit individuel du travailleur via le dispositif des chèques-formation (« opleidingscheques »)[43]. Dans ce cadre, tout travailleur occupé sur le territoire flamand ou bruxellois qui, de sa propre initiative, s'inscrit à une formation (« loopbaanbegeleiding » ou accompagnement de carrière, formation qui découle du plan décidé dans le cadre de cet accompagnement, ou autre formation dispensée par un opérateur reconnu), peut se procurer des chèques-formation dont la valeur faciale est deux fois plus élevée que le prix de vente, pour un montant maximal de 250€ par année calendrier. Une allocation complémentaire peut être obtenue d'une part, par les personnes appartenant à un groupe à risques (notamment celles disposant au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire) inscrites dans une trajectoire d'accompagnement de carrière, d'autre part, par les personnes sans diplôme de l'enseignement supérieur qui suivent des études donnant lieu à l'obtention d'un baccalauréat, des études de niveau supérieur dans l'enseignement de promotion sociale, ou des études d'enseignant ou d'agrégé.

38 Source: http://www.leforem.be/entreprises/aides/formation/aides–a–la–formation.html

39 Et dont le chiffre d'affaires s'élève par ailleurs à maximum 50 millions d'euros ou dont le total bilantaire est inférieur à 43 millions d'euros.

40 Il s'agit ici des frais de formation facturés par l'opérateur. L'entreprise doit assumer en totalité les éventuels frais de déplacement et d'hébergement des travailleurs en formation, de même que les rémunérations versées à ces travailleurs, en dépit de leur absence au travail.

41 Les personnes en Plan Formation Insertion (PFI), les étudiants, les apprentis et les stagiaires n'y ont pas droit.

42 La subvention est de 9€ pour les PME et de 6€ pour les autres entreprises. Une subvention complémentaire de 1€ par heure de formation peut en outre être obtenue pour les entreprises implantées dans une zone reconnue comme « en développement » au titre de l'article 87, §3 a) et c) du Traité instituant la Communauté européenne.

43 Source: https://www.vdab.be/opleidingscheques/werknemers.shtml

Ce dispositif est complété par une mesure de subventionnement de certaines activités des PME établies en territoire flamand, le « KMO-portefeuille »[44], qui contient un volet formation qui s'élève à 2 500€ par entreprise par an et a pour objet d'alléger de moitié, dans les limites du plafond autorisé, le coût des formations. Le plafond de subsidiation s'élève à 90€ par heure (hors TVA), ce qui signifie que le subside par heure de formation est limité à 45€ l'heure.

En Région bruxelloise, les PME et les indépendants peuvent solliciter une aide à la formation[45] sous certaines conditions: son coût doit s'élever à au moins 1 000 € et elle doit revêtir un caractère exceptionnel ou urgent. Cette aide ne s'applique donc pas si la formation porte sur des problèmes de gestion journalière ou habituelle, si elle est liée aux connaissances propres à l'activité de l'entreprise, ou si elle fait suite à un investissement (par exemple, l'achat d'une machine). La prime couvre 50 % du coût de formation et varie entre un minimum de 500 et un maximum de 5 000 €. Elle couvre au maximum trois formations par année civile.

Par ailleurs, le dispositif des chèques-formation[46] est destiné à financer la formation des demandeurs d'emploi avant ou après leur embauche. Les chèques-langues financent à 100 % les formations en langues (néerlandais, anglais, allemand, français), à concurrence de maximum 2 280€. Les chèques TIC subventionnent à 100 % les formations en bureautique (Access, Excel, Acrobat, Autocad, etc.) et Internet, à concurrence d'un maximum de 2 240€. Quant aux chèques-formation génériques, ils financent à 50 % les formations complémentaires dans des secteurs tels que le bâtiment, la menuiserie, l'entretien des espaces verts, l'environnement, l'horeca, les biotechnologies, le transport, le gardiennage, etc. pendant les six premiers mois qui suivent l'engagement, avec un plafond de 2 250€.

En Communauté germanophone, la formation continue des travailleurs est soutenue par deux dispositifs. L'Arbeitsamt peut octroyer une aide à la formation à des entreprises du secteur privé pour des formations spécifiques (centrées sur les activités exercées dans l'entreprise) ou générales. L'aide à la formation consiste en un montant forfaitaire par heure de formation et par travailleur (9 € par heure et participant dans les PME ; 6 € dans les grandes entreprises). Le montant global de l'aide annuelle est plafonné à 15 000 € pour les PME et à 20 000 € pour les grandes entreprises. La durée moyenne de formation par travailleur est limitée à 150 heures. Le subside BRAWO du Ministère de la Communauté germanophone s'adresse aux personnes (travailleurs, indépendants, etc.) qui souhaitent se former de leur propre initiative. Les formations doivent être de haute qualité et en lien avec le marché de l'emploi. La Communauté germanophone intervient dans un tiers des frais subsidiables (droits d'inscription, matériel didactique, frais de séjour, etc.), pour un maximum de 1 000 € par personne et par formation ou année de formation.

À de rares exceptions près, les différents dispositifs ne sont pas orientés en fonction du niveau d'éducation des participants à la formation. Ce n'est pas systématiquement le cas non plus des initiatives financées par le biais des cotisations et des versements à des fonds collectifs en faveur de la formation que les employeurs sont tenus de verser en vertu d'obligations légales ou paritaires. La définition de la notion de « groupe à risques » – qui intervient dans la cadre de la cotisation de minimum 0,10 % de la masse salariale que les employeurs occupant du personnel soumis à la législation sur la sécurité sociale[47] doivent verser à un fonds de sécurité d'existence, à un fonds de formation ou, à défaut, à l'ONSS, en exécution de l'accord interprofessionnel (ou, à défaut, d'une décision du gouvernement) – ressort des CCT conclues au sein d'un organisme

---

44 Dans ce cadre, une entreprise peut recevoir au maximum 15 000€ de subvention par an pour ses dépenses de formation, d'avis, de développement technologique et d'avis dans le cadre d'un développement international. Un subside complémentaire de 25 000 € peut être obtenu dans le cadre de dépenses d'avis stratégiques. Source: http://www.agentschapondernemen.be/artikel/hoeveel–subsidie–kan–een–onderneming–krijgen.

45 Source: http://www.werk-economie-emploi.irisnet.be/se-former-ou-encourager-la-formation

46 Source: http://www.actiris.be/tabid/143/language/fr–BE/Default.aspx

47 À l'exception de l'État, des Communautés et Régions, ainsi que d'une série d'organismes et d'établissements relevant du secteur public.

paritaire ou pour une entreprise ou un groupe d'entreprise. Bien que les travailleurs et/ou les demandeurs d'emploi peu qualifiés en fassent généralement partie, ce n'est ni systématiquement ni obligatoirement le cas à l'heure actuelle[48].

4.4. Formation des demandeurs d'emploi

4.4.1. Accès à la formation sur la base des données de l'ONEM

Au départ de la base de données DOPFLUX et d'une méthode de travail similaire à celle qui a été utilisée pour calculer des taux de sorties vers l'emploi dans la section 3.3.2, l'ONEM a calculé un taux de sortie vers la formation. Il mesure la proportion de chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi (CCI DE) enregistrés au cours d'un trimestre donné qui, dans les 12 mois suivants, ont été indemnisés au moins une fois en tant que chômeur complet indemnisé dispensé pour suivre une formation[49] ou parce qu'ils ont repris des études[50].

Au total, le taux de sortie du chômage pour suivre une formation ou en raison d'une reprise d'études s'élève à 9,9 %. C'est parmi les chômeurs faiblement qualifiés que cette proportion est la plus réduite (8,8 %), mais elle est à peine plus élevée pour les hautement qualifiés (9,4 %), dont le niveau de diplôme donne déjà les meilleures chances d'accès au marché du travail. Le taux de sorties vers la formation des moyennement qualifiés est en revanche sensiblement plus élevé (12,5 %).

Notons toutefois que les faiblement qualifiés sont les principaux bénéficiaires de ces dispenses, dont ils représentent 51,4 % des effectifs, mais cette proportion reste inférieure à leur part dans le total des demandeurs d'emploi (58,1 %).

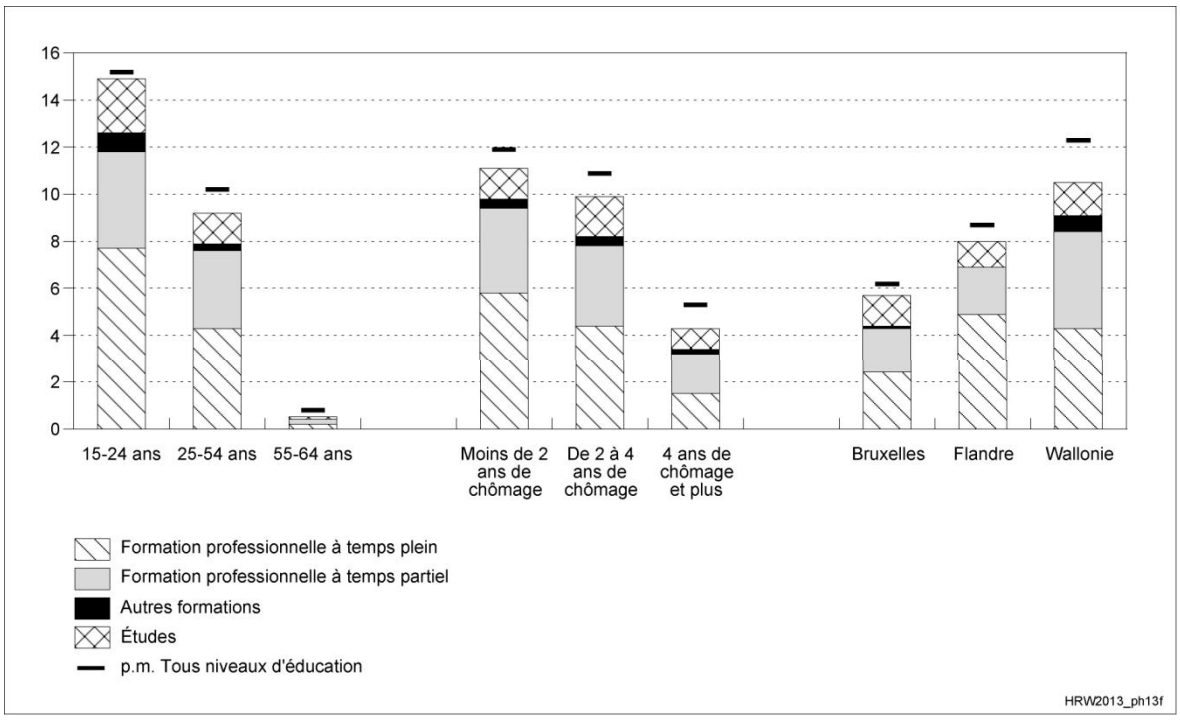
Les taux de sortie vers une formation ou des études varient considérablement selon les caractéristiques des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés. Ils sont d'autant plus élevés que les demandeurs d'emploi sont jeunes ou que leur durée de chômage est faible. Ainsi, 14,8 % des demandeurs d'emploi âgés de 15 à 24 ans enregistrés au 2ème trimestre de 2011 ont bénéficié d'une dispense, contre moins de 10 % pour les 25-54 ans et seulement 0,5 % pour les plus âgés. Les formations professionnelles sont les plus largement plébiscitées: elles représentent près de 82 % des dispenses pour les peu qualifiés. Si les formations à temps plein recueillent l'essentiel des bénéficiaires quel que soit la catégorie d'âge, on observe un net basculement vers les formations à temps partiel pour les demandeurs d'emploi plus âgés. Une préférence de plus en plus marquée en faveur des formations professionnelles à temps partiel est également observée lorsque la durée de chômage s'allonge. La reprise d'études est également plus courante pour les chômeurs de longue durée: elle représente 21,4 % des dispenses pour ceux qui comptent plus de quatre ans de chômage, contre 12 % pour ceux qui cherchent un emploi depuis moins de deux ans.

48 Un projet de loi qui imposerait une répartition des fonds ainsi collectés en fonction d'un nombre réduit de groupes à risque est en cours de discussion.

49 Parmi les chômeurs en formation, on trouve les personnes qui suivent une formation professionnelle à temps plein admises comme demandeurs d'emploi après leurs études ou après des prestations de travail, celles qui suivent une formation professionnelle à temps partiel, celles qui suivent une formation classes moyennes, celles qui participent à une formation professionnelle en entreprise ou sont en stage d'insertion, celles qui ont conclu une convention avec une coopérative d'activités en tant que candidat entrepreneur, ainsi que les jeunes chômeurs de moins de 26 ans qui ont souscrit un engagement militaire volontaire.

50 Parmi les chômeurs aux études, on trouve les demandeurs d'emploi qui ont repris des études dans le cadre d'une convention d'apprentissage à temps plein (volledig leerplan), ceux qui suivent des études en vertu d'un accord obtenu auprès de la direction, ceux qui suivent une formation ou un stage à l'étranger dans le cadre de leurs études, et ceux qui ont repris des études menant à une profession pour laquelle des pénuries ont été constatées.

Graphique 28 – Taux de sortie vers la formation ou les études[1] des CCI DE faiblement qualifiés enregistrés au 2ème trimestre de 2011
(pourcentages du total)



Source: ONEM.
[1] Transitions du statut de chômeur complet indemnisé demandeur d'emploi vers le statut de chômeur complet indemnisé dispensé d'inscription en tant que demandeur d'emploi pour suivre une formation ou reprendre des études.

On observe par ailleurs que les politiques d'accès à la formation des faiblement qualifiés sont assez différenciées dans leur ampleur et dans leur nature selon les régions. Ce sont les demandeurs d'emploi wallons qui enregistrent le taux de sortie vers la formation et les études le plus élevé (10,5 %), suivis des flamands (8 %) et des bruxellois (5,8 %). En Wallonie, les dispenses pour formation professionnelle (80,4 % du total) se répartissent équitablement entre formations à temps plein et à temps partiel. Par ailleurs, on constate une participation proportionnellement plus importante à des formations en entreprise de formation par le travail, essentiellement présentes dans cette région. En Flandre, on observe une nette préférence pour la formation professionnelle à temps plein (61,2 % du total des dispenses). C'est à Bruxelles qu'on enregistre la proportion la plus importante de dispenses pour reprise d'études (22,8 %, contre un peu plus de 13 % dans les deux autres régions).

Ces formations donnant droit à une dispense ne recouvrent pas toutes les formations suivies par les demandeurs d'emploi. La section qui suit donne une image plus détaillée et plus complète de l'ensemble des formations.

4.4.2. Accès à la formation sur la base des données des Services publics pour l'emploi

La présente partie aborde les formations des demandeurs d'emploi inoccupés (DEI) telles qu'enregistrées par les Services publics pour l'emploi (SPE) ou les organismes de formation. Celles-ci ne donnent pas nécessairement lieu à une dispense de l'ONEM.

Les statistiques administratives relatives à la formation des DEI ne sont pas directement comparables d'une région à l'autre. Elles ne sont pas toujours exhaustives (ne reprenant pas tous

les types de formation accessibles aux DEI) et ne sont pas harmonisées entre régions en ce qui concerne les types de formations prises en compte. La manière de présenter les statistiques de formation diffère d'un SPE et d'un organisme de formation à l'autre mais il est possible, pour chaque région, de caractériser les participants aux formations selon certains critères tels que le niveau d'éducation. Par ailleurs, on ne dispose pas d'un suivi de type « longitudinal » des DEI après qu'ils aient entamé une formation (chômage ou insertion dans l'emploi par exemple). Mais l'intérêt des données sur la formation réside au moins dans l'évaluation de l'importance et de l'orientation de l'accompagnement du DEI dans sa démarche de recherche d'emploi.

Parmi les DEI inscrits au FOREM, ce sont aussi souvent des personnes faiblement qualifiées que des personnes moyennement qualifiées qui ont entamé au moins une formation en 2012 (80 % en tout). Ceci s'explique bien entendu par leur plus forte représentation dans le chômage comparativement aux hautement qualifiés. En effet, lorsque le nombre de participants est exprimé en proportion des DEI distincts sur la même période, le ratio varie assez peu d'un groupe d'éducation à l'autre. La « popularité » de certains modules dépend cependant du niveau d'éducation du participant. Les formations en langues ou en technologies de l'information et de la communication (TIC) captent relativement moins de personnes faiblement qualifiées. Ces dernières ont plus souvent besoin de se (re-)former à un métier et suivent plutôt des formations pré-qualifiantes (acquisition de pré-requis techniques, de comportements professionnels et de compétences de base liées à un métier). Les participants faiblement qualifiés sont dans 30 % des cas âgés de moins de 25 ans. Les formations qualifiantes sont le plus souvent entreprises par des personnes qui ont terminé leurs études secondaires au plus et qui disposent déjà d'un bagage de compétences utiles pour l'exercice d'un métier. Le nombre total de participants uniques est passé de 42 000 en 2006 à environ 53 000 en 2012.

Tableau 30 – Ventilation par niveau d'éducation du nombre de DEI uniques ayant entamé au moins une formation organisée ou reconnue par le FOREM, par type, en 2012[1]
(en pourcentage, sauf mention contraire)

	Faible-ment qualifiés	Moyenne-ment qualifiés	Haute-ment qualifiés	Autres[2]	Total	*p.m. Nombre absolu*
Langues	12,0	39,1	47,7	1,2	100,0	*5 174*
TIC	16,1	44,5	37,9	1,5	100,0	*3 611*
Partenaires[3]	50,6	35,2	10,7	3,5	100,0	*28 359*
Formations qualifiantes	35,2	44,4	17,2	3,1	100,0	*20 427*
Total sans double-comptages	40,6	39,0	17,3	3,1	100,0	*52 832*
Taux de participation à la formation en proportion des DEI[4]	11,7	14,7	13,5	2,5	11,5	-

Sources: FOREM, calculs CSE.

1 Interprétation: 5 174 DEI uniques ont commencé au moins une formation en langues en 2012, quelles que soient les éventuelles autres formations suivies. Parmi ceux-ci, 12 % étaient faiblement qualifiés. Un participant unique peut avoir suivi plusieurs formations de types différents sur l'année; il convient donc de présenter un total sans double comptage afin de calculer un taux de participation à la formation.

2 Indéterminé et apprentissage.

3 Principalement des modules de pré-qualification.

4 Nombre de DEI uniques en 2012 dans lequel se trouvent les individus ayant entamé une formation.

De la même manière que pour les inscrits au FOREM, les demandeurs d'emploi qui passent par l'ADG en Communauté germanophone peuvent s'inscrire à des formations. Le taux de participation global à la formation en 2012 a atteint 17,7 %, avec une proportion supérieure à la moyenne pour les faiblement qualifiés.

Tableau 31 – Ventilation par niveau d'éducation du nombre de DEI uniques ayant entamé au moins une formation organisée ou reconnue par l'ADG, par type, en 2012[1]
(en pourcentage, sauf mention contraire)

	Faible-ment qualifiés	Moyenne-ment qualifiés	Haute-ment qualifiés	Autres[2]	Total	*p.m. Nombre absolu*
Ateliers de recherche d'emploi, stages	40,7	27,8	11,1	20,4	100,0	*108*
Cours préparatoires[3]	77,3	n.r.	n.r.	n.r.	100,0	*22*
Formation individuelle en entreprise	23,9	48,6	13,0	14,5	100,0	*138*
Formation professionnelle[4]	36,3	38,2	9,7	15,7	100,0	*267*
Intégration socio-professionnelle[5]	57,9	17,0	4,7	20,5	100,0	*171*
Langues	25,8	21,5	11,3	41,4	100,0	*186*
Total sans double-comptages	38,0	29,8	10,0	22,2	100,0	*842*
Taux de participation à la formation en proportion des DEI[6]	20,4	18,1	10,3	18,9	17,7	-

Sources: ADG, calculs CSE.

1 Interprétation: 138 DEI uniques ont commencé au moins une formation individuelle en entreprise en 2012, quelles que soient les éventuelles autres formations suivies. Parmi ceux-ci, 23,9 % étaient faiblement qualifiés. Un participant unique peut avoir suivi plusieurs formations de types différents sur l'année; il convient donc de présenter un total sans double comptage afin de calculer un taux de participation à la formation. Les données non représentatives sont celles qui concernent moins de 5 personnes.

2 Indéterminé et apprentissage.

3 Par exemple cours de lecture/écriture, cours à distance.

4 Formations qualifiantes dans les centres de l'ADG, dans des écoles, des centres IFAPME, ou d'autres institutions.

5 Mesures d'intégration combinant des formations avec des mesures de remise au travail.

6 Nombre de DEI uniques en 2012 dans lequel se trouvent les individus ayant entamé une formation.

La formation professionnelle des demandeurs d'emploi bruxellois est dispensée par Bruxelles Formation et le VDAB (et par des partenaires francophones ou néerlandophones). Parmi les demandeurs d'emploi inscrits auprès d'Actiris en 2012, près de quatre sur dix disposaient de certificats ou diplômes obtenus à l'étranger, sans équivalence établie avec le système belge. Quel que soit le type de formation entamé, ce sont les personnes formées à l'étranger qui constituent le plus important groupe de bénéficiaires. Les personnes d'origine étrangère qui ont obtenu une équivalence de diplôme sont classées sous le niveau d'études « standard »[51]. Au total, en 2012, Bruxelles Formation recensait 9 760 demandeurs d'emploi uniques ayant entamé au moins une formation (mais ce chiffre ne couvre pas l'ensemble des formations suivies, telles que la formation professionnelle individuelle, des reprises d'études, des formations suivies en promotion sociale, etc.). En 2006, il s'agissait d'environ 8 000 personnes distinctes. Pour ce qui est de leurs caractéristiques, environ 45 % de ces participants ont été formés à l'étranger sans équivalence en Belgique, 21 % étaient faiblement qualifiés, 18 % moyennement qualifiés et 14 % hautement qualifiés. Les formations prennent différentes formes et touchent à différents domaines. Conformément aux attentes, l'alphabétisation, la pré-qualification et les formations de base (qui

51 Le maintien d'une distinction avec ceux qui n'ont pas obtenu d'équivalence se justifie du fait que le taux d'insertion de ces derniers dans l'emploi est relativement faible et équivalent à celui des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés.

visent l'acquisition des prérequis ou la remise à niveau des connaissances nécessaires pour exercer un emploi ou entrer dans une formation « qualifiante ») et les formations par le travail rassemblent majoritairement les demandeurs d'emploi d'origine étrangère suivis des personnes faiblement qualifiées, de tous âges. La détermination de projet concerne aussi davantage ceux qui n'ont pas terminé l'école. La répartition entre les trois niveaux d'éducation déterminés est plus équilibrée pour les formations qui s'adressent à ceux qui ont déjà un certain bagage de compétences pour s'insérer relativement rapidement dans l'emploi: les formations qualifiantes (qui visent l'apprentissage d'un métier dans un secteur professionnel donné), les formations en entreprise, les cours de langues.

Le taux de participation à des formations exprimé en pourcentage du nombre de DEI uniques s'élevait en moyenne à 5,4 %[52], avec le taux le plus important pour les personnes formées à l'étranger (6,1 %) et le plus bas pour les faiblement qualifiées (4,2 %)[53]. Il convient cependant d'y ajouter le nombre de demandeurs d'emploi bruxellois – minoritaires – qui ont commencé une formation auprès du VDAB en 2012, soit environ 1 750 personnes, un nombre en hausse régulière depuis 2006 (1 400 personnes). Dans ce cas, le taux de participation monte à 6,3 % en 2012.

52 Si le ratio est exprimé en pourcentage du nombre moyen de DEI en 2012, il atteint 9 %.

53 Si les diplômés de l'étranger sans équivalence sont regroupés dans la catégorie des faiblement qualifiés, alors le taux de participation à la formation de ce groupe de peu qualifiés au sens large atteindrait 5,3 %.

Tableau 32 – Ventilation par niveau d'éducation du nombre de DEI uniques ayant entamé au moins une formation organisée par Bruxelles Formation, par type, en 2012[1]
(en pourcentage, sauf mention contraire)

	Faible-ment qualifiés	Moyenne-ment qualifiés[2]	Haute-ment qualifiés	Études à l'étranger sans équivalence[3]	Autres[4]	Total	*p.m. Nombre absolu*
Alphabétisation	8,9	n.r.	n.r.	88,9	-	100,0	*593*
Formations de base	23,8	16,4	4,2	48,4	7,2	100,0	*2 357*
Détermination	28,5	21,2	3,6	45,6	1,1	100,0	*1 658*
Formation par le travail	28,3	11,4	n.r.	57,5	0,3	100,0	*325*
Langues	16,1	18,6	16,4	47,9	1,0	100,0	*3 290*
Pré-qualification	33,5	20,6	4,0	41,6	0,3	100,0	*1 143*
Formations qualifiantes	24,2	23,3	13,8	34,8	3,9	100,0	*5 104*
Formations en entreprise	19,1	27,7	23,2	29,2	0,7	100,0	*267*
Autres	19,2	21,3	19,9	35,8	3,9	100,0	*2 158*
Total sans double-comptage	20,5	17,5	13,6	44,6	3,9	100,0	*9 760*
Taux de participation à la formation en proportion des DEI[5]	4,2	4,6	5,1	6,1	-	5,4	-

Sources: Bruxelles Formation, calculs CSE.

1 Interprétation: 5 104 DEI uniques ont commencé au moins une formation qualifiante en 2012, quelles que soient les éventuelles autres formations suivies. Parmi ceux-ci, 24,2 % étaient faiblement qualifiés. Un participant unique peut avoir suivi plusieurs formations de types différents sur l'année; il convient donc de présenter un total sans double comptage afin de calculer un taux de participation à la formation. Les données non représentatives sont celles qui concernent moins de 10 personnes.

2 Y compris les personnes ayant suivi un apprentissage.

3 Les études suivies à l'étranger et reconnues en Belgique se trouvent dans une des trois catégories « standard ».

4 Indéterminé.

5 Nombre de DEI uniques en 2012 (concept de « réserve de main-d'œuvre »): Actiris établit cette statistique en relevant le nombre de DEI différents à la fin de chaque mois (les « passages rapides » à l'intérieur d'un mois ne sont donc pas captés).

Dans les données communiquées par le VDAB pour la Flandre, les caractéristiques du DEI peuvent changer lors de chaque nouvelle inscription à une formation (elles sont en revanche « figées » dans le cas des autres SPE). Il n'est donc pas possible de calculer un taux global de participation des DEI à la formation. Toutefois, si l'on fait l'hypothèse que la probabilité de changer de niveau d'éducation entre le début et la fin de l'année est assez faible, on peut estimer le nombre total de participants différents à au moins une formation à environ 69 000 en 2012 (une hausse de 9 000 personnes depuis 2006), dont 31 000 faiblement qualifiés. Au total, cela représenterait 15,8 % du nombre de DEI (uniques) sur la même année.

Un total de 102 353 formations ont été suivies par des DEI inscrits au VDAB en 2012. Les formations professionnelles qualifiantes sont les plus nombreuses (41 291) suivies des actions d'orientation (20 889). Il convient de souligner que le nombre de formations détaillées par type

dans le tableau ne concerne pas ici des participants uniques: une même personne peut avoir entamé plusieurs formations du même type sur l'année. Dans l'ensemble, au VDAB comme dans le cas du FOREM, la grande majorité des cours ou des accompagnements concernent des personnes faiblement ou moyennement qualifiées. L'accompagnement sur le lieu de travail et l'acquisition de compétences générales s'adressent la plupart du temps à des DEI faiblement qualifiés (79,8 et 65,3 % des cas). Les cours de néerlandais pour étrangers concernent le plus souvent des personnes qui n'ont pas terminé leurs études secondaires. Le VDAB souligne dans son rapport annuel le plus récent (VDAB, 2013) que près des deux tiers des DEI qui ont bénéficié d'actions visant à améliorer leurs compétences ont accédé à un emploi dans les six mois.

Tableau 33 – Ventilation du nombre de formations entamées, organisées ou reconnues par le VDAB, selon le niveau d'éducation du participant, par type, en 2012[1]
(en pourcentage, sauf mention contraire)

	Faiblement qualifiés	Moyennement qualifiés	Hautement qualifiés	Autres[2]	Total	*p.m. nombre absolu*
Orientation (module 2)	38,6	43,0	14,2	4,1	100,0	*20 889*
Candidature et accompagnement (module 3)	40,3	42,1	13,4	4,2	100,0	*10 477*
Formation professionnelle pré-qualifiante (module 4a)	31,9	54,1	9,1	4,9	100,0	*3 221*
Formation professionnelle qualifiante (module 4b)	40,3	44,6	11,3	3,8	100,0	*41 291*
Compétences générales pour le marché du travail (module 5a)	65,3	17,9	4,6	12,2	100,0	*11 846*
Néerlandais pour les étrangers (module 5n)	44,3	35,9	18,9	0,9	100,0	*9 976*
Accompagnement/formation sur le lieu de travail (module 6)	79,8	2,3	0,2	17,7	100,0	*4 653*
Total	44,8	38,5	11,5	5,3	100,0	*102 353*

Sources: VDAB, calculs CSE.
[1] Interprétation: 41 291 formations professionnelles qualifiantes ont été entamées en 2012. Parmi celles-ci 40,3 % ont été suivies par des DEI faiblement qualifiés, sachant qu'un même DEI peut avoir suivi plusieurs formations du même type sur l'année.
[2] Formation en alternance (« leertijd » et « deeltijds beroepssecundair onderwijs »).

5. INCITANTS FINANCIERS ET NON FINANCIERS À LA PARTICIPATION À L'EMPLOI

Résumé

Les pièges à l'emploi font référence aux situations où il est financièrement plus avantageux de rester chômeur ou inactif que de travailler et les pièges des bas salaires aux situations où l'incitant financier à augmenter sa quantité de travail est insuffisant. Ces pièges frappent plus spécifiquement les emplois faiblement rémunérés et donc souvent faiblement qualifiés. Dépendant notamment de la situation du ménage, les pièges peuvent être élevés en Belgique: le piège du chômage s'élevait par exemple à 90 % en 2011 (avant la réforme de l'assurance-chômage) pour une personne célibataire sans enfants qui gagne un salaire faible (67 % du salaire moyen). Dans le cas où le revenu d'un célibataire sans enfants passe de 33 % à 67 % du salaire moyen, le piège des bas salaires atteint 60 % en Belgique.

Diverses mesures ont été mises en place pour augmenter l'insertion en emploi des personnes au chômage, en particulier les publics les plus fragiles. Le bonus à l'emploi, qui prend la forme d'une réduction de la cotisation ONSS personnelle des travailleurs, décroît au fur et à mesure que le salaire de référence (plafonné) augmente. Depuis le 1er avril 2013, cet avantage s'élève à 184 euros maximum pour les ouvriers et les employés.

Les mesures d'activation ont notamment pour but de faciliter l'embauche de chômeurs de longue durée. Certaines fonctionnent avec une diminution des cotisations ONSS patronales et le paiement d'un subside salarial (allocation de chômage « activée »).

On estime le nombre de travailleurs sous le système des titres-services à 100 000 en moyenne en 2011. Le régime a permis la mise à l'emploi de nombreuses personnes faiblement qualifiées, mais elles ne représentent toutefois que 60 % des effectifs, ce qui illustre la concurrence subie de la part de personnes théoriquement plus qualifiées.

Enfin, la réforme de l'assurance chômage qui introduit une plus grande dégressivité des allocations dans le temps (forfait à partir de quatre ans de chômage maximum) a pour objectif d'accroître l'incitation au travail.

On peut aussi relever l'accompagnement individualisé des demandeurs d'emploi par les SPE. Son intensité dépend notamment du niveau d'éducation des chômeurs. On soulignera encore le nouveau « stage de transition » pour les jeunes peu ou moyennement qualifiés.

Le droit à l'intégration sociale (165 000 bénéficiaires en 2011), qui touche des personnes éloignées du marché du travail, prend prioritairement la forme d'un droit à l'emploi pour les jeunes de 18 à 25 ans ou d'un projet individualisé d'intégration sociale orienté sur l'emploi.

Enfin, on peut souligner le rôle important des entreprises de travail adapté, qui fournissent un emploi à 25 000 personnes souffrant d'un handicap, lesquelles sont majoritairement faiblement qualifiées et constituent un groupe à risque en soi.

5.1. Pièges financiers à l'emploi[54]

Différentes situations peuvent survenir dans le cadre desquelles il n'est financièrement pas optimal pour une personne de travailler ou de travailler plus, ou pour une entreprise d'engager ou de garder des travailleurs. Ces pièges peuvent donc affecter l'offre (l'objet de la présente section) comme la demande de travail. La littérature distingue trois types de pièges à l'emploi qui entraînent une contraction de l'offre de travail. Dans le cas des pièges du chômage et de l'inactivité, il est financièrement plus avantageux, respectivement, de rester chômeur ou inactif en bénéficiant d'une allocation que de travailler. Les pièges des bas salaires (ou pièges de la pauvreté) font, quant à eux, référence aux situations où des travailleurs peu rémunérés ne bénéficient d'aucun incitant financier à augmenter leur quantité de travail.

La décision de travailler (plus) ou non est prise en fonction d'une multitude de facteurs. Ainsi, des éléments financiers comme non financiers, objectifs comme subjectifs, peuvent influencer la décision. De même, à côté des conséquences immédiates des différentes alternatives, des considérations à plus long terme quant aux répercussions ultérieures de ces options peuvent également exercer une plus ou moins grande incidence. Cependant nous nous penchons ici sur l'effet immédiat de la transition d'une situation à une autre.

La majorité des pièges financiers frappe plus spécifiquement les emplois faiblement rémunérés et donc souvent faiblement qualifiés. Les pièges du chômage et de l'inactivité résultent en effet de la faiblesse de l'écart entre un (bas) revenu du travail et une allocation; les pièges de la pauvreté concernent spécifiquement les revenus du travail qui ne suffisent pas ou à peine pour échapper à la pauvreté.

Les indicateurs présentés font référence à des années précédant la réforme de l'assurance chômage en Belgique. Le relèvement de l'allocation initiale et l'introduction d'une plus grande dégressivité (cf. infra) creuse l'écart entre l'allocation maximale et minimale et change donc la situation de piège à l'emploi qui peut en découler. En outre, la représentativité des cas types utilisés n'a pas été déterminée et les cas représentatifs pour un pays ne le sont pas nécessairement pour un autre.

5.1.1. Piège du chômage

L'indicateur utilisé relatif au piège du chômage mesure le taux d'imposition marginal effectif sur le revenu du travail lorsque l'on passe d'une situation de chômage (allocation au niveau initial) à un emploi à temps plein. Cette variable est égale à 1 moins le ratio de la variation du revenu net par rapport à la variation de revenu brut, pour différents cas ayant trait à la situation familiale et au niveau du revenu du nouvel emploi. Le piège du chômage est d'autant plus important que l'indicateur est proche de 100 %: une valeur élevée indique en effet qu'une hausse du revenu brut n'entraîne qu'une hausse relativement faible du revenu net. Comme le piège du chômage, le piège de l'inactivité – qui n'est pas illustré ici – découle du versement d'allocations par l'État. Il est habituellement mesuré pour une transition vers l'emploi pour les personnes sans droit à l'assurance chômage, mais avec droit à l'aide sociale.

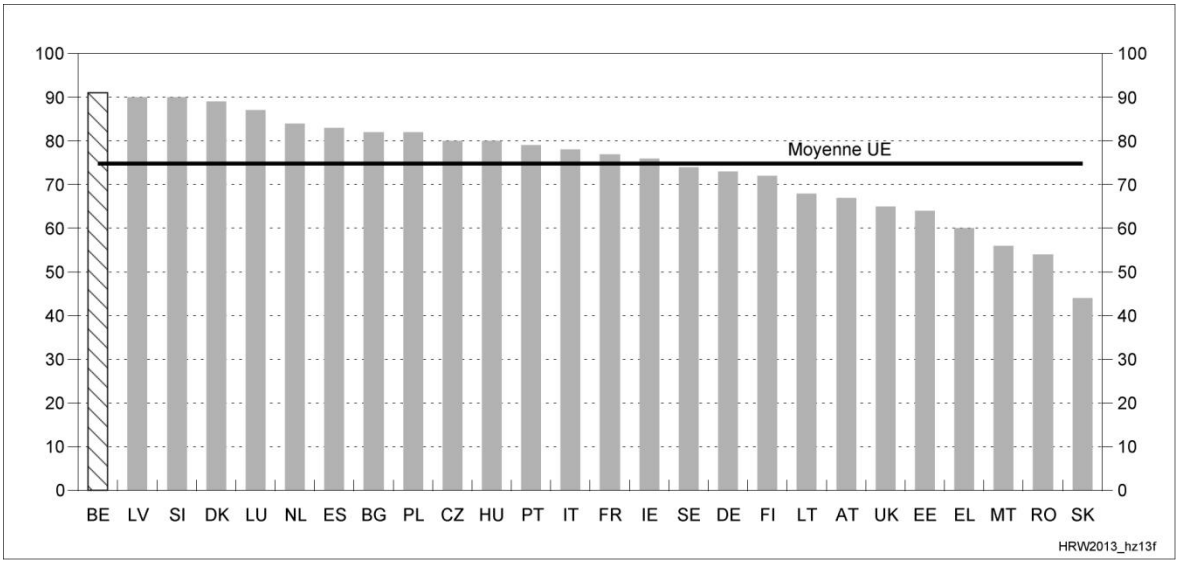
Selon la CE[55], le piège du chômage est plus élevé en Belgique que dans les autres pays de l'UE, avec un taux d'imposition marginal effectif supérieur à 90 % pour une personne célibataire sans enfants qui perçoit un salaire faible, soit 67 % du revenu moyen d'un ouvrier de production; dans ce cas de figure, le revenu net additionnel découlant du passage du chômage à un travail faiblement rémunéré représentait en 2011 à peine 10 % du revenu brut supplémentaire, contre

54 La partie thématique du rapport 2005 du CSE s'était penchée notamment sur le défi de « Rendre le travail financièrement attrayant ».

55 La CE utilise la méthodologie développée par l'OCDE et les deux institutions collaborent pour la collecte des données.

25 % en moyenne dans l'UE. Sur la base d'un indicateur comparable publié par l'OCDE[56], en Belgique, le piège se réduit quelque peu pour les couples mariés avec enfants mais dans tous les cas, il est supérieur à la moyenne européenne. Rappelons que ces taux portent sur l'année 2011, soit avant la mise en œuvre de la réforme de l'assurance chômage.

Graphique 29 – Piège du chômage, en 2011[1]
(pourcentages)



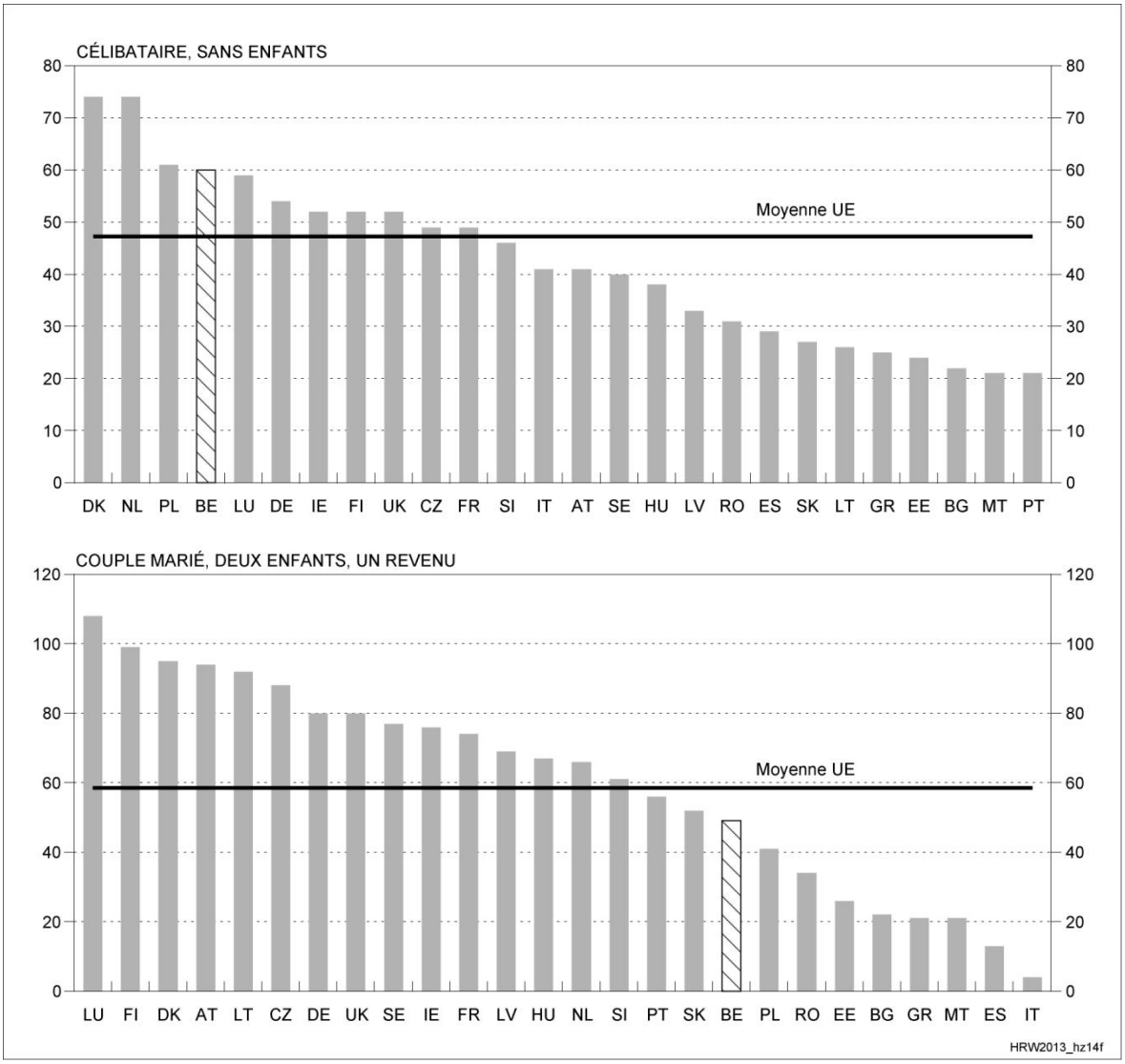
Source: CE.
[1] Définition dans le texte. Sans aide sociale supplémentaire que ce soit en emploi ou au chômage. Données indisponibles pour Chypre.

5.1.2. Piège des bas salaires

Le piège des bas salaires (ou « piège de la pauvreté ») est mesuré à l'aide du taux d'imposition marginal effectif sur le revenu du travail d'une personne faiblement rémunérée qui augmente son effort de travail (en augmentant les heures de travail prestées). Cet indicateur mesure le ratio entre, d'une part, la variation de l'impôt sur le revenu et des cotisations du travailleur (corrigée pour tenir compte de la suppression d'éventuelles allocations), et d'autre part, la hausse du revenu brut, lorsque le revenu est porté de 33 à 67 % du salaire moyen d'un ouvrier de production. Les données publiées par la CE se rapportent à deux types de ménages: célibataire sans enfants et couple marié avec deux enfants percevant un seul salaire. Dans le premier cas, la situation relative de la Belgique est à nouveau moins favorable puisque le taux d'imposition marginal effectif s'y élevait à 60 % contre 47 % en moyenne dans l'UE en 2011. Notre pays figure ainsi en haut du classement, mais se situe à plus de 10 points de pourcentage d'écart en-dessous du Danemark et des Pays-Bas. Dans le second cas, le piège de la pauvreté est moins fort que dans l'UE en moyenne (49 % contre 59 %).

[56] L'OCDE présente plusieurs cas types, alors que la CE présente uniquement le cas de la perception d'un bas salaire pour une personne célibataire sans enfants.

Graphique 30 – Piège des bas salaires, en 2011[1]
(pourcentages)



Source: CE.
[1] Définition dans le texte. Données indisponibles pour Chypre.

5.1.3. Analyse de cas types

En ce qui concerne les aspects financiers des pièges, le Centrum voor sociaal beleid (CSB) de l'Université d'Anvers étudie différents cas types et différentes possibilités de transition du chômage vers l'emploi, pour la Flandre. Ces estimations ne tiennent pas compte des frais de transport, qui peuvent d'ailleurs être pris en charge en tout ou partie par l'employeur, ou d'autres coûts tels que des vêtements.

De la cinquantaine de cas repris dans le tableau, il ne ressort aucun piège financier au sens strict, c'est-à-dire de situation où un demandeur d'emploi subirait une perte de revenu en acceptant un emploi. Toutefois, si l'on considère que pour compenser les « inconvénients » d'accepter un emploi il faut un écart minimum, fixé par hypothèse à 15 %, entre revenu net en situation de chômage et d'emploi, la transition vers l'emploi pourrait être mise en cause dans certains cas.

Ils concernent davantage des situations de passage à un emploi à temps partiel faiblement rémunéré (salaire minimum). Mais il est intéressant de noter les risques de trappe du chômage spécifiques pour les allocataires ayant des enfants à charge. La prise en compte des frais de garde sont à l'origine de cette situation et l'on voit que s'ils concernent particulièrement les parents isolés, ils peuvent aussi apparaître dans le cas de couples dont les deux membres adultes travaillent.

Tableau 34 – Pièges du chômage, en Flandre[1]
(pourcentages de variation du revenu net suite à une transition du chômage vers l'emploi en 2010)

	Transitions du chômage vers					
	un emploi à temps plein rémunéré à x % du salaire minimum			un emploi à temps partiel rémunéré à x % du salaire minimum		
	100	150	200	100	150	200
Allocation maximale						
Célibataire	20	47	79	**8**	16	20
Parent isolé	**12**	30	43	**10**	**11**	**12**
Couple, un revenu, pas d'enfant	27	54	85	16	20	23
Couple, un revenu, avec enfant	22	43	61	**12**	16	19
Allocation minimale						
Célibataire	47	79	117	20	23	35
Parent isolé	25	43	59	16	16	20
Couple, un revenu, pas d'enfant	45	75	113	23	23	33
Couple, un revenu, avec enfant	35	56	79	16	16	23
Couple, deux revenus, avec enfant	25	35	47	**8**	**15**	23

Source: CSB.
[1] En gras, les situations de piège du chômage.

5.1.4. Ratio de remplacement net en cas de chômage

L'OCDE publie un indicateur qui mesure la « générosité » des régimes de chômage et d'aide sociale dans le temps (en prenant notamment en compte l'importance des allocations et leur durée). C'est le ratio de remplacement net qui est utilisé: il compare le revenu net du chômage avec le revenu net en emploi. Cette grandeur est calculée, depuis le premier jusqu'au soixantième mois de chômage (cinq ans), pour différents types de ménages et niveaux de revenu.

L'indicateur général correspond à la moyenne arithmétique non pondérée des ratios obtenus. En Belgique, un chômeur conservait en moyenne en 2011 64 % de son ancien revenu (dernière donnée disponible), que ce soit avec ou sans aide sociale supplémentaire[57]. En comparaison avec les ratios des autres pays de l'OCDE à l'exclusion de l'aide sociale, il s'agissait du régime d'allocation de chômage le plus généreux. Si l'aide sociale est prise en compte, en revanche, la Belgique présentait un résultat inférieur à celui de plusieurs pays européens où le taux dépassait 70 %.

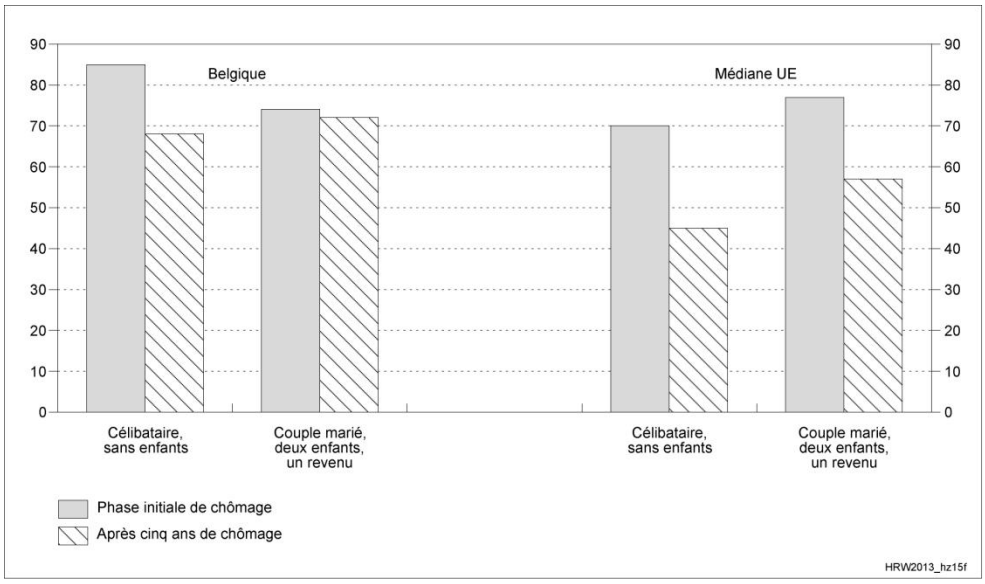
Le critère de la générosité moyenne du régime de chômage sur une période de cinq ans ne donne toutefois qu'une image partielle de la situation. Un même ratio moyen peut être obtenu lorsqu'une allocation relativement élevée est allouée au cours d'une période relativement courte,

[57] L'OCDE présente les ratios de remplacement pour le cas où la famille a droit à une aide sociale en plus et pour le cas où elle n'a pas droit à une telle aide.

ou lorsqu'une allocation relativement limitée est attribuée pendant une période relativement longue. Pourtant, du point de vue de l'assurance contre le risque de chômage et dans le cadre de la problématique des incitants financiers à travailler, les deux situations ne se valent pas (cf. CSE 2005). À cet égard, la réforme de l'assurance chômage en Belgique entrée en vigueur en novembre 2012 prévoit une dégressivité accrue des allocations de chômage (cf. infra).

Le graphique ci-dessous porte respectivement sur la phase initiale de chômage et sur la situation après cinq ans de chômage. Dans les deux cas, les éventuelles allocations d'aide sociale sont prises en compte. Cette fois-ci, le détail de deux types de famille et d'un seul niveau de revenu (bas salaire, soit 67 % du revenu moyen) est présenté. Dans les pays de l'UE, la générosité du régime de chômage diminue à mesure que la durée d'inoccupation augmente mais l'ampleur du mouvement dépend généralement de la situation familiale. En Belgique, lorsque le chômeur a des enfants, la diminution dans le temps est peu importante.

Graphique 31 – Ratios de remplacement nets[1] pour les personnes ayant perçu un bas salaire, en 2011
(pourcentages)



Source: OCDE.
[1] Définition dans le texte.

Un régime de chômage considéré comme « généreux » dans une perspective internationale ne garantit cependant pas un taux de risque de pauvreté minimal. Ainsi, le taux de risque de pauvreté en Belgique[58], défini comme la proportion d'individus dont le revenu disponible équivalent est inférieur à 60 % du revenu médian (soit 1081 euros par mois pour un isolé), s'établissait à 37,9 % en 2011 pour les personnes principalement au chômage (contre 46,2 % en moyenne dans l'UE). Même en emploi, certaines catégories de travailleurs encourent un risque de pauvreté: ce même ratio atteignait en moyenne 4,2 % parmi les personnes principalement en emploi en Belgique.

[58] Source: SILC.

5.2. Mesures financières existantes

Diverses mesures ont été mises en place ces dernières années pour augmenter l'insertion en emploi des personnes au chômage, en particulier les publics les plus fragiles. Nous abordons principalement les incitants financiers mis en place au niveau fédéral.

5.2.1. Diminution de la pression fiscale et parafiscale sur les revenus du travail

L'objectif de certaines mesures est de rendre plus attractif le passage du chômage à la vie active. Tel est le cas du bonus à l'emploi qui a été mis en place progressivement dès 2005 pour remplacer le système de crédit d'impôt (voir CSE, 2005). Il s'agit d'une réduction de la cotisation ONSS personnelle ordinaire qui s'élève à 13,07 % pour les travailleurs du secteur privé et du secteur public. Le travailleur conserve un traitement mensuel net plus élevé, sans que le traitement mensuel brut soit augmenté pour autant. Le bonus décroît au fur et à mesure que le salaire de référence augmente. Celui-ci ne peut dépasser certains montants plafonnés. Il s'agissait au 1er avril 2013 d'un avantage d'un montant maximum de 184 euros pour les ouvriers et les employés[59]. Des réductions au prorata sont opérées pour les travailleurs à temps partiel.

Tableau 35 – Barème du bonus à l'emploi
(montants au 1er avril 2013, en euros)

Salaire mensuel de référence à temps plein (S)	Montant de base de la réduction, ouvriers et employés
S ≤ 1 501,82	184,00
1 501,82 < S ≤ 2 385,41	184,00 - [0,2082x(S - 1 501,82)]
S > 2 385,41	0

Source: SPF Finances.

La déductibilité fiscale des frais de garde d'enfants peut également représenter un incitant à l'emploi. Les dépenses pour garde d'enfants sont, dans certaines limites, déductibles à 100 %[60]. Pour l'exercice d'imposition 2013 (revenus 2012), le montant maximum déductible est de 11,20 euros par jour de garde et par enfant de moins de 12 ans.

5.2.2. Mesures d'activation

L'objectif du plan Activa est de faciliter l'embauche de demandeurs d'emploi de longue durée. Le plan peut cependant prendre certaines formes spécifiques comme « Activa Start » qui a été instauré pour les jeunes très peu qualifiés, les jeunes peu qualifiés d'origine étrangère et les jeunes peu qualifiés handicapés. Le critère de la durée d'inoccupation permet de capter une partie significative des demandeurs d'emploi faiblement qualifiés puisque ces derniers sont surreprésentés dans le chômage d'un an et plus[61]. Aussi, plus la durée d'inoccupation se prolonge, plus le demandeur d'emploi court le risque de perdre des compétences ou que celles-ci deviennent obsolètes. Cette forme d'activation se fait d'une part par l'octroi d'une diminution des cotisations ONSS patronales et, d'autre part, par le paiement d'une allocation de chômage activée (l'allocation de travail). L'employeur peut déduire celle-ci de la rémunération nette à payer, de sorte que cette allocation fait office de subside salarial. L'allocation de travail que l'ONEM paie au

59 Le bonus atteint au maximum 198,72 euros pour les ouvriers du secteur privé car leurs cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la rémunération brute majorée de 8 %.

60 Depuis 2001.

61 Selon les enquêtes sur les forces de travail de 2011 qui permettent de croiser la durée de l'inoccupation avec le niveau d'éducation, 47 % des personnes au chômage (définition BIT) depuis un an et plus étaient faiblement qualifiés, 36 % étaient moyennement qualifiés et 17 % hautement qualifiés.

travailleur s'élève normalement à maximum 500 euros par mois[62] et est octroyée pendant un certain nombre de mois calendrier. Les employeurs visés font partie du secteur privé. Certains organismes publics, tels que par exemple l'enseignement ou les administrations locales, peuvent également bénéficier des avantages de la mesure.

Les programmes de transition professionnelle ont également pour objectif de lutter contre le chômage de longue durée en octroyant des diminutions des cotisations ONSS et des subsides salariaux sous la forme d'allocations de chômage activées mais le champ d'application de cette mesure est beaucoup plus strict[63]. Ainsi, le nombre de travailleurs occupés dans ce cadre est plutôt limité et stable d'une année à l'autre.

La mesure « Economie d'insertion sociale » (en abrégé SINE) favorise, grâce à l'utilisation active des allocations de chômage, la réinsertion de chômeurs très difficiles à placer dans l'économie sociale d'insertion. Les employeurs concernés sont par exemple des ateliers protégés, des agences locales pour l'emploi (ALE), des CPAS qui organisent des initiatives SINE. Outre une réduction des cotisations patronales, les chômeurs « activés » donnent droit à l'allocation de réinsertion, payée à l'employeur par l'ONEM.

Certains chômeurs âgés qui reprennent le travail (comme salarié, statutaire ou indépendant) peuvent recevoir un complément de reprise du travail. Ce complément de reprise du travail est une indemnité à charge de l'ONEM qui vient s'ajouter au salaire.

Le système des ALE a comme objectif de satisfaire, d'une part, la demande d'un certain nombre d'activités non rencontrées par les circuits de travail réguliers (emplois de proximité) et, d'autre part, la demande d'emploi de la part de bénéficiaires d'allocations de chômage ou du revenu d'intégration sociale. L'utilisateur rémunère le chômeur au moyen de chèques spécifiques. Le chômeur bénéficie des allocations de chômage ordinaires ainsi que d'un montant de 4,10 EUR par heure de prestation. Les activités ALE dans le cadre de l'aide à domicile de nature ménagère ont été soumises à des conditions restrictives en 2004, suite à l'introduction des titres-services (cf. infra), conditions qui ont été renforcées en 2009.

En 2012, 109 487 personnes ont bénéficié, en moyenne, par mois, d'une mesure d'activation. C'est 12,7 % de moins qu'en 2011. La rubrique win-win constitue la part la plus importante dans l'ensemble des mesures d'activation mais en 2012, ce groupe a enregistré une diminution de 40,7 % par rapport à 2011, et ce à la suite de la suppression de la mesure depuis le 1er janvier 2012 (extinction progressive liée à la venue à échéance des contrats)[64].

62 Selon le rapport annuel 2012 de l'ONEM.

63 Seules les administrations publiques et les ASBL ou les associations non commerciales peuvent engager certains chômeurs de longue durée et les programmes doivent rencontrer certains besoins sociaux auxquels le circuit de travail ordinaire ne répond pas ou pas suffisamment.

64 Ce plan d'embauche était destiné aux demandeurs d'emploi de moins de 26 ans faiblement ou moyennement qualifiés, aux chômeurs indemnisés d'au moins 50 ans, aux chômeurs indemnisés qui sont demandeurs d'emploi depuis 1 à 2 ans. Concrètement, le plan win–win permettait aux employeurs du secteur privé (et certains du secteur public engageant des contractuels) de bénéficier d'un subside salarial et de réductions de cotisations patronales de sécurité sociale. Dans certains cas, il y avait pratiquement une exonération des cotisations.

Tableau 36 – Mesures d'activation
(moyenne du nombre de bénéficiaires par mois, selon l'année)

	ALE	Programmes de transition professionnelle	SINE	Activa	Win-win	Complément de reprise de travail	Total
2007	26 450	5 748	8 713	38 271	0	4 605	83 786
2011	17 508	4 900	11 400	24 965	49 251	17 396	125 420
2012	16 230	4 846	10 953	28 146	29 195	20 116	109 487

Source: ONEM.

5.2.3. Le système des titres-services

Le dispositif des titres-services est un succès en termes d'utilisation et de personnes mises à l'emploi et répond de ce fait à ses objectifs initiaux: la création de nouveaux emplois pour les travailleurs peu qualifiés, la transformation du travail au noir en travail salarié et l'amélioration de la combinaison travail et vie familiale.

Le système est recensé sous les incitants financiers dans le sens où l'État intervient dans le financement du système et où tous les utilisateurs reçoivent une réduction de 30 % par le biais de l'impôt sur les personnes physiques (de sorte qu'un titre-service ne coûte plus que 5,95 euros si le prix est 8,50 euros), créant une importante demande de main-d'œuvre faiblement qualifiée.

Selon les données de l'ONSS, on recensait en moyenne en 2011 un peu plus de 100 000 personnes travaillant sous le régime des titres-services (contre environ 12 000 en 2004). L'évaluation annuelle menée par Idea Consult (2012) permet d'approcher le profil de ces travailleurs[65]. Il en ressort que 97 % des travailleurs sont des femmes et que près de six travailleurs sur dix sont faiblement qualifiés (enseignement secondaire inférieur au maximum). À Bruxelles et en Wallonie, environ 63 % des personnes occupées sous le régime des titres-services sont peu qualifiés alors qu'en Flandre, ce n'est le cas que pour environ 44 % des travailleurs. Cette dernière région comporte en effet le pourcentage le plus élevé de personnes moyennement qualifiées dans ce système. Enfin, près de trois quarts de ceux occupés dans ce système sont de nationalité belge, 19 % sont ressortissants d'un autre pays de l'UE (principalement la Pologne) et 8 % possèdent une nationalité hors UE. Toutefois, ces pourcentages varient considérablement selon la région. À Bruxelles, moins d'un quart des travailleurs est de nationalité belge, contre plus de 80 % en Flandre et en Wallonie.

5.2.4. Réforme de l'assurance chômage

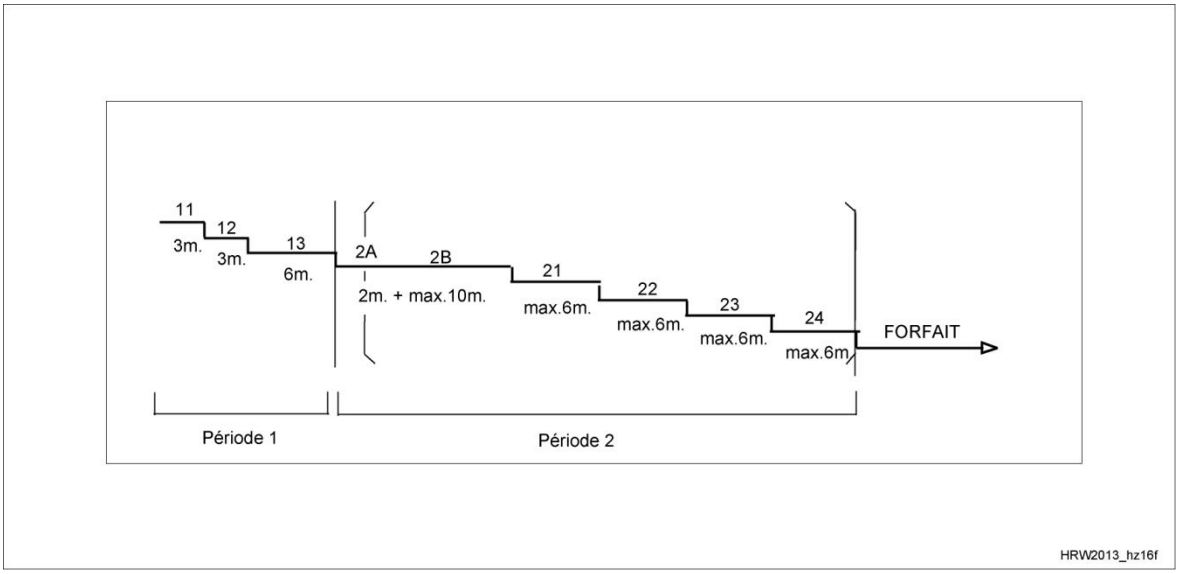
Au vu du plus grand risque qu'encourent les personnes faiblement qualifiées d'entrer dans le chômage et d'y rester si des actions de remédiation ne sont pas entreprises, la réforme de l'assurance chômage – qui vise notamment à rendre le retour à l'emploi plus attractif – mérite une attention particulière.

65 Ceci sur la base de l'enquête annuelle menée par l'ONEM à laquelle les entreprises agréées sont légalement tenues de répondre; les données concernant l'emploi sont disponibles au niveau du domicile du travailleur et au niveau du siège social et d'exploitation des entreprises agréées. Elles contiennent notamment le profil des travailleurs en ce qui concerne le niveau d'étude, l'âge et le sexe. Le couplage de ces données avec celles de la Banque–carrefour de la sécurité sociale permet, de surcroît, d'obtenir la nationalité des travailleurs occupés sous le système des titres–services (Idea Consult, 2012).

La réforme de l'assurance chômage s'applique à tous les chômeurs et non aux seuls nouveaux entrants, mais a été introduite de façon phasée: à partir du 1er novembre 2012 pour les chômeurs cohabitants, à partir du 1er mars 2013 pour les autres situations de famille.

La principale nouveauté est la plus grande dégressivité dans le temps de l'allocation, qui s'achemine vers l'allocation forfaitaire, dès que la durée de chômage excède (au maximum) quatre ans. Dans le schéma ci-après, la partie fixe (phase 2A) de deux mois est suivie d'un certain nombre de « mois d'ajout ». Le nombre de mois ajoutés (l'accolade 2B, 21, 22, 23 et 24 dans le graphique ci-dessous) dépend du passé professionnel. Par année de passé professionnel, une tranche de 2 mois est reçue. Après les dix premiers mois d'ajout (phase 2B), le montant de l'allocation diminue tous les six mois (phases 21 à 24). Si le chômeur a moins de six années de passé professionnel, il passe immédiatement de la phase 2B au montant forfaitaire.

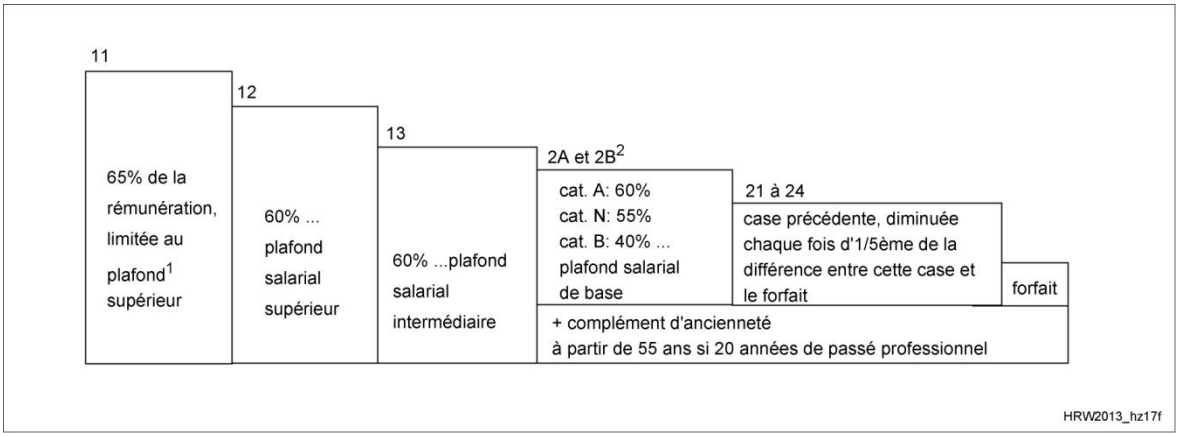
Graphique 32 – Périodes d'indemnisation pour un entrant à partir du 1er novembre 2012



Source: ONEM.

Le montant de l'allocation correspond à un pourcentage de la rémunération brute, limité au plafond salarial applicable. Concernant l'allocation plus élevée pour les trois premiers mois (65 % de l'ancien salaire, plafonné au plafond supérieur), elle n'est d'application que depuis 2013. Les entrants au chômage entre le 1er novembre 2012 et le 31 décembre 2012 n'ont pas bénéficié ce taux de remplacement qui est alors de 60 % (plafonné au plafond supérieur) pendant les six premiers mois de leur épisode de chômage.

Graphique 33 – Détermination du taux de remplacement par période



Source: ONEM.

[1] On distingue trois plafonds salariaux pour le calcul du taux de remplacement (valables en avril 2013). Le plafond supérieur est fixé à 2.466,59 euros par mois, le plafond intermédiaire à 2.298,90 euros et le plafond de base à 2.148,27 euros ou 2.101,52 euros pour les isolés sans complément d'ancienneté.

[2] À partir de leur deuxième période, la situation de famille intervient dans le calcul. La catégorie A désigne les cohabitants avec un seul revenu (anciennement « chef de famille »), la catégorie N les isolés et la catégorie B les autres cohabitants.

Concrètement, pour un cohabitant (catégorie B), l'allocation peut passer en période 2 de 859,30 € (40 % de 2 148,27 euros) en avril 2013 à:

- 786,24 € (40 %-1/5(différence)) en période 21 ou
- 713,18 € (40 %-2/5(différence)) en période 22 ou
- 639,86 € (40 %-3/5(différence)) en période 23 ou
- 566,80 € (40 %-4/5(différence)) en période 24
- ou tomber directement au forfait à savoir 493,74 €, en fonction du passé professionnel et de la durée déjà passée au chômage.

Certains chômeurs échappent toutefois à la dégressivité et bénéficient « d'une fixation » de leur allocation, au montant spécifique à la période dans laquelle ils se trouvent (2A, 2B, 21,...), dès qu'ils remplissent l'une des conditions suivantes:

- s'ils atteignent l'âge de 55 ans;
- s'ils ont une inaptitude au travail permanente d'au moins 33 %;
- s'ils ont une durée de carrière suffisamment longue (condition de carrière initialement de 20 ans en novembre 2012, progressivement relevée pour atteindre 25 ans à partir de novembre 2017).

Le demandeur d'emploi qui accède à un emploi à temps plein durant moins de trois mois puis retourne au chômage retombe dans la même période d'indemnisation qu'auparavant et l'échéancier n'est pas modifié; s'il travaille à temps plein durant trois mois ou plus, lors d'un retour au chômage, les dates des phases futures peuvent être reculées. Si la personne travaille suffisamment longtemps comme salarié, soit douze mois à temps plein sur une période de référence de dix–huit mois, elle peut recommencer le parcours en première période d'indemnisation.

Il existe des règles particulières si le travail est réalisé à temps partiel ou sous un statut d'indépendant.

5.3. Accompagnement des personnes sans emploi et des publics fragilisés

5.3.1. Accompagnement des demandeurs d'emploi

Le programme d'activation du comportement de recherche d'emploi (ACR) associe accompagnement à la recherche d'emploi (qui est la responsabilité des SPE) et contrôle (par l'ONEM) du respect des critères d'indemnisation du chômage. Pour compléter l'information émanant des services régionaux de l'emploi sur la participation aux actions organisées dans le cadre de leur mission, l'ONEM convie les demandeurs d'emploi à un ou plusieurs entretiens personnalisés afin d'évaluer leurs efforts de recherche d'emploi. Le premier entretien à l'ONEM – qui est éventuellement suivi d'un plan d'action – a lieu après plus d'un an pour les moins de 25 ans et après presque deux ans pour les chômeurs âgés de 25 ans et plus. Le rapport annuel de 2007 du CSE a consacré une section à la description du système (Partie I, chapitre 3).

Dans ce cadre, les SPE proposent un accompagnement individuel aux demandeurs d'emploi, qui leur permet notamment de réorienter leurs efforts, de bénéficier d'un plan d'insertion et de compléter leur formation (pour un descriptif détaillé de la chronologie de l'accompagnement, consulter l'annexe). Les nouveaux inscrits faiblement qualifiés font l'objet d'une attention spéciale. Cet accompagnement débute bien avant l'avertissement de l'ONEM.

Ainsi, auprès d'Actiris, après l'entretien de diagnostic auquel tous les jeunes inscrits après leurs études sont conviés, l'établissement d'un plan d'action avec un conseiller référent se fait dans les deux semaines pour ceux qui n'ont pas de certificat de l'enseignement secondaire supérieur. Le rythme des entretiens de suivi dépend du type de plan d'action mais un entretien de bilan est automatiquement planifié après un an d'inscription comme demandeur d'emploi. Le suivi des inscrits après une période de travail est planifié en fonction des besoins (et donc des caractéristiques des personnes).

Le FOREM convoque rapidement les jeunes faiblement ou moyennement qualifiés inscrits pour la première fois: l'entretien de bilan se déroule au plus tard dans le mois suivant l'inscription et un plan d'action est convenu. Les hautement qualifiés disposent de deux mois pour passer leur entretien de bilan, suivi d'un plan d'action. Le conseiller référent convient aussi d'un plan d'action avec les demandeurs d'emploi inscrits ou réinscrits après un travail. L'intensité et les modalités de suivi du plan d'action sont adaptées aux besoins des demandeurs d'emploi (suivis en entretiens individuels, suivis téléphoniques, tables de suivi collectif,…).

Une approche similaire est adoptée auprès de l'ADG: intervention rapide pour les jeunes faiblement ou moyennement qualifiés sortant de l'école et pour les publics à risque (âgés, connaissances linguistiques insuffisantes, problèmes de santé).

Au VDAB, l'accompagnement démarre dès l'inscription du demandeur d'emploi. Pour les jeunes de moins de 25 ans, une démarche plus formelle commence selon un calendrier dépendant du niveau d'éducation: les faiblement qualifiés sont invités à passer en revue leur dossier après un mois, les hautement qualifiés après trois mois. Pour les 25 ans et plus, le début de l'accompagnement dépend de leur profil et de leurs besoins. Par la suite, différents types de trajectoires d'accompagnement peuvent avoir lieu (insistant alternativement sur le comportement de recherche d'emploi, des actions de remédiation, des actions d'orientation, etc.).

Dans le cadre de la réforme de l'assurance chômage, une nouvelle forme de stage, appelée le « stage de transition » a vu le jour à partir du 1er janvier 2013. Il s'agit d'un stage qu'un jeune peu

ou moyennement qualifié[66] peut suivre dans une entreprise, une ASBL ou un service public pour faire connaissance avec le marché du travail. Ce stage ne peut débuter qu'après le sixième mois du stage d'insertion professionnelle que le jeune doit effectuer avant d'avoir droit aux allocations d'insertion[67]. Le stage de transition doit débuter au plus tard le dernier jour de cette période d'insertion professionnelle. La durée du stage de transition est de trois mois minimum et de six mois maximum, à temps plein (formation éventuelle comprise). Depuis 2013, 10 000 places de stages de transition[68] sont mises à disposition. Celles-ci sont réparties entre les régions en fonction de leur part dans les interruptions prématurées de scolarité. Le stagiaire reçoit, en plus d'une indemnité mensuelle de 200 euros de l'employeur/maître de stage (non soumise aux cotisations sociales), une allocation de stage à charge de l'ONEM.

L'employeur conclut un contrat avec le stagiaire et le service de formation professionnelle compétent (ADG, Bruxelles Formation, FOREM ou VDAB). Ce contrat prévoit un régime inspiré de celui qui est applicable dans le cas d'une formation professionnelle individuelle dans une entreprise.

5.3.2. Droit à l'intégration sociale

Le droit à un minimum de moyens d'existence a été introduit en 1974. En vertu de la loi du 26 mai 2002, ce droit a été remplacé par un droit à l'intégration sociale. Celui-ci va au-delà de l'octroi pur et simple d'un minimum de moyens d'existence (dénommé revenu d'intégration), il vise à garantir à chacun une participation à la vie sociale.

L'octroi et le maintien d'un revenu d'intégration peuvent être assortis de la conclusion d'un projet individualisé d'intégration sociale, soit à la demande de l'intéressé lui-même, soit à l'initiative du CPAS. Le droit à l'intégration sociale peut également être concrétisé par la conclusion d'un contrat de travail. Le revenu d'intégration peut être totalement ou partiellement maintenu en cas d'emploi si le salaire perçu est peu élevé.

Pour les personnes âgées de 18 à 25 ans, le droit à l'intégration sociale prend prioritairement la forme d'un droit à l'emploi. Cela signifie que le CPAS recherche un emploi pour la personne en question dans les trois mois de son inscription. Si la personne concernée n'est pas immédiatement disponible, le droit à l'emploi peut aussi prendre la forme d'un projet individualisé d'intégration sociale orienté sur l'emploi (projet de travail), ou axé sur une formation ou des études. Durant le projet individualisé d'intégration sociale, le jeune perçoit un revenu d'intégration.

La mise au travail sur la base de l'article 60 § 7 de la loi organique des CPAS[69] est l'outil majeur utilisé par les CPAS (90,9 % des mises au travail en 2010[70]) dans leur politique de (ré)insertion des personnes en difficultés sur le marché du travail.

---

66 En Flandre, seuls les jeunes faiblement qualifiés entrent en compte.

67 Ce stage, anciennement dénommé « stage d'attente », est désormais d'une durée d'un an pour tous. Les allocations de chômage attribuées sur la base des études s'appellent des « allocations d'insertion professionnelle » (elles s'appelaient auparavant « allocations d'attente »). Elles sont octroyées pour une période de 36 mois au plus.

68 Le gouvernement a demandé aux employeurs de s'engager sur un quota de places de stages équivalant à 1 % du nombre de travailleurs, comprenant non seulement les stages de transition mais également les places pour les différentes formes d'apprentissage en alternance, les contrats travail–formation et les formations via les services régionaux de l'emploi. Si en 2014 l'objectif d'1 % de places de stage n'est pas atteint, à partir du 1er janvier 2015 une obligation individuelle d'1 % de places de stage pour chaque employeur occupant au moins 100 travailleurs sera introduite.

69 « Lorsqu'une personne doit justifier d'une période de travail pour obtenir le bénéfice complet de certaines allocations sociales ou afin de favoriser l'expérience professionnelle de l'intéressé, le CPAS prend toutes dispositions de nature à lui procurer un emploi à temps plein ou à temps partiel. Le cas échéant, il fournit cette forme d'aide sociale en agissant lui–même comme employeur pour la période visée (...) ».

70 Source: ONEM (2012).

En 2011, on recensait 165 253 bénéficiaires du droit à l'intégration sociale, dont 15 % avaient accédé à une mise au travail.

Tableau 37 – Bénéficiaires par mesure d'aide sociale, en 2011[1]
(nombre de personnes)

Type d'aide	Nombre annuel de bénéficiaires
Droit à l'intégration sociale	165 253
Revenu d'intégration sociale	155 530
Mise au travail	24 325

Source: SPP intégration sociale.
1 Les chiffres annuels correspondent au nombre de bénéficiaires comptabilisés au cours d'une même année. Une personne bénéficiant d'une aide répartie sur plusieurs périodes au cours d'une même année n'est comptée qu'une seule fois.

5.3.3. Travail en entreprise de travail adapté

Le rapport 2007 du CSE qui s'intéressait aux groupes à risque s'était penché notamment sur les personnes souffrant d'un handicap. Il en ressortait – sur la base du module ad hoc 2002 des enquêtes sur les forces de travail – qu'en Belgique, plus de 58 % de la population handicapée ou malade était faiblement qualifiée (contre 41 % dans la population totale à la même période). Un handicap se manifestant à la naissance ou pendant l'enfance/l'adolescence peut limiter les possibilités d'études. Il est aussi possible que les personnes peu instruites occupent des emplois non qualifiés dans des environnements de travail dangereux pour la santé. Quoi qu'il en soit, moins d'une personne handicapée faiblement qualifiée sur trois travaillait en 2002.

Lorsque des personnes, du fait de leur handicap, ne peuvent pas ou plus exercer une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail, un accès aux entreprises de travail adapté (« beschutte werkplaatsen » en Flandre) peut leur être proposé par l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées (AWIPH) en Wallonie, par le PHARE[71] à Bruxelles et par le VDAB en Flandre. Celles-ci veillent à réunir un maximum de conditions spécifiques pour permettre aux personnes handicapées d'exercer une activité professionnelle à leur mesure. Les travailleurs au sein de ces entreprises bénéficient d'un encadrement spécifique. En Wallonie, l'AWIPH et en Flandre la « Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie » (VSAWSE) subventionnent les entreprises de travail adapté et interviennent, notamment, dans la rémunération des travailleurs, ainsi que dans celle du personnel d'encadrement. En 2011, 7.146 travailleurs handicapés étaient employés par les 57 entreprises de travail adapté en Wallonie (source: AWIPH). En Flandre, à la même période, on recensait 16 563 travailleurs handicapés dans 67 ateliers protégés reconnus (source: VSAWSE). À Bruxelles, 13 entreprises de travail adapté sont agréées et subsidiées par le Collège de la Commission communautaire française (et une par la VSAWSE). Elles occupent environ 1 450 travailleurs handicapés à la production et 370 travailleurs valides (source: PHARE). Enfin, en Communauté germanophone, c'est la DPB (Dienststelle für Personen mit Behinderung) qui subventionne le travail de personnes handicapées. En 2012, les 3 entreprises de travail adapté en Communauté germanophone occupaient 307 personnes, dont 208 souffrant d'un handicap (source: DPB).

71 Le Service bruxellois PHARE (Personne Handicapée Autonomie Recherchée), anciennement connu sous le nom de SBFPH (Service Bruxellois Francophone des Personnes Handicapées) est une Direction d'Administration de la COCOF (Commission communautaire française).

Il convient de rappeler qu'il existe divers incitants financiers à l'emploi sous forme de primes pour les personnes handicapées et leurs employeurs, également dans le circuit de travail ordinaire (prime à l'intégration, prime au tutorat, adaptation du poste de travail, etc.).

5.4. Évaluation des mesures

Bien que ce soit encore loin d'être la règle, certaines mesures ont été – partiellement – évaluées pour en mesurer l'efficacité.

5.4.1. Mesures d'activation et subventions temporaires à l'embauche

Ainsi, une étude de Heylen et Bollens (2010), à la demande du SPF ETCS, s'est penchée sur la question de l'impact des mesures d'activation sur l'intégration durable sur le marché du travail. Une dizaine de mesures ont été analysées parmi lesquelles les plans Activa, les programmes de transition professionnelle et les compléments pour reprise de travail décrits plus haut ainsi que les réductions ONSS pour les groupes à risque (voir chapitre 6). Premièrement, en 2004, à une exception près, pour toutes les mesures d'emploi, on observe une baisse de l'emploi des personnes activées dans les années qui suivent la participation à la mesure. Deuxièmement, l'efficacité de la mesure est évaluée grâce à un groupe de comparaison (profil similaire[72] mais n'ayant pas participé à la mesure). La différence entre les résultats d'emploi des participants et des non-participants peut être considérée comme l'efficacité de la mesure pour trouver et garder un travail. L'efficacité nette de toutes les mesures qui en ressort est positive: durant les années suivant le programme, il y a relativement plus de participants qui travaillent que de non-participants. Mais celle-ci diminue dans le temps, probablement en raison de la nature temporaire des programmes. Les auteurs nuancent certains résultats: l'exercice se penche sur l'emploi, quelle que soit sa nature, et pour les personnes en emploi entièrement subsidié et permanent, il est probable qu'elles n'aient pas transité dans le circuit de travail régulier. D'autre part, l'étude ne dit rien sur l'efficacité-coût des mesures.

Dejemeppe et Van der Linden (2013) ont mené une étude sur les soutiens financiers à la création d'emploi en Wallonie, synthétisant notamment les évaluations disponibles en la matière. Si les subventions à l'embauche sont octroyées sur une trop longue période et/ou sur un public de demandeurs d'emploi mal choisi, on risque d'importants effets d'aubaine, de substitution ou de déplacement (un travailleur déjà engagé est remplacé par une nouvelle recrue qui bénéficie de l'avantage). Alors que ces subventions temporaires à l'embauche semblent inefficaces sur les chômeurs âgés, elles paraissent efficaces pour les jeunes chômeurs inexpérimentés et peu qualifiés. Ces subventions incitent les employeurs à les embaucher et à leur permettre de « faire leurs preuves » et permettent aux jeunes d'acquérir de l'expérience utile pour une embauche ultérieure. Pour les chômeurs de longue durée, ces subventions temporaires peuvent aussi se révéler efficaces car elles permettent de rafraîchir leurs compétences après une interruption longue. Dans les deux cas, la durée de subvention doit être courte car elle n'a pas pour objectif de combler un déficit structurel de productivité. Si c'est le cas, d'autres politiques doivent prendre le relais (formation, réduction structurelle du coût du travail, etc.)[73].

5.4.2. Programme d'activation du comportement de recherche d'emploi (ACR)

Cockx, Dejemeppe et Van der Linden (2011) ont évalué deux éléments du dispositif ACR : d'une part, l'effet de la lettre d'avertissement envoyée par l'ONEM au demandeur d'emploi (mentionnant que s'il est toujours au chômage dans les 8 mois, il sera convoqué pour un entretien à l'ONEM) et, d'autre part, l'impact des entretiens et des éventuelles sanctions prises à leur issue. L'évaluation de la lettre d'avertissement a été réalisée en exploitant une « expérience naturelle »

72 Déterminé par la méthode du « Propensity score matching ».

73 Voir également Paquot, D. (2013), « Quels mécanismes de soutien pour créer de l'emploi? », dans Dynamisme, janvier–février.

due à l'étalement dans le temps de l'application de la mesure. En 2004, le groupe des 25 à 29 ans était concerné par la mesure, alors qu'elle ne s'appliquait pas encore aux 30 à 34 ans. L'évaluation se base sur la comparaison entre le taux de sortie du chômage des 25 à 29 ans (qui ont reçu la lettre) avec le taux de sortie du groupe en tout point comparable excepté par l'âge (le groupe de contrôle), mais qui, comme ils étaient âgés de 30 à 34 ans, n'ont pas reçu de lettre d'avertissement.

L'avertissement de l'ONEM a pour effet que les personnes qui le reçoivent recherchent plus intensément un emploi durant les 8 mois suivants et la probabilité qu'ils sortent du chômage est de près de 10 points de pourcentage plus élevée qu'en l'absence de lettre en Flandre. Cet effet est moins prononcé en Wallonie (6 points de pourcentage) et à Bruxelles (4,7 points), selon les auteurs probablement parce que la mesure est moins efficace dans les régions où le nombre d'offres d'emploi par demandeur d'emploi est moindre ou dans celles où le taux de chômage local est élevé. L'effet de la mesure diffère aussi entre demandeurs d'emploi. En Flandre, elle a un effet plus marqué pour les peu qualifiés. Au contraire, en Wallonie, il n'y a pas de différence selon le niveau d'éducation.

L'effet des entretiens et des éventuelles sanctions consécutives à ceux-ci a été évalué avec une méthodologie différente et uniquement pour la Flandre. Chaque évaluation négative des efforts de recherche d'emploi entraîne une augmentation supplémentaire du taux d'embauche. Globalement, la mesure augmente le taux d'embauche des chômeurs avertis d'au plus 16 points de pourcentage et cet effet se produit avant même que ces personnes ne soient sanctionnées. Le contrôle du comportement de recherche d'emploi produit ses effets sur l'embauche par la menace d'exclusion plutôt que par l'exclusion elle-même. La conclusion de l'évaluation de l'ACR est donc positive, même si son impact reste limité.

5.4.3. Système des titres-services

En 2012, pour la huitième année consécutive, Idea Consult a procédé à une évaluation du système des titres-services. En résumé, le système demeure un important générateur de nouveaux emplois; ces dernières années, le profil des travailleurs a évolué avec notamment une part plus importante des plus de 50 ans et des non–Belges; le nombre d'utilisateurs et de titres achetés ne cesse de progresser; d'une année à l'autre, les pourcentages d'entrées et de sorties diminuent, indiquant que l'emploi au sein du système se stabilise. Ceci va de pair avec une amélioration de la qualité de l'emploi (salaire horaire moyen, formation, etc.). Selon les auteurs de l'étude, le coût total brut du système s'élevait à 1,7 milliards d'euros en 2011; compte tenu des effets de retour directs (réduction des allocations de chômage, recettes supplémentaires avec les cotisations sociales, etc.) et indirects de premier ordre (recettes supplémentaires sur l'impôt des sociétés, cotisations sociales et impôt des personnes physiques du personnel d'encadrement, etc.), le coût net du système était de 911,3 millions d'euros. Les effets de retour indirects de second ordre (par exemple économies sur les allocations de chômage grâce au remplacement des travailleurs titres-services dans leur ancien poste) varieraient entre un minimum de 384 millions d'euros et un maximum de 523,3 millions d'euros. Dans le premier cas, le coût annuel net pour les pouvoirs publics s'élèverait à 3 520 euros par travailleur titres-services.

6. SALAIRES ET QUALIFICATION

Résumé

Un niveau de qualification plus élevé explique non seulement une participation plus importante à l'emploi, mais assure aussi aux personnes occupées une meilleure rémunération. Les hautement qualifiés seraient plus productifs, ce qui justifie un niveau de salaire plus élevé. Ce type de raisonnement s'inscrit dans la ligne de la théorie du capital humain.

Sur la base de l'enquête européenne sur la structure des revenus (SES), si l'on fixe à 100 % le salaire correspondant à l'achèvement de l'enseignement secondaire, il est respectivement de 88 % à la fin de l'école primaire et de 92 % à la fin du premier cycle du secondaire en Belgique. Dans la plupart des autres pays, à l'exception de la Suède, l'écart de rémunération en défaveur des personnes peu qualifiées est nettement plus important. Par contre, de l'autre côté de la distribution des qualifications, les diplômés de l'enseignement supérieur auraient en moyenne des salaires bien plus élevés en Belgique que dans les autres pays de l'UE15, de l'ordre du double. Ces résultats sont basés sur les salaires bruts, donc hors effet de la fiscalité sur les revenus du travail, que l'on sait fort élevée en Belgique.

Dans la ligne de la théorie du capital humain introduisant une relation entre éducation et salaires, Mincer (1974) a proposé une relation très simple liant le salaire de l'individu, avec son expérience et la durée en années de sa formation initiale. Cette méthode simple permet de caractériser les salaires observés, en expliquant 20 à 30 % de leur dispersion. Elle permet de calculer l'accroissement de salaire en pourcentage lorsque le niveau d'éducation augmente d'une année (rendement marginal de l'éducation). Il serait en Belgique de quelque 6 % selon les calculs effectués sur la base des données de l'enquête sur les revenus et les conditions de travail (SILC). Un modèle plus complet a également été estimé (on a notamment ajouté la branche d'activité, la taille de l'employeur et le statut matrimonial): la formation initiale reste un facteur primordial pour la détermination des salaires.

L'OCDE privilégie une approche financière pour juger de la rentabilité des études. Faire des études supérieures implique des coûts (frais d'inscription, coûts d'opportunité de ne pas travailler, etc.) et des bénéfices (supplément salarial, probabilité plus élevée d'être en emploi, etc.). Le taux de rendement interne du projet est le taux d'actualisation qui garantit l'équivalence entre les coûts et les bénéfices en valeur actualisée. On peut également adopter cette même approche pour calculer le rendement pour la société en général (bénéfices: impôts plus élevés, moindres transferts sociaux, etc. ; coûts: rémunération des enseignants, construction de bâtiments, aides aux ménages sous la forme de bourses, etc.). Tant le rendement privé que le rendement social d'effectuer des études supérieures est très élevé en Belgique, de l'ordre de 15 %, contre environ 10 % en moyenne en Europe. En général, selon les calculs de l'OCDE, l'investissement dans des études supérieures génère un rendement plus élevé pour les hommes. Ce n'est pas le cas pour la Belgique, sans doute parce que l'écart salarial entre les sexes est plus faible dans notre pays.

En revanche, les études disponibles n'ont pas permis d'établir de lien causal statistiquement significatif entre la composition du personnel d'une entreprise et la productivité de celle-ci. Autrement dit, les chercheurs ne sont pas parvenus à mettre en évidence un écart entre salaire et productivité plus important pour les peu qualifiés que pour les autres groupes. Il y aurait au contraire des indications que les catégories les plus élevées dans la hiérarchie sont surpayées, alors que les métiers moins qualifiés seraient en moyenne plutôt rémunérés en-dessous de leur productivité.

Il faut cependant noter qu'en Belgique, notamment à cause de l'importance de l'ancienneté dans la fixation de la rémunération des salariés ayant le statut d'employé, l'âge est une variable très importante pour expliquer le niveau de rémunération. Or, le Conseil (dans son Rapport 2012) et différents auteurs ont montré que la productivité ne croissait pas de manière linéaire monotone en

fonction de l'âge. Elle tend à progresser plus rapidement en début de carrière, ralentit, plafonne et finit par diminuer.

La loi belge ne fixe pas de salaire minimum généralisé. Cela étant, il existe un revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG), qui constitue implicitement un niveau plancher pour les salaires en Belgique. L'application d'un salaire minimum est néanmoins largement répandue en Belgique: la majorité des CCT conclues au sein des différentes commissions et sous-commissions paritaires prévoient un minimum salarial. Les dispositions en la matière sont toutefois très variées. Le marché du travail en Belgique connaît donc une grande diversité de pratiques en ce qui concerne le salaire minimum octroyé aux travailleurs.

D'après des données du SPF ETCS, le salaire minimum dans les différentes commissions paritaires oscillait, au début de 2013, entre 7 et près de 18,50 euros par heure.

Les données disponibles en matière de salaires minimums peuvent, moyennant une série d'hypothèses, être liées aux données salariales tirées de l'enquête SES. Le salaire minimum moyen « effectif » en Belgique, obtenu en pondérant le salaire minimum par commission paritaire en fonction de l'importance de chaque commission paritaire selon l'enquête SES, se serait ainsi élevé en octobre 2009 à quelque 9,2 euros, soit environ 20 % de plus que le RMMMG.

Au total, quelque 8,6 % de l'ensemble des travailleurs belges percevraient un salaire dépassant de 10 % maximum le salaire minimum ou le RMMMG fixé au sein de la commission paritaire de l'intéressé. Certains groupes de travailleurs sont toutefois nettement surreprésentés au sein de ces travailleurs à bas salaire. Ainsi, ce pourcentage double si l'on considère uniquement les personnes faiblement qualifiées. S'agissant des jeunes travailleurs faiblement qualifiés, a fortiori de sexe féminin, le pourcentage est encore bien plus élevé: plus de la moitié des jeunes peu qualifiés perçoivent tout au plus le salaire minimum majoré de 10 %.

Nombre d'études ont démontré que les réductions de charges, en particulier lorsqu'elles portent spécifiquement sur les personnes faiblement qualifiées, sont susceptibles d'induire une forte création d'emplois. Afin de réduire le coût salarial relatif des personnes faiblement qualifiées, les pouvoirs publics ont instauré une série de mesures visant à alléger les charges salariales. Il s'agit plus particulièrement de réductions des cotisations patronales de sécurité sociale, de réductions du précompte professionnel et de subventions salariales.

Les réductions des cotisations patronales de sécurité sociale comportent une composante structurelle et une composante groupe-cible. La composante structurelle est plus élevée pour les bas salaires, et plusieurs réductions groupe-cible sont axées spécifiquement sur les personnes faiblement qualifiées. La réduction structurelle totale avoisinait 1 milliard d'euros au deuxième trimestre de 2012, tandis que les réductions groupe-cible spécifiquement axées sur les personnes peu qualifiées dans le cadre des programmes de transition professionnelle, de la mesure SINE et pour les jeunes travailleurs (très) faiblement qualifiés totalisaient quelque 18,3 millions d'euros.

Toutes les mesures susvisées prévoient, outre une réduction des cotisations patronales, une intervention des pouvoirs publics dans le salaire net pendant une période donnée. Le régime des titres-services, dans le cadre duquel des personnes généralement peu qualifiées effectuent des services de proximité, prévoit également une subvention salariale notable.

Les employeurs ne doivent pas verser aux pouvoirs publics l'intégralité du précompte professionnel retenu sur le salaire de leurs travailleurs. En 2012, la réduction générale accordée de cette manière approchait le milliard d'euros. Des régimes de réductions spécifiques ont par ailleurs été mis au point pour soutenir certaines formes de travail, telles que le travail en équipe et le travail de nuit, qui sont fortement utilisées dans l'industrie et occupent un nombre relativement élevé de personnes peu qualifiées. Cette réduction spécifique représentait, elle aussi, environ 1 milliard d'euros en 2012.

6.1. Coûts du travail et productivité

La première partie aborde l'impact de l'éducation sur les salaires. Dans un marché du travail concurrentiel, les salaires reflètent assez bien la productivité. Comme nous le verrons, d'autres motifs existent pour les employeurs de mieux rémunérer les travailleurs plus diplômés. La deuxième partie illustre l'impact de la composition des effectifs de l'entreprise en termes de qualification sur la productivité.

6.1.1. Salaires et niveau d'éducation

Une meilleure qualification explique non seulement une participation accrue au marché du travail, mais elle assure aussi aux personnes occupées une meilleure rémunération. L'éducation[74] rapporte – d'un point de vue monétaire – tant à l'individu qu'à la société dans son ensemble, notamment au travers de la réduction des transferts sociaux et de l'augmentation des recettes fiscales, dès l'entrée des individus dans la vie active.

L'augmentation des salaires avec le niveau d'éducation se retrouve dans tous les pays. À titre illustratif, nous présentons dans le tableau suivant les résultats du Structural Earnings Survey de 2010. Il s'agit ici de moyennes pour l'ensemble des tranches d'âge calculées sur la base des salaires mensuels bruts.

Nous avons mis à 100 les salaires correspondant à l'achèvement de l'enseignement secondaire car ce niveau de diplôme est devenu la norme dans les pays de l'OCDE (OECD, 2012). On constate en Belgique que les salaires pour le niveau d'éducation primaire et pour le premier cycle du secondaire sont respectivement de 88 % et 92 % du niveau de rémunération des personnes ayant achevés leurs études secondaires. Dans la plupart des autres pays européens, à l'exception de la Suède, ce niveau de rémunération pour les personnes moins qualifiées est nettement inférieur. En moyenne dans l'UE15, ces rémunérations atteignent respectivement 65 % et 74 % du niveau de référence. Par contre, de l'autre côté de la distribution des qualifications, les diplômés de l'enseignement supérieur de type long et universitaire et les post-universitaires auraient en moyenne des salaires bien plus élevés en Belgique que dans tous les autres pays de l'UE15 (à l'exception du Portugal), avec des salaires quasi doublés pour les universitaires, voire près de 2,5 fois plus élevés pour les diplômés post-universitaires, par rapport au salaire de la catégorie de référence. Au contraire, la distribution des salaires selon le niveau d'éducation reste particulièrement égalitaire en Suède, où les diplômés du supérieur de type long et universitaire seraient à peine payés 27 % de plus en moyenne que la catégorie de référence.

Il faut cependant relativiser ces statistiques au moins pour trois raisons. Premièrement, ce tableau est basé sur les salaires bruts, à savoir avant prélèvements fiscaux et parafiscaux. Étant donné le poids différent de la fiscalité sur le travail dans ces pays, le classement en termes de salaires nets pourrait être sensiblement différent. La dispersion des salaires par niveau d'éducation sera de façon certaine plus faible en Belgique pour les salaires nets que les salaires bruts. Deuxièmement, le tableau se base sur des moyennes, plutôt que des médianes. Or la distribution des salaires n'est pas normale. En particulier, la dispersion des salaires est beaucoup plus élevée parmi les plus qualifiés que les moins qualifiés. Enfin, il s'agit de simples statistiques univariées. Il existe d'autres déterminants des salaires, notamment l'expérience. C'est pourquoi nous calculerons des équations de salaires dans la prochaine section, qui permettent de contrôler plusieurs facteurs en même temps.

[74] Ce retour pour la société s'inscrit après l'investissement qu'elle a consenti au travers d'une offre d'éducation, y compris supérieure, largement subsidiée (voir section 6.1.1.2).

Tableau 38 – Salaire[1] relatif en fonction du niveau d'éducation
(Indices, niveau de l'enseignement secondaire=100, hommes et femmes, secteur privé[2], entreprises de 10 travailleurs et plus, 2010)

	Education préprimaire, enseignement primaire	Premier cycle de l'enseignement secondaire ou deuxième cycle de l'éducation de base	Enseignement secondaire de deuxième cycle et post-secondaire non supérieur	Premier cycle de l'enseignement supérieur, programmes pratiques, techniques et préparant à un métier précis	Premier cycle de l'enseignement supérieur, programmes fondés sur la théorie/ la recherche ou donnant accès à des professions exigeant de hautes compétences	Deuxième cycle de l'enseignement supérieur, conduisant à un titre de chercheur hautement qualifié
Union européenne	74	86	100	127	153	173
UE15[3]	65	74	100	113	145	158
Belgique	**88**	**92**	**100**	**126**	**183**	**247**
Danemark	77	87	100	119	127	165
Allemagne	n.d.	60	100	n.d.	169	n.d.
Irlande	85	93	100	112	151	n.d.
Espagne	84	85	100	116	146	166
France	84	92	100	124	167	224
Italie	75	79	100	119	135	210
Luxembourg	74	77	100	143	173	216
Pays-Bas	75	80	100	140	149	216
Autriche	67	65	100	125	169	n.d.
Portugal	67	77	100	171	183	293
Finlande	n.d.	n.d.	100	120	144	202
Suède	91	95	100	105	127	117
Royaume-Uni	n.d.	90	100	124	141	165

Source: CE (SES).
1 Sur la base des salaires mensuels bruts.
2 Industrie, construction et services (sauf l'administration publique, la défense et la sécurité sociale obligatoire).
3 Les données pour la Grèce sont manquantes.

Plusieurs théories existent pour expliquer cette relation positive entre longueur des études et salaire, principalement celle du capital humain et la théorie du signal (ou du filtre). Selon la théorie du capital humain, l'accumulation de connaissances et de compétences, au travers principalement de l'éducation, augmente la capacité productive de l'individu. Par contre, dans la théorie du signal, l'obtention de diplômes permet surtout au travailleur de signaler des caractéristiques qui ne sont pas directement observables (goût de l'effort, talent, intelligence, ...).

Bien que ces deux théories expliquent la demande d'éducation des individus par un comportement rationnel d'investissement, elles diffèrent sur la raison expliquant pourquoi les employeurs payent une prime salariale liée à l'éducation. Dans l'une, l'éducation élève les salaires car elle va de pair avec une plus grande productivité. Dans l'autre, c'est parce que l'éducation révèle une information sur les aptitudes inobservables des individus. L'éducation serait surtout un moyen de « filtrage » pour les employeurs, mais pas nécessairement en tant que telle un déterminant important des différences de productivité entre travailleurs. Dans la réalité, ces deux effets co-existent.

6.1.1.1. Équation de salaire et rendement de l'éducation

Dans la ligne de la théorie du capital humain introduisant une relation entre durée des études et salaires, Mincer (1974) a proposé d'estimer les coefficients de l'équation de salaire suivante:

$$\log w_i = \alpha + rs_i + \beta_1 exp_i + \beta_2 exp_i^2 + \mu_i$$

où le logarithme du salaire de l'individu *i*, w_i, est déterminé par son niveau d'éducation *s* (dans sa forme la plus simple, *s* est la durée en années de la formation initiale), son expérience sur le marché du travail *exp* et cette expérience au carré. Les termes d'expérience ont pour but de capter l'évolution du salaire au cours du cycle de vie. En général, on s'attend à une courbe en dos d'âne (concave, autrement dit avec un coefficient positif pour l'expérience et négatif pour le carré de l'expérience). Les coefficients α, r, β_1 et β_2 sont estimés à partir d'un échantillon représentatif d'individus.

Selon la plupart des études (Björklund and Kjellström (2002), Maguain (2007), Lemieux (2006)), cette méthode caractérise de façon convenable les salaires observés. En général, l'équation de Mincer permet d'expliquer environ 20 à 30 % de la dispersion des salaires par celle de l'éducation et de l'expérience dans la population, ceci avec seulement deux variables explicatives. Un tel pouvoir explicatif est rare en économie.

Le coefficient relatif à l'éducation revêt une signification particulière moyennant certaines hypothèses. Pour le voir, il suffit de considérer deux niveaux d'éducation adjacents, s-1 et s. D'après l'équation, pour un même niveau d'expérience, l'écart des logarithmes de salaires vaut log w(s) − log w(s−1) = r. Or, la différence des logarithmes vaut approximativement (w(s) − w(s−1))/ w(s−1). Ainsi, la pente mesure l'accroissement de salaire en pourcentage lorsque le niveau d'éducation augmente d'une année. Autrement dit, le coefficient r de l'équation de Mincer mesure le taux de rendement marginal de l'éducation (dans la spécification linéaire, ce rendement marginal est aussi le rendement moyen). Limitation de cette méthode, ce rendement marginal est le même pour chacune des années d'éducation et pour chaque individu.

Les études belges sur ce sujet sont anciennes et peu nombreuses, notamment parce que les données individuelles sur les salaires n'étaient pas entièrement satisfaisantes (cf. De Meulemeester, 1994 et Laurent, 2001). Certains auteurs ont plus utilisé une approche financière pour calculer les rendements de l'éducation. Ainsi de la Croix et Vandenberghe (2004) ont estimé le rendement de l'éducation par province. Les provinces belges où ce rendement est le plus élevé, d'après leur modèle, sont Liège et le Hainaut, qui sont également celles où les peu qualifiés ont les taux d'emploi les plus faibles. Le rendement de l'éducation en Belgique est donc selon leurs résultats davantage expliqué par l'effet de l'éducation sur la probabilité d'être en emploi, que par l'effet des études sur les salaires (tel que mesuré par une équation de Mincer). Parmi les publications les plus récentes, on notera l'étude de Lallemand et al. (2005) sur l'effet taille de l'employeur sur le salaire en Belgique et l'exploitation des données ONSS par Lopez-Novella et Sissoko (2013).

6.1.1.1.1. Les données SILC pour les salaires

Les données SILC comprennent plusieurs mesures des revenus du travail (revenu du travail du mois courant, à savoir au moment de l'interview, mais aussi revenu annuel brut, etc.). Les données sur les salaires nets ne sont pas remplies par tous les pays, et la définition n'en est pas parfaitement uniforme, malgré les efforts d'harmonisation. C'est pourquoi les résultats présentés ici concernent les salaires bruts.

Le salaire mensuel brut courant est manquant dans certains pays, de telle sorte qu'il a été choisi ici de travailler avec le salaire annuel brut de l'année de référence. On dispose également du nombre de mois durant lequel la personne a travaillé à temps plein ou à temps partiel durant cette période, en distinguant le statut salarié et le statut indépendant. Nous avons sélectionné

uniquement les salariés travaillant à temps plein. Le salaire annuel brut a été divisé par le nombre de mois où la personne a été en activité à temps plein, pour obtenir le salaire mensuel brut.

Enfin, et cela peut être plus critiquable, nous avons calculé un salaire brut horaire en divisant le salaire mensuel brut obtenu précédemment par le nombre d'heures de travail habituellement prestées dans la période courante. Notre mesure du salaire horaire est donc une **approximation**, qui utilise des éléments de l'année de référence (salaire annuel, nombre de mois, ...) et un élément de l'année courante (les heures habituelles de travail)[75].

6.1.1.1.2. Résultats

Si l'on admet les hypothèses du modèle de Mincer (linéarité et homogénéité des rendements, exogénéité des variables explicatives), on peut simplement faire une régression du logarithme du salaire horaire sur l'expérience, l'expérience au carré et la durée des études. Dans les données SILC, l'expérience est une variable spécifiquement demandée (nombre d'années durant lequel vous avez travaillé, quel que soit le statut, depuis votre entrée dans la vie active). La durée de la formation initiale a été construite à partir du plus haut diplôme obtenu, en faisant l'hypothèse qu'il n'y a pas eu de redoublement ou de cumul de diplômes de même niveau.

On obtient des résultats semblables à ceux décrits dans la littérature: une courbe en « dos d'âne » pour l'expérience, qui atteint son maximum vers 37 années d'expérience (pour les hommes) et un rendement moyen de l'éducation, à savoir une augmentation du salaire brut par année d'études de quelque 6 % pour la Belgique.

Ce modèle très simple permet d'expliquer plus de 28 % de la dispersion des salaires pour les hommes.

Tableau 39 – Modèle de Mincer et rendements de l'éducation[1]
(Belgique, salariés à temps plein, année de référence 2009)

	Hommes			Femmes		
Variable	Coefficient	Écart-type	Significativité[2]	Coefficient	Écart-type	Significativité
Constante	1,90022	0,03682	****	1,87949	0,05734	****
Expérience	0,02670	0,00226	****	0,02014	0,00311	****
(Expérience)²	-0,00036	0,00005	****	-0,00021	0,00008	***
Durée de la formation initiale	**0,05883**	0,00248	****	**0,05732**	0,00385	****
R^2	28,2 %			21,8 %		

Source: CE (SILC).
1 Les données ne sont pas pondérées.
2 **** = statistiquement significatif au seuil de 0,1 %, *** = statistiquement significatif au seuil de 1 %, ** = statistiquement significatif au seuil de 5 %, * = statistiquement significatif au seuil de 10 %.

75 On pourrait imaginer de réaliser une analyse de sensibilité, en construisant les salaires horaires de manière alternative, soit en utilisant le salaire mensuel brut (qui est à temps plein) divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées par un temps plein dans la branche où la personne est occupée, ou encore de diviser tous les salaires mensuels bruts par un nombre d'heures forfaitaires, identiques pour tous (par exemple, 38 heures par semaine).

En général, les études se focalisent sur les salaires masculins, car l'estimation des salaires féminins par une telle méthode est moins fiable. En effet, le comportement de participation des femmes est plus sensible au salaire que celui des hommes. Cependant, comme la participation des femmes a énormément augmenté et se rapproche de leurs homologues masculins, nous donnons également les résultats pour celles-ci. Ils ne diffèrent de fait pas significativement. Le coefficient de la variable étude étant de 0,05883 (5,9 %) pour les hommes et de 0,05732 (5,7 %) pour les femmes.

Même si l'équation de Mincer permet d'assez bien estimer les rendements moyens de l'éducation, elle ne permet pas de mettre en évidence les variations parfois importantes entre les niveaux, notamment les discontinuités liées à l'obtention d'un diplôme, connu sous le nom de *sheepskin effect*. Les auteurs (voir Heckman et al. (1998) par exemple) mettent ainsi en évidence un fort gain à achever le cycle d'étude que l'approche de Mincer ne peut capter.

En outre, la méthode de Mincer peut amener à surestimer les rendements lorsque les coûts directs pour les études sont importants. Ainsi, la prise en compte des taxes et des droits d'inscription impliquerait une baisse des rendements de l'ordre de 25 % (Maguain, 2007).

L'estimation d'une équation de salaire à la Mincer est théoriquement compliquée car l'éducation est une variable fortement endogène. Les individus qui disposent de plus de facilités intrinsèques (appelons cela « talent ») sont en général plus enclins à suivre de plus longues études, mais aussi à recevoir de plus hauts revenus. Dans ce cas, ce supplément de revenu dû à leur « talent » sera attribué à tort à leur supplément d'éducation. On s'attend donc à ce que les méthodes d'estimation simples comme utilisées ici (moindres carrés ordinaires) résultent dans des taux de rendement de l'éducation surévalués, à cause de ce biais d'endogénéité.

Il existe différentes techniques pour corriger ce biais. On peut par exemple ajouter des proxy pour le « talent » (inobservable), comme des tests de QI ou instrumenter l'éducation par une variable non liée au « talent » mais liée à la durée des études, comme par exemple le trimestre de naissance. Ces études techniquement plus sophistiquées, supposées se rapprocher du véritable effet causal de l'éducation sur les salaires, n'aboutissent cependant pas à des taux de rendement très différents de ceux issus d'estimations simples (Maguain, 2007). La prise en compte de cet effet n'aboutit pas, comme l'intuition le suggère, à surestimer le rendement de l'éducation puisque les coefficients corrigés sont (dans la majorité des études) au contraire plus importants.

Les biais d'erreur de mesure avec lesquels les niveaux d'éducation sont évalués dans les enquêtes peuvent expliquer ce résultat paradoxal. Ce biais d'erreur de mesure (négatif) se compense grosso modo avec le biais « talent » (positif). Une autre explication avancée serait que le rendement est hétérogène entre les individus et croît moins au fur et à mesure que le niveau d'éducation est plus élevé (Heckman et al., 1998). Cela pourrait aussi contribuer à ce que les estimations corrigeant les biais donnent *in fine* des rendements estimés plus élevés que les estimations simples.

Nous étendons à présent l'équation de Mincer pour introduire les autres variables dont nous disposons dans SILC. L'expérience et le salaire témoignent d'une relation en dos d'âne. En d'autres mots, il apparaît que le salaire s'accroît au cours du temps pour atteindre un maximum. Ce résultat, très courant dans la littérature, peut être expliqué par la dépréciation de l'investissement en capital humain. Lazear (1976) a toutefois suggéré une autre interprétation. La relation positive ne serait pas exclusivement due à l'évolution de la productivité individuelle mais serait également le résultat d'un contrat « implicite » qui permet à l'employeur d'obtenir un rendement maximum sur l'ensemble de la carrière.

Comme dans la plupart des études, nous trouvons que les hommes mariés gagneraient mieux leur vie que les isolés (Dougherty, 2006). Cette « prime de mariage » pourrait atteindre 10 % (ici 5 %). Deux grandes hypothèses sont avancées pour expliquer ce fait. Dans la lignée de Becker, l'effet serait réel dans le sens où l'homme marié pourrait plus facilement accumuler du capital humain

grâce à la spécialisation des tâches au sein du couple et serait ainsi plus productif que l'homme isolé. L'autre possibilité est qu'il s'agit d'un problème statistique d'endogénéité du mariage par rapport au salaire: les hommes plus productifs auraient des caractéristiques non observées qui rendraient aussi plus probable qu'ils soient mariés. Étant donné que les données SILC permettent à la fois de contrôler pour les ménages vivant en couple (par rapport aux isolés) et les couples mariés (par rapport à ceux qui ne le sont pas), et qu'il s'agit de la variable mariage qui est significative, ces résultats pour la Belgique pointeraient plutôt vers la deuxième explication, plutôt que celle de la spécialisation des tâches au sein du couple à la Becker.

Tableau 40 – Equation de salaire[1]
(Belgique, salariés à temps plein, année de référence 2009)

	Coefficient		Significativité[2]	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Référence[3]	**1,99455**	**2,05981**	********	********
Expérience	0,02241	0,0195	****	****
(Expérience)²	-0,00032	-0,0002	****	**
Pas de changement d'employeur	0,05981	-0,08102	**	*
Marié	0,0544	-0,00863	***	
Partenaire	0,0184	0,01794		
Nationalité non UE	-0,08768	-0,00447	*	
Bruxelles	0,03456	0,06894		**
Wallonie	-0,0172	0,02279		
Durée de la formation initiale	**0,03384**	**0,04012**	********	********
Professions peu qualifiées	-0,04579	0,00322	*	
Professions très qualifiées	0,19148	0,16699	****	****
Nace A	-0,12515	-0,03059	*	
Nace B à E	0,03134	-0,03878		
Nace F	-0,02037	-0,13545		
Nace G	-0,05416	-0,13443	*	**
Nace I	-0,09432	-0,03978	*	
Nace J	0,07338	-0,01916	**	
Nace K	0,18275	0,08212	****	
Nace L à N	-0,0314	-0,07321		
Nace O	-0,03685	-0,08047		
Nace P	-0,0536	-0,06364		
Nace Q	-0,08742	-0,17399	**	***
Nace R à U	-0,04054	-0,0205		
Taille de 11 à 20 personnes	0,06653	0,05739	**	
Taille de 21 à 49 personnes	0,06758	0,06503	***	*
Taille de 50 personnes et plus	0,14094	0,13768	****	****

Source: CE (SILC).
1 Les données ne sont pas pondérées.
2 **** = statistiquement significatif au seuil de 0,1 %, *** = statistiquement significatif au seuil de 1 %, ** = statistiquement significatif au seuil de 5 %, *= statistiquement significatif au seuil de 10 %.
3 Homme (femme) non marié(e), sans partenaire dans le ménage, de nationalité européenne (y compris belge), habitant en Flandre, avec un niveau d'éducation moyen, exerçant un métier moyennement qualifié, dans le transport (Nace H), chez un employeur occupant 10 personnes ou moins.

Enfin, le salaire estimé et les variations par rapport au groupe de référence montrent que les études ont un impact très important sur le salaire futur. Même en contrôlant pour la profession, la branche d'activité, la taille de l'employeur, l'expérience du salarié, etc., l'investissement initial en capital humain apparaît très rentable. Le rendement moyen de l'éducation, à savoir

l'augmentation du salaire brut par année d'études serait encore de 3,4 % pour les hommes et de 4 % pour les femmes.

On remarque que la catégorie de métiers est également importante. Les métiers les plus qualifiés gagnent davantage que les positions hiérarchiques moins élevées. Il faut noter que ce facteur « métier » capture en partie le statut « ouvrier » ou « employé » du salarié[76], car les professions les moins qualifiées ont en grande majorité le statut d'ouvrier, alors que pour les cadres et les managers, il s'agit quasi exclusivement d'employés. Étant donné les différences en termes d'évolution barémiques des salaires pour ces deux statuts, il est crucial d'en tenir compte (cf. Rapport CSE 2012).

Même en contrôlant pour un grand nombre de déterminants, les différences entre branches d'activité restent importantes. Tant pour les hommes que pour les femmes, les secteurs de la santé humaine et action sociale (Nace Q), de l'horeca (Nace I) et du commerce (Nace G) ont en moyenne de moins bonnes rémunérations que l'industrie de référence, qui est ici le transport (Nace H). Les branches qui ont des rémunérations nettement plus élevées et significatives par rapport à l'industrie de référence sont Information et communication (Nace J), mais plus encore les entreprises actives dans les services financiers et d'assurance (Nace K). Pour les femmes, les différences dans ces deux branches ne sont pas significatives.

Selon les données SILC, la région de résidence n'est pas significative. Ce résultat s'explique car les négociations salariales se déroulent au niveau fédéral, et donc les différences entre régions se marquent plutôt en termes de non-emploi qu'en différences de salaires.

6.1.1.2. Rendement de l'éducation selon l'OCDE

L'OCDE privilégie une autre méthodologie pour calculer le rendement de l'éducation. Plutôt que de mesurer directement l'accroissement salarial allant de pair avec l'augmentation du niveau d'éducation à l'aide d'une équation de Mincer, ils prennent une approche financière surtout utilisée pour juger de la rentabilité de projets d'investissement. Un projet (ici, réaliser des études supérieures) implique des coûts (frais d'inscription, coûts d'opportunité, ...) et des bénéfices (supplément salarial, probabilité plus élevée d'être en emploi, ...). Le taux de rendement interne du projet est le taux d'actualisation qui garantit l'équivalence entre les coûts et les bénéfices en valeur actualisée. Ce taux de rendement interne peut être comparé avec le taux de rendement de projets alternatifs (par exemple, celui d'un placement dans un actif financier pour la même durée et de même niveau de risque).

Il est important de noter que cette approche financière est de nature *prospective*: elle se concentre sur les facteurs d'incitation présents au moment où est prise la décision d'investir et il est prudent de contrôler d'autres facteurs, comme les conditions de travail, qui interviennent dans le rendement dont un individu peut espérer bénéficier lorsqu'il décide d'investir dans l'augmentation de son niveau de formation, mais qui sont inconnus à ce moment. L'approche financière est donc beaucoup plus globale que celle de Mincer, mais elle repose sur un éventail très large de données et d'hypothèses, qui ont un impact important sur les résultats et la comparabilité entre les pays.

Nous reprenons ici intégralement leurs résultats (voir OECD, 2012).

Dans le calcul de la valeur actuelle nette privée, les coûts privés de l'investissement comprennent le manque à gagner après impôts, ajusté de la probabilité de trouver un emploi et les coûts directs de l'éducation. Ces deux flux financiers sont étalés sur la durée des études. Côté bénéfices, les différences salariales sont calculées sur la base des profils de rémunération par âge par niveau d'éducation.

[76] Nous ne disposons pas de cette distinction dans les données SILC.

Ces différences de rémunération brute sont corrigées en fonction des différences d'impôt sur le revenu, de cotisations sociales et de transferts sociaux (allocations d'aide au logement et aides sociales sous condition de ressources) pour obtenir des différences de rémunération nette. Les flux financiers sont ensuite corrigés en fonction de la probabilité de trouver un emploi.

Le taux de rendement interne public (ou social) est un indicateur qui permet d'évaluer l'impact sur les finances publiques de la décision d'individus d'investir dans l'élévation de leur niveau de formation, ainsi que l'effet des différentes politiques sur ces investissements.

Dans le calcul de la valeur actuelle nette publique (pour déterminer les rendements sociaux), les coûts publics comprennent le manque à gagner fiscal pendant les années d'études (impôt sur le revenu et cotisations sociales) et les dépenses publiques (compte tenu de la durée des études). Les dépenses publiques au titre de l'éducation comprennent les dépenses directes (rémunération des enseignants, construction des bâtiments, achat de livres scolaires, etc.) et les transferts publics aux entités privées (les bourses et les aides publiques aux ménages au titre de l'éducation). Sont imputées dans les bénéfices publics l'augmentation des recettes fiscales et des cotisations sociales, et la diminution des transferts sociaux (notamment les allocations d'aide au logement et les aides sociales qui ne sont plus versées au-delà d'un certain niveau de revenus) qui résultent de l'élévation du niveau de revenus. Les coûts et bénéfices sont actualisés à un taux réel de 3 %, car les calculs sont réalisés en prix constants.

L'OCDE ne calcule pas de taux de rendement interne pour le deuxième cycle de l'enseignement secondaire pour la Belgique et les Pays-Bas. En effet, cette approche part de l'hypothèse que les individus font le choix d'investir dans un niveau de formation donné afin d'en retirer des bénéfices. Dans les pays comme la Belgique ou les Pays-Bas où ce niveau d'enseignement donné est obligatoire, les individus ne sont pas en position de faire un choix, ce qui rend donc la méthodologie inapplicable. Sont donc présentés ici uniquement les rendements pour le supérieur. Les comparaisons portent sur la situation relative des femmes entre elles et des hommes entre eux.

Le rendement privé de l'obtention d'un diplôme de l'enseignement tertiaire est élevé, nettement plus élevé que les taux d'intérêt réels. Dans certains pays, les individus doivent poursuivre des études jusque dans l'enseignement tertiaire pour bénéficier pleinement de l'avantage financier associé à la poursuite des études au-delà de la scolarité obligatoire. Dans l'UE15, la Belgique se situe parmi ceux où le rendement des études supérieures est le plus élevé, avec le Portugal et l'Irlande.

Un des déterminants du taux de rendement élevé des études supérieures est qu'il comprend une prime de risque. Réaliser des études supérieures n'est en effet pas un investissement sans risque. Comme nous le verrons dans la section 6.3, la dispersion des salaires parmi les diplômés du supérieur est beaucoup plus élevée que dans les autres niveaux d'éducation, ce qui est une mesure de l'incertitude.

L'investissement dans des études supérieures génère en moyenne un rendement plus élevé chez les hommes que chez les femmes. D'après les calculs de l'OCDE, ce n'est pas le cas pour la Belgique, sans doute car l'écart salarial entre les sexes est plus faible dans notre pays.

Tableau 41 – Taux de rendement interne de l'obtention d'un diplôme du supérieur (CITE 5 et 6) **lors de la formation initiale**
(%)

	Hommes		Femmes	
	rendements privés	rendements sociaux	rendements privés	rendements sociaux
Autriche	10,6	8,8	8,6	7,2
Belgique	**12,0**	**14,8**	**14,4**	**17,5**
Danemark	7,9	4,3	8,7	1,0
Finlande	10,9	7,8	9,0	4,7
France	9,9	7,5	9,4	5,6
Allemagne	9,6	9,4	8,2	7,4
Irlande	12,8	13,3	11,5	9,6
Italie	8,1	10,1	6,9	8,0
Pays-Bas	7,9	7,4	7,0	6,2
Portugal	18,5	18,1	18,4	17,6
Espagne	9,3	5,3	11,3	6,3
Suède	6,4	5,1	5,7	1,8
Royaume-Uni	7,4	11,0	7,3	14,8
USA	11,5	14,5	8,8	9,7
Moyenne UE21	13,9	11,2	10,8	9,0

Source: OCDE (2012).

La Belgique a une composante privée de coût direct des études supérieures (à savoir surtout les frais d'inscription) très faible parmi les pays européens, alors que le gain salarial permis par ce type de diplôme est important, de même que son effet sur la probabilité d'être en emploi.

Il n'est pas aisé de comparer les taux de rendement des deux méthodes. On peut toutefois noter que les estimations de l'OCDE aboutissent à des taux de rendement supérieurs à ceux obtenus par les équations de Mincer car elles évaluent la profitabilité associée à des études supérieures considérées dans leur entièreté et non le rendement moyen d'une année d'étude.

6.1.2. Productivité et firmes: l'approche d'Hellerstein et al.

L'augmentation de l'emploi des salariés peu qualifiés n'est possible que si les entreprises sont prêtes à employer ces salariés. S'il existe un décrochage significatif entre salaire et productivité pour ces travailleurs, cet objectif pourrait être difficilement atteignable.

Le plan de cette partie est le suivant. Dans la première section, nous présentons les données utilisées. Dans la deuxième section, nous rappelons la méthodologie d'Hellerstein. La section finale présente les résultats de cette approche dans deux études.

6.1.2.1. Données utilisées

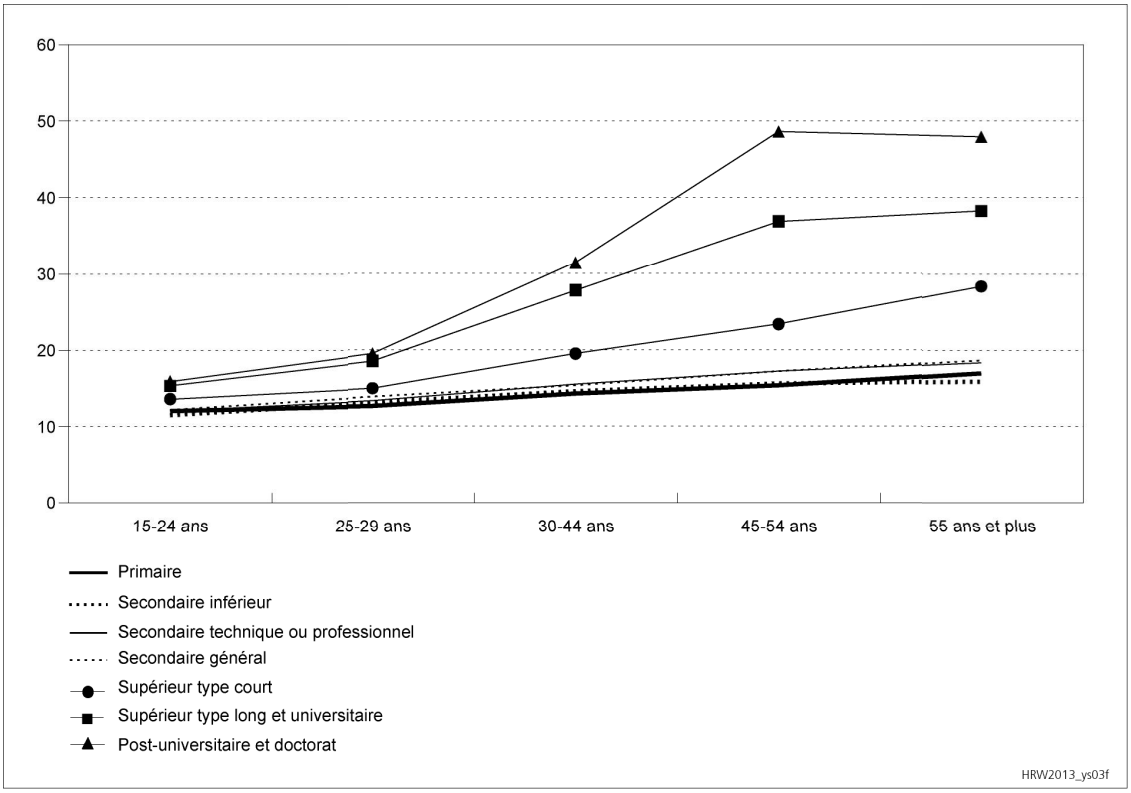
Nous utilisons dans cette partie un ensemble détaillé de données couplées sur les employeurs et les salariés, grâce auquel nous pouvons observer simultanément un échantillon représentatif d'entreprises et les caractéristiques de leur personnel. Chaque enregistrement a de fait deux sources distinctes: l'enquête sur la structure des salaires (ou Structural Earnings Survey (SES) en

anglais) et les statistiques structurelles sur les entreprises (ou Structural Business Statistics (SBS) en anglais).

L'enquête sur la structure des salaires est une enquête par sondage réalisée auprès des entreprises pour obtenir des informations détaillées et comparables sur le niveau de rémunération, les caractéristiques individuelles des travailleurs (sexe, âge, occupation, ancienneté, niveau d'éducation le plus élevé atteint, notamment) et leur employeur (activité économique, taille, ...). Les statistiques de l'enquête sur la structure des salaires couvrent les entreprises occupant au moins 10 travailleurs dans le secteur privé. Comme le SES ne contient pas d'informations financières relatives aux employeurs, les données du SES ont été couplées sur la base du numéro d'employeur avec les statistiques structurelles sur les entreprises. Cet appariement a été réalisé par la DGSIE, qui est le producteur des deux enquêtes au niveau belge.

Les statistiques structurelles sur les entreprises (SBS) sont des statistiques harmonisées au niveau européen qui reprennent des données financières et de dénombrement (tels le nombre d'établissements, les personnes occupées, ...) concernant les entreprises. Les SBS couvrent l' « économie marchande », c'est-à-dire l'industrie, la construction, le commerce et les services. Les services financiers sont traités séparément du fait de leur nature spécifique et de la disponibilité limitée de statistiques standards pour ces entreprises. Pour certaines entreprises financières reprises dans le SES, les données SBS correspondantes sont donc manquantes. Nous ne disposons que d'un petit sous-ensemble des variables disponibles dans les SBS, essentiellement différentes mesures relatives à la productivité.

Graphique 34 – Salaire horaire moyen selon le niveau d'éducation
(euros par heure, salariés masculins à temps plein, Belgique)



Source: DGSIE (SES 2009).

L'idée que le salaire est égal à la productivité du salarié découle de l'hypothèse d'un fonctionnement concurrentiel du marché du travail. Sous cette hypothèse, un salarié payé en

dessous de sa productivité quitterait son entreprise pour une entreprise qui lui offrirait un salaire plus élevé, cette dernière y trouvant un intérêt, puisque jusqu'à ce niveau la productivité du salarié est encore supérieure. De même, un salarié payé au-dessus de sa productivité serait licencié par son entreprise, puisque celle-ci augmenterait ainsi son profit. À l'équilibre, les salariés recevraient bien tous un salaire égal à leur productivité.

L'hypothèse de concurrence parfaite sur le marché du travail est néanmoins difficile à justifier en pratique. Du fait de problèmes d'incitations et d'information imparfaite, ou bien à cause de facteurs institutionnels, la productivité et le salaire pourraient évoluer de manière différente.

6.1.2.2. Méthodologie

Des estimations séparées de la productivité et du salaire présentent un intérêt à plusieurs titres. Elles permettent d'une part de confronter deux points de vue théoriques contradictoires, justifiant que l'évolution du salaire puisse ou non être différente de celle de la productivité. Elles permettent d'autre part d'éclairer un déterminant important de la demande de travail. Mettre en lumière s'il y a un écart entre productivité et coût salarial n'explique pas cependant le mécanisme qui a conduit à cet écart.

Plutôt que d'estimer la productivité au niveau du travailleur, la démarche utilisée actuellement par les économistes se fonde sur l'idée que la productivité de chaque salarié aura un impact, à un niveau plus agrégé, sur la productivité globale de l'entreprise et inversement. On peut ainsi tenter de relier la part des catégories de salariés selon la qualification dans la main-d'œuvre des entreprises aux performances économiques de ces entreprises. Pour l'étude de la productivité par niveau de qualification, les catégories seront ici les différents niveaux de diplômes des travailleurs. On cherchera donc à voir si une part plus élevée de travailleurs d'un groupe donné dans une entreprise que la moyenne se traduit ou non par une productivité apparente de cette entreprise plus élevée que la moyenne.

La productivité d'une entreprise dépend de fait de nombreux facteurs: depuis combien de temps elle existe (âge de la firme), la branche d'activité, la conjoncture, l'intensité capitalistique, son organisation du travail, etc. Parmi ces facteurs, beaucoup ne sont pas observables. La difficulté sera donc de distinguer, parmi les déterminants de la productivité, l'effet de la structure de qualification de ses effectifs de l'effet des autres facteurs.

La corrélation simple entre la productivité de l'entreprise et la structure par niveau d'éducation de son personnel ne suffit pas. Il est nécessaire de contrôler, d'une manière ou d'une autre, les autres déterminants de la productivité.

L'approche prônée par les travaux récents de la littérature économique a été développée initialement dans le cadre américain par Hellerstein, Neumark et Troske (1999). En bref, elle consiste à voir si, toutes choses égales par ailleurs, une augmentation du poids d'une catégorie de qualification dans les effectifs d'une entreprise entraîne une augmentation ou une diminution de la productivité moyenne. On en conclura que les salariés avec ce niveau de qualification sont respectivement plus ou moins productifs que l'ensemble des salariés.

Techniquement, pour mettre en évidence statistiquement la contribution des différents facteurs à la productivité de l'entreprise, on utilise un outil théorique appelée « fonction de production », à savoir une relation mathématique décrivant de manière simple les changements d'output Y_i de l'entreprise i résultant de changements des inputs, capital et qualité du travail (K_i,QL_i) principalement. Le facteur QL_i permet d'introduire l'impact éventuellement différentié des différentes catégories de travailleurs de l'entreprise.

$$Y_i = F(K_i, QL_i)$$

La spécification la plus commune pour une fonction de production est une forme Cobb-Douglas:

$$\log(Y_i) = \log(A_i) + \alpha \log(K_i) + \beta \log(QL_i)$$

avec les paramètres α et β désignant respectivement les productivités marginales de chaque facteur d'input et A_i un coefficient idiosyncratique de productivité de la firme *i*.

Les contributions des différents niveaux d'éducation *j* de travailleurs sont introduites comme suit:

$$QL_i = L_i \left(1 + (\theta_{i,j} - 1) \sum_{j=1}^{G} \frac{L_{i,j}}{L_i} \right)$$

avec L_i désignant les effectifs totaux de l'entreprise *i*, et $L_{i,j}/L_{i,}$ la part du niveau d'éducation *j* dans ceux-ci. $\theta_{i,j}$ est donc l'impact marginal relatif du niveau de qualification *j* pour l'entreprise *i.* On peut imaginer le cas où toutes les catégories de salariés ont une même contribution marginale à la productivité (profil de productivité plat en fonction du niveau d'éducation), alors QL_i se réduit à L_i*:* le facteur travail est parfaitement homogène.

Le profil de la productivité par niveau d'éducation est estimé à partir des résultats de l'estimation d'une forme réduite de la fonction de production, c'est-à-dire la régression du produit de l'entreprise Y_i sur le niveau de ses facteurs de production. On décompose donc la productivité des entreprises pour estimer les contributions moyennes de chacun des facteurs de production observés: capital et travail des différents types de salariés, en contrôlant pour la branche d'activité, la taille de l'entreprise, etc.

D'autre part, on peut estimer séparément ou simultanément une équation du salaire moyen dans l'entreprise *i*:

$$\bar{w_i} = \frac{\sum_{j=1}^{G} w_{i,j} L_{i,j}}{\sum_{J=1}^{G} L_{i,j}} = w_{i,0} \left(\sum_{j=1}^{G} \frac{w_{i,j}}{w_{i,0}} \frac{L_{i,j}}{L_i} \right) = w_{i,0} \left(1 + \sum_{j=1}^{G} \left(\frac{w_{i,j}}{w_{i,0}} - 1 \right) \frac{L_{i,j}}{L_i} \right)$$

De façon analogue à l'interprétation des paramètres $\theta_{i,j,}$ si le ratio $w_{i,j}/w_{i,o}$ est plus grand que l'unité, alors l'impact marginal du groupe de qualifiés *j* sur le salaire moyen de l'entreprise est plus élevé comparé au groupe de qualification de référence. On peut imaginer le cas théorique où toutes les catégories sont rémunérées de façon identique, alors le salaire $w_{i,j}$ est égal à celui de la catégorie de référence $w_{i,0}$.

Comparer les contributions marginales à la productivité des niveaux d'éducation *j* avec leurs coûts relatifs revient donc simplement à comparer les θ_j avec les ratios w_j/w_o correspondants: c'est ainsi qu'on peut mettre en évidence d'éventuels écarts entre salaire et productivité par niveau d'éducation.

S'il existe d'autres déterminants de la productivité, qui sont à la fois non observés et corrélés aux facteurs de production, les résultats sont susceptibles d'être biaisés. On essaye de surmonter ce problème en utilisant des techniques économétriques appropriées.

6.1.2.3. Résultats des études

Les travaux empiriques utilisant l'approche d'Hellerstein pour étudier la productivité des salariés par niveau d'éducation sont peu nombreux.

La première étude est celle de Galindo-Rueda et Haskel (2005) qui porte sur les données SES du Royaume-Uni, complétées par des données comptables sur les employeurs et des caractéristiques démographiques sur les travailleurs de source administrative. L'échantillon apparié concerne

l'année 2000 et porte sur quelque 800 entreprises, actives dans l'industrie manufacturière ou les services.

Globalement, leurs résultats montrent que les entreprises avec des proportions plus élevées dans leurs effectifs de hautement qualifiés, d'hommes et de temps plein sont aussi en moyenne les plus productives. La magnitude de ces effets dépend de la branche d'activité.

Par contre, la proportion de peu qualifiés n'a pas d'effet statistiquement significatif sur la productivité dans aucune des spécifications utilisées.

Ils ne trouvent pas non plus d'écart statistiquement significatif entre salaire et productivité pour aucun des niveaux d'éducation. Le seul écart qu'ils parviennent à mettre en évidence concerne les firmes dans les services qui utilisent une proportion importante de temps partiels: les différences de productivité entre temps pleins et temps partiels seraient moins importantes que les différentiels de salaires pour ces catégories.

Leurs résultats sont également compatibles avec l'existence de spill-overs géographiques: les entreprises localisées dans des régions où l'accès à une main-d'œuvre plus qualifiée est plus aisé semblent en tirer bénéfice.

Les auteurs restent prudents sur la robustesse des résultats. Les échantillons sont assez réduits, de sorte que les estimations sont imprécises. De plus, le sens de la causalité entre les caractéristiques des effectifs et la productivité de l'entreprise n'est pas établi par cette méthode.

La deuxième étude est celle de Kampelmann et Rycx (2012) qui porte sur un échantillon apparié SES-SBS pour la Belgique pour les années 1999 à 2006. Les auteurs ont pris le parti d'aborder la qualification non par le niveau d'éducation mais sous l'angle des professions exercées. Ils contrôlent cependant pour le niveau d'éducation, de même que pour les autres variables habituelles (branche d'activité, taille et âge de l'entreprise, pourcentage de femmes, de temps partiels, de contrats atypiques, etc.).

Les résultats montrent l'importance centrale de la qualification (en termes de métiers) pour la rémunération. Les estimations montrent de façon systématique un profil ascendant des salaires en fonction de la qualification du métier, ceci indépendamment de la spécification et de la méthode d'estimation choisie.

Par contre, pour l'estimation des contributions marginales à la productivité, les résultats sont différents. Les méthodes économétriques les plus simples (moindres carrés ordinaires sur données empilées (*Pooled OLS*) et effets aléatoires) sont compatibles avec un profil ascendant de la productivité en fonction de la qualification du métier. Toutefois, les auteurs rejettent ces méthodes sur la base de tests qui montrent qu'elles ne sont pas appropriées. Ils leur préfèrent une estimation par effets fixes, qui permet d'éliminer la composante idiosyncratique de productivité de chaque entreprise et traite ainsi le problème de l'hétérogénéité non observée. Les estimations sont alors beaucoup plus imprécises, mais elles ne sont en principe plus biaisées. Tous les coefficients concernant les catégories de métiers ne sont pas statistiquement différents entre eux. Autrement dit, ils obtiennent un profil plat pour la productivité en fonction du niveau de qualification du métier.

La comparaison de l'équation de salaire et de l'équation concernant les contributions marginales à la productivité des différents groupes de métiers montre donc un écart entre productivité et salaire, cet écart étant d'autant plus important que la qualification du métier est élevée. Autrement dit, il y aurait des indications claires que les catégories les plus élevées dans la hiérarchie (« Directeurs, cadres de direction et gérants », « Professions intellectuelles et scientifiques ») sont surpayées, alors que les métiers moins qualifiés (« Commerçants et vendeurs », « Conducteurs d'installations et de machines, et ouvriers de l'assemblage », « Professions élémentaires ») seraient en moyenne plutôt rémunérés en-dessous de leur

productivité. La méthode d'estimation contrôle aussi pour les groupes d'âge, dont nous avons vu l'importance dans le graphique supra (voir aussi le rapport CSE 2012).

Les auteurs se disent relativement confiants dans la robustesse des résultats, même s'ils reconnaissent l'imprécision des estimations concernant la fonction de production. Ils expliquent aussi que les heures ouvrées sont sans doute moins bien enregistrées pour les métiers très qualifiés (qui en fait presteraient plus d'heures), alors que le temps de travail pour le personnel moins qualifié est fort réglementé et donc plus correctement rapporté. Cependant à leurs yeux, ce problème n'est pas suffisant pour invalider leurs conclusions.

6.2. Le salaire minimum

6.2.1. Le salaire minimum en Belgique

En Belgique, il n'existe pas de salaire minimum généralisé fixé par la loi. Quelques CCT du CNT fixent néanmoins un revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG). Ainsi, la CCT 43 établit le RMMMG pour les travailleurs à temps plein ayant au moins 21 ans[77]. Les montants figurant dans la CCT sont indexés sur la base de l'indice-santé. Pour les travailleurs de moins de 21 ans, c'est la CCT 50 qui est applicable, le RMMMG y étant défini comme un pourcentage du RMMMG des travailleurs âgés de 21 ans fixé dans la CCT 43; depuis avril 2013, ce pourcentage est compris entre 70 % pour un jeune âgé de 16 ans et 96 % pour un travailleur de 20 ans. Il a d'ailleurs été décidé au début de 2013 de supprimer, à partir du 1er janvier 2015[78], les salaires minima (inférieurs) applicables aux jeunes.

Le RMMMG porte donc sur un « revenu » et non sur un « salaire ». Cela implique qu'il faut également prendre en compte les composantes qui ne sont pas payées sur une base mensuelle, comme par exemple les primes de fin d'année, le pécule de vacances, etc. Néanmoins, ce RMMMG constitue implicitement une limite inférieure pour les salaires en Belgique, après correction pour tenir compte des composantes non salariales.

En dépit de l'absence de disposition légale en la matière, l'application d'un salaire minimum est largement répandue en Belgique. Les CCT conclues au sein des différentes commissions et sous-commissions paritaires fixent en général un salaire minimum. D'après des données du SPF ETCS relatives aux dispositions des CCT en matière de travailleurs adultes à temps plein[79] de 177 commissions et sous-commissions paritaires (abrégées dans la suite du texte en « CP »)[80], l'on dénombrait, en janvier 2013, 135 CP qui comportaient des dispositions de ce type; dans 42 CP, les CCT ne prévoyaient donc rien de spécifique en la matière, de sorte que le RMMMG général de la CCT 43 y était d'application.

Les dispositions relatives au salaire minimum figurant dans ces 135 CP sont toutefois très variées. Ainsi, elles mentionnent souvent des salaires minimums, fréquemment liés à une certaine classification de fonction, mais dans de nombreux cas, l'on trouve (également) une référence à un

77 La CCT 43 définit en réalité trois RMMMG distincts, à savoir un pour les travailleurs de 21 ans, un pour les travailleurs ayant au moins 21,5 ans et au moins six mois d'ancienneté, et un pour les travailleurs ayant au moins 22 ans et au moins douze mois d'ancienneté.

78 Ainsi, à partir du 1er janvier 2015, il n'existera plus que trois RMMMG, à savoir un pour les travailleurs de 18 ans, un pour ceux qui ont au moins 19 ans et au mois six mois d'ancienneté, et le troisième pour les travailleurs ayant au moins 20 ans et au moins douze mois d'ancienneté.

79 Certaines commissions et sous–commissions paritaires ne concernent que les ouvriers (celles portant les numéros de 100 à 152) ou les employés (celles portant les numéros de 200 à 227); les autres CP (portant les numéros de 301 à 339) prévoient des dispositions tant pour les ouvriers que pour les employés.

80 Les données du SPF ETCS ne concernent pas l'ensemble de la population des travailleurs. C'est le cas notamment parce que certaines grandes entreprises relèvent d'une commission paritaire distincte et que certains travailleurs (par exemple les personnes travaillant dans une administration publique) ne relèvent pas d'une commission paritaire. De plus, la banque de données du SPF ETCS ne concerne que les salaires minima les plus bas applicables par CP.

RMMMG. Celui-ci peut, très logiquement, être défini comme un « revenu », mais certaines CCT le définissent comme un « salaire ». De plus, les pratiques sont très diverses en ce qui concerne les périodes de temps: pour les ouvriers, il s'agit généralement d'un salaire minimum ou d'un RMMMG par heure ouvrée, tandis que pour les employés, il est souvent exprimé par mois. Mais dans certains cas exceptionnels, les montants considérés sont mentionnés par jour, par semaine ou par année.

En fonction de la (des) commission(s) paritaire(s) dont relève l'employeur, un salaire minimum trouve ou non à s'appliquer aux travailleurs; si tel est le cas, les dispositions peuvent fortement différer selon le secteur, la fonction exercée, etc. Le marché du travail en Belgique connaît donc une grande diversité de pratiques en ce qui concerne le salaire minimum à octroyer aux travailleurs.

Tableau 42 – Salaires minima dans les commissions et sous-commissions paritaires en Belgique, en janvier 2013
(nombres)

	Toutes commissions et sous-commissions paritaires confondues	dont:		
		pour les ouvriers (CP 1xx)	pour les employés (CP 2xx)	pour les ouvriers et les employés (CP 3xx)
Total	177	90	26	61
dont:				
pas de salaire minimum	42	21	5	16
salaire minimum	135	69	21	45
Salaire minimum[1]				
pour les ouvriers				
par heure	93	66	-	27
par jour	1	0	-	1
par semaine	1	1	-	0
par mois	2	1	-	1
pour les employés				
par mois	53	-	19	34
RMMMG[1]				
défini comme « salaire »				
horaire	4	3	0	1
mensuel	5	2	1	2
défini comme « revenu »				
horaire	10	1	1	8
mensuel	24	1	7	16
annuel	1	0	1	0

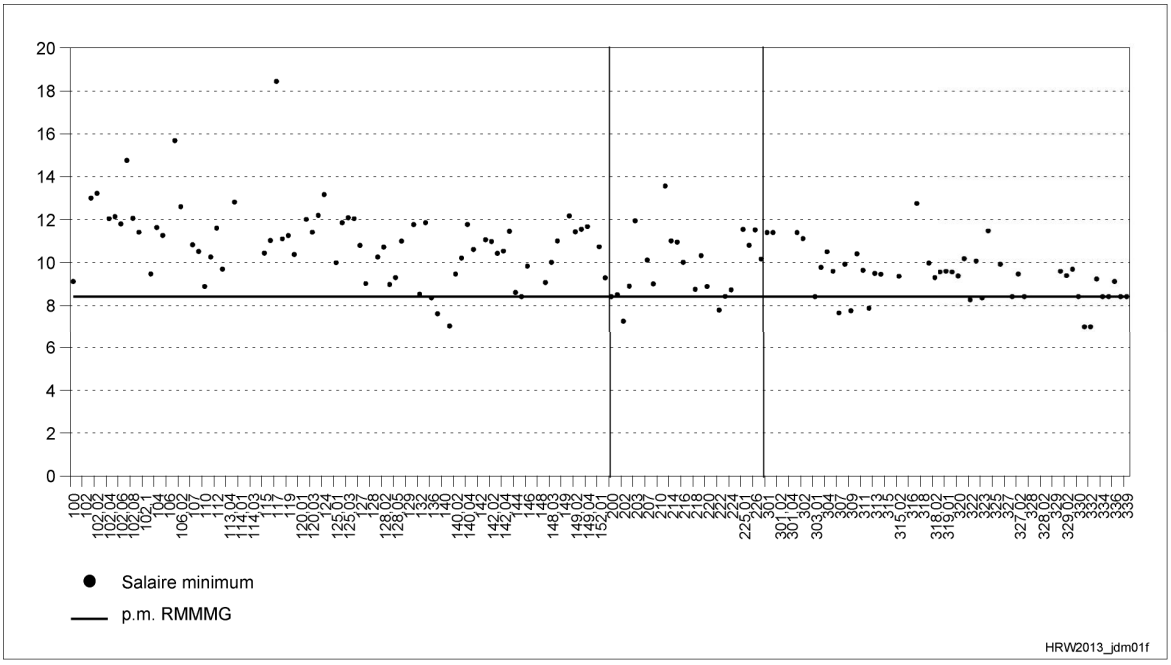
Source: SPF ETCS.
[1] La somme des nombres mentionnés n'est pas nécessairement égale au nombre précité de commissions paritaires qui ont fixé un salaire minimum, puisque certaines CCT reprennent plusieurs dispositions.

La base de données reçue du SPF ETCS ne comportant que des données relatives au salaire minimum le plus bas fixé dans chaque CP, quelle que soit l'importance de ce groupe de

travailleurs dans l'emploi du secteur[81], la suite de l'analyse ne portera que sur lesdits salaires minima les moins élevés.

Pour pouvoir comparer entre eux les salaires minima les plus bas définis dans les différentes CP, l'on a choisi de se baser sur les salaires horaires, parce que cela neutralise l'incidence de la diversité des régimes de travail (travail à temps plein ou à temps partiel). Toutefois, il faut dès lors formuler certaines hypothèses pour convertir les salaires minima définis pour d'autres périodes de temps (jour, semaine, mois, année) en un salaire minimum horaire. Cette conversion a été opérée sur la base du nombre moyen implicite de semaines de travail par mois[82] utilisé dans la CP 100. Les dispositions en matière de revenu minimum ont été converties en salaire minimum sur la base de l'hypothèse selon laquelle le salaire représente 12/13 du revenu[83]. Pour les CP qui n'ont pas fixé de salaire minimum, ce salaire a été établi sur la base du RMMMG général de la CCT 43. Les hypothèses formulées étant nombreuses, les résultats obtenus sont bien entendu purement indicatifs.

Graphique 35 – Salaire minimum le plus bas et RMMMG[1] dans les commissions et sous-commissions paritaires sectorielles, en janvier 2013
(en euros, par heure)



Sources: SPF ETCS, CNT.

1 Il s'agit d'observations lorsque la CCT de la CP considérée définit un salaire horaire minimum; dans le cas contraire, les chiffres sont des estimations (les hypothèses utilisées sont mentionnées dans le texte).

Les résultats obtenus indiquent qu'en pratique, les salaires minima les plus bas diffèrent fortement d'une CP à l'autre. Au début de 2013, le salaire minimum établi au moyen de la méthode décrite allait de 7 euros (dans les CP 331 et 332 pour les ouvriers du secteur de l'aide

81 Les données obtenues donnent donc dans une plus ou moins grande mesure une indication sur l'importance réelle du salaire minimum dans les différentes CP.

82 Cette « commission paritaire auxiliaire pour les ouvriers » a fixé un revenu horaire minimum indicatif qui correspond au RMMMG. Vu la semaine de 38 heures en vigueur dans la CP 100, l'on y travaille en moyenne 4,33 semaines par mois. Ce nombre de semaines de travail a été utilisé pour toutes les CP pour convertir le nombre d'heures de travail par semaine en nombre d'heures de travail par mois. Si la durée hebdomadaire du travail n'était pas connue, c'est le nombre moyen d'heures de travail par mois de la CP 100 qui a été utilisé.

83 Cela revient à considérer que toutes les composantes non salariales représentent au total un « treizième mois ».

sociale et des soins de santé) à près de 18,5 euros par heure (dans la CP 117 concernant les ouvriers de l'industrie et du commerce du pétrole). La moyenne (non pondérée) de toutes les CP s'établit à quelque 10,3 euros. Il serait par ailleurs inexact d'imaginer que les CP pour employés fixent des salaires minima plus élevés que les CP relatives aux ouvriers: ainsi, c'est précisément une CP pour ouvriers qui fixe le salaire minimum le plus élevé. Cela dit, la dispersion est un peu plus importante en ce qui concerne les CP pour ouvriers que pour celles dont relèvent des employés.

Il est également frappant de constater que, dans un nombre (restreint) de CP, les salaires minima (calculés) s'avèrent plus faibles que le RMMMG (calculé), qui constitue pourtant le plancher absolu pour le salaire de tout travailleur en Belgique. Cela peut évidemment s'expliquer en partie par le fait que les hypothèses utilisées ne correspondent pas forcément à la réalité. Cela peut néanmoins indiquer aussi que la pratique belge, qui est que les différentes CP définissent des salaires minima en s'appuyant sur des concepts très variés, ne facilite pas la tâche des pouvoirs publics compétents lorsqu'il s'agit de vérifier que les dispositions de ces CCT respectent le revenu minimum fixé légalement.

6.2.2. Vérification au moyen de données salariales belges

6.2.2.1. Les données utilisées

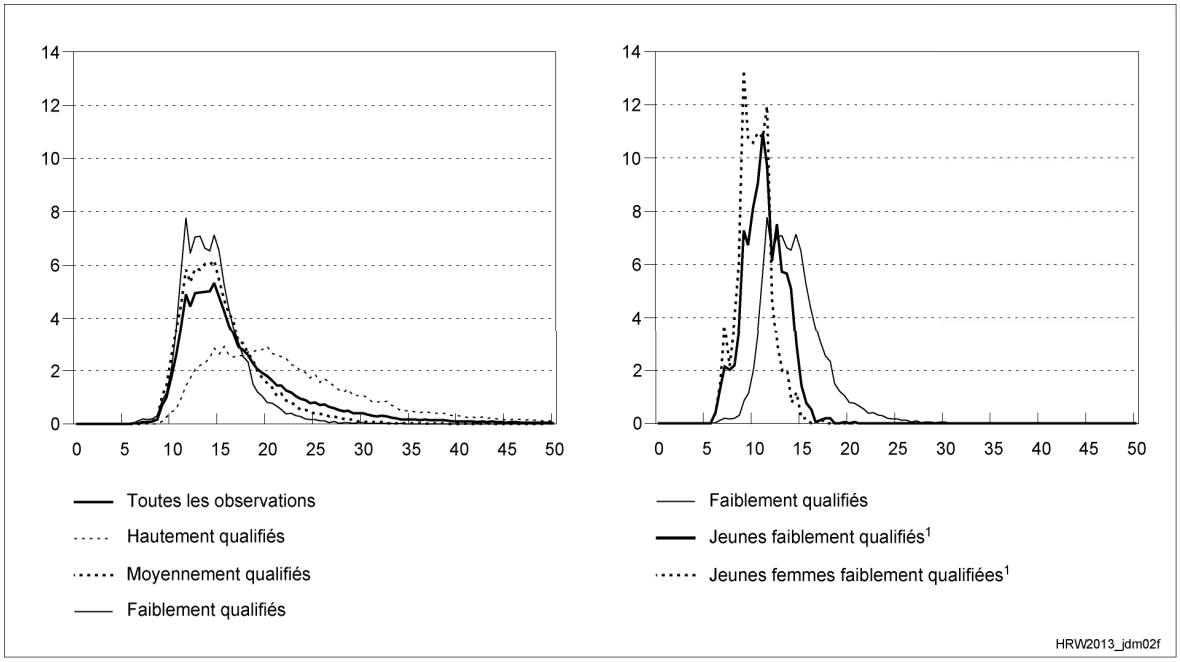
Cet exercice a été réalisé sur la base des données les plus récentes de l'enquête SES (enquête sur la structure et la répartition des salaires) menée chaque année par la DGSIE. Les données utilisées portent sur la situation en octobre 2009 d'un échantillon de 83 439 salariés, pour lesquels on dispose des données relatives au salaire et à la durée du travail, mais également de caractéristiques telles que le sexe, la tranche d'âge, le niveau d'éducation et la branche d'activité (NACE et commission paritaire)[84].

Dans cet échantillon, le salaire horaire observé va de 5,93 euros à 223,84 euros[85]. Le salaire horaire moyen se chiffre à 17,32 euros et le salaire horaire médian à 15,05 euros. La répartition des salaires présente donc, comme c'est généralement le cas dans les statistiques sur les revenus, une queue asymétrique présentant un poids plus important pour les observations plus élevées.

[84] Les données obtenues ont déjà fait l'objet de corrections par la DGSIE, qui a éliminé les observations extrêmes en matière de salaires mensuels. Les salaires trop faibles ont été détectés par comparaison avec le revenu minimum, et les salaires trop élevés ont été identifiés selon une combinaison de divers facteurs déterminants, tels que le niveau d'éducation, le secteur d'activité et la profession. Toutefois, il a encore fallu éliminer des 83 440 données reçues une valeur observée (dans les extrêmes inférieurs), qui correspondait à une rémunération horaire de 0,65 euro.

[85] Les caractéristiques disponibles sur la personne concernée pouvant justifier un niveau salarial élevé, l'observation n'a pas été exclue.

Graphique 36 – Ventilation des données SES 2009 selon certaines caractéristiques
(axe horizontal: euros par heure; axe vertical: pourcentages du nombre total d'observations correspondant)



Source: DGSIE (SES 2009).
[1] Moins de 25 ans.

Une ventilation de la population totale de travailleurs par niveau d'éducation fait tout d'abord apparaître une nette différence entre les travailleurs peu et moyennement qualifiés d'une part, et les travailleurs hautement qualifiés d'autre part. Ce dernier groupe perçoit des salaires horaires nettement plus élevés, et présente par ailleurs la dispersion la plus élevée. Si le salaire horaire moyen des travailleurs peu et moyennement qualifiés est assez comparable, la dispersion est plus marquée chez les moyennement qualifiés car ils présentent une plus grande fréquence de montants plus élevés. Si l'on considère uniquement les travailleurs faiblement qualifiés, ce sont surtout les jeunes, et plus particulièrement les jeunes femmes, qui perçoivent un salaire modeste (plus exactement, une moyenne faible et une dispersion limitée)[86]. Les groupes généralement considérés comme plus vulnérables s'avèrent donc percevoir effectivement des salaires qui, en moyenne, sont plus faibles.

6.2.2.2. Les salaires minima en Belgique

Les informations en matière de commission paritaire compétente tirées des résultats de l'enquête SES permettent en principe[87] de lier ces données à celles relatives aux salaires minima fournies par le SPF Emploi. Tel n'a pas été le cas pour un petit nombre de CP; les CP enregistrées auprès du SPF Emploi représentaient cependant quelque 98 % des travailleurs sur lesquels portaient les données de l'enquête SES. Le fait que les deux sources portent sur des périodes différentes, à savoir respectivement les mois d'octobre 2009 et de janvier 2013, a compliqué le

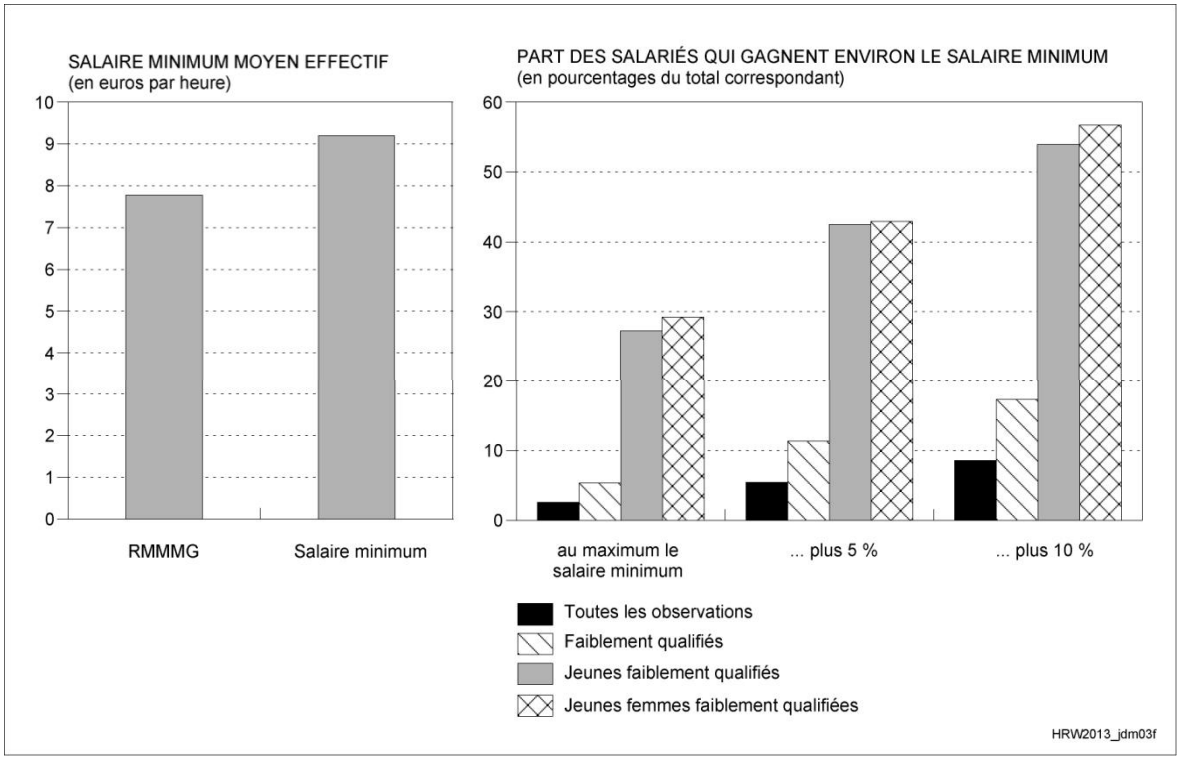
[86] Evidemment, plus le nombre de caractéristiques prises en compte simultanément augmente, plus le nombre d'observations diminue, si bien qu'il convient peut–être de nuancer quelque peu les résultats obtenus. Ainsi, l'échantillon de données provenant de l'enquête SES utilisé ne livre des résultats que pour 511 femmes faiblement qualifiées de moins de 25 ans.

[87] En raison de la structure de l'enquête, il n'est toutefois pas possible de définir avec beaucoup de précision de quelle commission ou sous–commission paritaire relèvent les travailleurs considérés, puisque les données ne spécifient pas pour chaque travailleur s'il s'agit d'un ouvrier ou d'un employé. La ventilation a été effectuée, comme l'a suggéré la DGSIE, sur la base d'une hypothèse fondée sur la profession de l'intéressé.

recoupement des données. C'est pourquoi les données relatives aux salaires minima ont été déflatées sur la base de l'évolution du RMMMG (source: CNT).

Les données disponibles permettent dans un premier temps d'obtenir une idée du salaire minimum moyen réellement en vigueur en Belgique. À cette fin, le salaire minimum fixé par chaque CP a été pondéré selon l'importance de la CP (nombre total de travailleurs qui en relèvent). Sur la base des données tant pondérées que non pondérées des travailleurs figurant dans l'enquête SES, le « salaire minimum effectif »en Belgique aurait donc avoisiné 9,20 euros en octobre 2009, soit environ 20 % de plus que le RMMMG (calculé).

Graphique 37 – Salaire minimum effectif en Belgique et part des travailleurs concernés en octobre 2009



Sources: DGSIE (SES 2009), SPF Emploi, CNT.

Les données de l'enquête SES et du SPF Emploi permettent également d'examiner quelle proportion de travailleurs perçoivent un salaire proche du salaire minimum. Ainsi, au total, quelque 2,6 % de l'ensemble des salariés belges percevraient un salaire équivalant tout au plus au salaire minimum ou au RMMMG appliqué au sein de la commission paritaire dont ils relèvent. Il s'agit par exemple de jeunes, auxquels s'appliquent (ou peuvent s'appliquer) des salaires minima spécifiques; la base de données fournie par le SPF Emploi – dont les données concernent les salaires minima de travailleurs adultes – ne fournit en effet aucune information à cet égard. Pour se faire une idée plus claire de l'ampleur des « bas salaires » sur le marché du travail belge, nous avons également examiné l'incidence dans l'hypothèse d'un seuil salarial légèrement plus élevé. La part obtenue équivaut à peu de choses près au double (5,4 %) si l'on observe le nombre de travailleurs percevant au maximum un salaire supérieur de 5 % au salaire minimum ou au RMMMG concerné, et atteint 8,6 % dans l'hypothèse d'un seuil majoré de 10 %.

L'on constate une fois de plus la surreprésentation de certains groupes de travailleurs. Ainsi, les pourcentages respectifs doublent pour atteindre environ 5,4 % à 17,4 % si l'on considère uniquement les personnes faiblement qualifiées. S'agissant des jeunes travailleurs faiblement

qualifiés, ces pourcentages augmentent aussi fortement, s'établissant de 27 % à 54 %. Enfin, 29 % des jeunes femmes peu qualifiées perçoivent une rémunération égale ou inférieure au salaire minimum en vigueur, et 57 % d'entre elles perçoivent tout au plus un salaire dépassant de 10 % le salaire minimum.

Par ailleurs, l'on peut aussi examiner s'il semble exister un lien entre le niveau du salaire minimum dans les différentes CP et la part de personnes peu qualifiées, de jeunes peu qualifiés et de jeunes femmes peu qualifiées dans l'emploi total de ces secteurs. Signalons d'emblée qu'un éventuel lien ne serait pas à interpréter de manière univoque. Un revenu minimum plus élevé pourrait en effet induire une substitution de travailleurs plus productifs aux personnes peu qualifiées (éventuellement couplée à une méthode de production plus intensive en capital), même si une relation causale en sens inverse n'est pas impossible. Ainsi, un secteur présentant un fonctionnement très intensif en capital, qui recourt uniquement à des personnes hautement qualifiées, peut se permettre de fixer un revenu minimum élevé. Les coefficients de corrélation obtenus sont cependant à peine différents de zéro, ce qui ne permet pas d'établir un lien quelconque.

Plusieurs études ont montré que des allégements des charges, en particulier s'ils ciblent les personnes faiblement qualifiées, peuvent engendrer une importante création d'emplois (cf. p. ex. Stockman (2007), Bassilière et al. (2010) et Burggraeve et al. (2010)). Dans ce contexte, les pouvoirs publics ont élaboré une série de mesures axées spécifiquement sur les travailleurs peu qualifiés. La partie qui suit passe ces mesures en revue.

6.3. Abaissements des charges pour les peu qualifiés

Afin de réduire le coût salarial relatif des faiblement qualifiés, les pouvoirs publics ont instauré une série de mesures visant à alléger les charges salariales. L'analyse qui suit décrit brièvement quelques-unes de ces mesures axées spécifiquement sur les personnes peu qualifiées. Un relevé exhaustif complet et une description détaillée des différentes mesures, y compris au niveau des communautés et des régions, est disponible à l'adresse www.autravail.be.

6.3.1. Diminutions des cotisations patronales

Afin de comprimer les charges salariales, les pouvoirs publics ont décidé d'accorder des réductions des cotisations patronales de sécurité sociale. Ces réductions comprennent une composante structurelle et une composante groupe-cible. Pour chaque travailleur, la réduction structurelle peut en principe être combinée avec au maximum une réduction groupe-cible.

La composante structurelle s'applique à presque tous les travailleurs du secteur privé, et comprend une réduction forfaitaire et une réduction additionnelle pour les bas salaires et les salaires élevés. Actuellement la réduction forfaitaire s'élève à 452,50 euros par trimestre. Pour les bas salaires (avec un salaire trimestriel de référence S inférieur à 5 575,93 euros), la réduction structurelle totale se calcule comme suit: 452,50 + 16,2 % * (5 575,93 - S)[88]. Pour les travailleurs qui tombent dans le champ d'application du Maribel social (le non-marchand) et ceux qui sont occupés au sein d'un atelier protégé agréé, des méthodes de calcul particulières sont par ailleurs d'application[89].

On peut faire deux remarques concernant cette mesure qui permet de diminuer relativement la charge salariale pour les personnes faiblement qualifiées. Tant la borne qui définit le bas salaire (actuellement € 5 575,93) que le montant de la réduction forfaitaire, ne sont pas indexés, de sorte

88 Pour ce qui est des hauts salaires (c'est–à–dire un salaire W supérieur à 13 359,80 euros), la réduction structurelle totale se calcule comme suit: 452,50 + 6 % * (W – 13 359,80).

89 En ce qui concerne les travailleurs qui tombent dans le champ d'application du Maribel social, la réduction structurelle totale pour les bas salaires se calcule comme suit: 0,00 + 25,57 % * (6 150,00 – S). Pour les travailleurs occupés dans des ateliers protégés, le calcul est le suivant: 471,00 + 17,85 % * (7 225,00 – S).

que – compte tenu de la hausse généralisée des salaires, entre autres à la suite des indexations – le nombre de travailleurs qui peuvent prétendre à cette réduction structurelle majorée pour les bas salaires diminue de manière systématique.

En outre, ce système est récemment devenu moins avantageux pour les travailleurs à bas salaires. Sur proposition des partenaires sociaux, le gouvernement a en effet décidé de relever le montant de la réduction forfaitaire (auparavant € 400) et d'abaisser la borne bas salaire (auparavant € 5 900) à partir du deuxième trimestre de 2013, ce qui aboutit à une diminution relative de l'avantage salarial pour ces travailleurs. Du reste, une adaptation supplémentaire dans le même sens sera appliquée à partir du 1er janvier 2014, qui portera le montant de la réduction forfaitaire à € 455 et la borne bas salaire à € 5 560,49.

Les réductions groupe-cible concernent un certain groupe d'employeurs (par exemple pour les premiers engagements, lors de l'instauration d'une réduction collective du temps de travail ou de la semaine de quatre jours) ou de travailleurs (par exemple les travailleurs âgés ou les jeunes travailleurs). Dans certains cas, il est spécifiquement fait référence au (faible) niveau d'éducation des travailleurs visés.

Ainsi les programmes de transition professionnelle destinés aux demandeurs d'emploi de longue durée tiennent compte du faible niveau d'éducation des personnes concernées. Les chômeurs complets indemnisés qui n'ont pas terminé l'enseignement secondaire[90] donnent ainsi droit, auprès des employeurs du secteur public, à une réduction de l'ordre de 1 000 euros au cours du trimestre de leur engagement ainsi que durant les quatre trimestres suivants, et de 400 euros les quatre trimestres suivants (montants pour un travailleur à temps plein).

La mesure SINE (économie d'insertion sociale[91]) a elle aussi été élaborée pour les chômeurs complets indemnisés qui n'ont pas obtenu de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire. L'engagement de ces chômeurs très difficiles à placer donne droit à une réduction des cotisations patronales pendant le trimestre de l'engagement, de même que durant les dix, vingt ou tous les trimestres suivants[92], de 1 000 euros pour un travailleur à temps plein.

La réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs comporte des volets distincts pour les jeunes peu qualifiés et les jeunes très peu qualifiés. Lors de l'engagement d'un jeune peu qualifié (ne possédant pas de diplôme ou de certificat de l'enseignement secondaire supérieur), l'employeur peut bénéficier pour un travailleur à temps plein, jusqu'à ce que le travailleur concerné ait 26 ans, d'une réduction des cotisations patronales de 1 500 euros par trimestre pendant le trimestre de l'engagement et les sept trimestres suivants, et de 400 euros durant les quatre trimestres suivants. Si le travailleur concerné est en outre d'origine étrangère[93] ou handicapé, ou s'il est très peu qualifié (concrètement, s'il ne possède pas de certificat du second degré de l'enseignement secondaire), la réduction de 1 500 euros est appliquée pendant douze trimestres, au terme desquels une réduction de 400 euros est accordée durant quatre trimestres.

Il convient pour finir d'indiquer qu'une série de mesures ne visent pas spécifiquement les personnes peu qualifiées, mais bien les chômeurs de longue durée, qui sont souvent peu qualifiés.

---

90 Le régime prévoit comme condition supplémentaire qu'ils doivent bénéficier d'une allocation d'insertion ou de chômage pendant une période ininterrompue d'au moins neuf ou douze mois (respectivement pour les personnes de moins de 25 ans et pour celles qui ont entre 25 et 45 ans).

91 Cette mesure concerne des employeurs agréés spécifiques tels que les ateliers sociaux et protégés, les CPAS et les ALE.

92 Il s'agit respectivement des groupes suivants: un chômeur de moins de 45 ans qui a reçu des allocations de chômage ou d'insertion durant au moins 312 jours au cours des 18 mois précédents, un chômeur de moins de 45 ans qui a reçu des allocations de chômage ou d'insertion durant au moins 624 jours au cours des 36 mois précédents, et un chômeur d'au moins 45 ans qui a reçu des allocations de chômage ou d'insertion durant au moins 156 jours au cours des 9 mois précédents.

93 Sont visées les personnes ne possédant pas la nationalité d'un État membre de l'UE, ou dont au moins l'un des parents ou au moins deux des grands–parents ne possède(nt) pas la nationalité d'un État membre de l'UE.

Le plan ACTIVA en est un exemple. Il cherche à réinsérer les demandeurs d'emploi dans le circuit normal du travail. Une réduction groupe-cible de 1 000 euros[94] est ainsi accordée durant neuf trimestres pour les personnes âgées de moins de 45 ans qui sont au chômage depuis au moins deux ans.

Dans le cadre des derniers régimes groupe-cible susmentionnés, il faut par ailleurs signaler l'intervention des pouvoirs publics dans le salaire net (cf. infra).

D'après les données de l'Office national de sécurité sociale, au cours du deuxième trimestre de 2012, la réduction structurelle (totale[95]) s'élevait à 1 milliard d'euros environ et concernait un peu plus de 2 millions de travailleurs en équivalents temps plein (ETP).

Les réductions groupe-cible pour les programmes de transition professionnelle, le régime SINE, les jeunes travailleurs (très) peu qualifiés et les plans ACTIVA décrits ci-dessus ont concerné respectivement quelque 1 200, 6 500, 12 200 et 26 100 ETP, tandis que les réductions de cotisations accordées s'élevaient respectivement à quelque 1,1 million d'euros, 6,6 millions d'euros, 10,6 millions d'euros et 23,6 millions d'euros.

6.3.2. Réductions du précompte professionnel

Dans le cadre de l'accord interprofessionnel 2007-2008, il avait été décidé d'accorder une subvention salariale à l'ensemble des entreprises. Cette réduction générale des coûts salariaux prend la forme d'une exonération du versement d'une quotité du précompte professionnel: l'employeur, au lieu de devoir verser intégralement aux pouvoirs publics le précompte professionnel retenu sur le salaire des travailleurs, peut en conserver une partie. Depuis le début de 2010, cette partie équivaut à 1 % du salaire brut. En 2012, la réduction générale ainsi octroyée approchait le milliard d'euros.

Outre cette réduction générale, des régimes de réductions spécifiques ont été élaborés pour soutenir certaines formes de travail, telles que le travail en équipe et le travail de nuit, qui sont largement utilisées dans l'industrie, qui occupe un nombre relativement élevé de personnes peu qualifiées (cf. supra)[96]. La réduction des charges fiscales pour le travail de nuit et en équipes, qui avait été instaurée en 2004, s'applique à l'ensemble des personnes qui, au cours du mois visé, travaillent la nuit ou en équipe pendant au moins un tiers de leur temps de travail et qui reçoivent une prime d'équipe. Le pourcentage d'exonération s'élève à 15,6 % depuis juin 2009. Cette réduction spécifique représentait, elle aussi, environ 1 milliard d'euros en 2012.

6.3.3. Subventions salariales

En 2001, le gouvernement a créé le régime des titres-services (loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité). La finalité était de créer des emplois supplémentaires légalement exercés dans la branche des services de proximité, où, auparavant, l'activité relevait souvent du travail au noir. Il s'agit de prestations telles que le nettoyage de l'habitation, la lessive et le repassage, la préparation de repas, les achats ménagers et le transport accompagné de personnes à mobilité réduite. Eu égard à la nature des activités, les travailleurs concernés sont souvent faiblement qualifiés. Ces travailleurs reçoivent une

94 Si la personne concernée est à la recherche d'un emploi depuis au moins trois ou cinq ans, elle entre encore, après la période de neuf trimestres, en ligne de compte pour une réduction de 400 euros, et ce pendant quatre et douze trimestres respectivement.

95 Les réductions majorées pour les bas et les hauts salaires ne peuvent pas être isolées des données disponibles.

96 Par ailleurs, des régimes ont également été mis en place au profit notamment de la recherche scientifique et de l'innovation ainsi que de la prestation d'heures supplémentaires.

rémunération correspondant à la rémunération à laquelle un travailleur occupant les mêmes fonctions a normalement droit dans l'entreprise concernée[97].

Concrètement, les utilisateurs du système achètent au préalable des titres-services. Depuis janvier 2013, leur valeur d'achat est de 8,5 euros par titre[98], chaque titre permettant de payer une heure de travail réellement accomplie.

Le financement du système par les pouvoirs publics a été adapté à plusieurs reprises depuis son instauration. Depuis décembre 2012, l'entreprise reçoit par chèque introduit un remboursement total de 22,04 euros, dont la majeure partie (13,54 euros depuis janvier 2013[99]) est constituée par l'intervention fédérale, le reste étant le prix d'achat payé par l'utilisateur du titre-service. Grâce à ce financement, la charge salariale pour l'entreprise est notablement réduite.

Comme il a déjà été mentionné (cf. point 5.2.3 ci-dessus), le régime connaît un grand succès.

Dans le régime SINE (cf. supra), une intervention publique dans le salaire net est également prévue en plus de la réduction des cotisations patronales. L'employeur, qui paie l'intégralité du salaire net au travailleur, reçoit en effet une subvention salariale de l'ONEM. Cette allocation de réinsertion s'élève, pour la même période que la réduction à l'ONSS (cf. supra), à 500 euros pour un travailleur à temps plein.

En cas d'engagement de jeunes demandeurs d'emploi faiblement qualifiés, les pouvoirs publics interviennent pendant une certaine période dans le salaire net des travailleurs concernés. Dans le cadre de ce régime « Activa Start », un jeune de moins de 26 ans inscrit comme demandeur d'emploi et très faiblement qualifié ou faiblement qualifié et handicapé ou d'origine étrangère (cf. définitions ci-dessus, pour la réduction groupe-cible pour jeunes travailleurs)[100] peut bénéficier, le mois de son engagement et durant les cinq mois qui suivent, d'une allocation de 350 euros. L'employeur peut déduire cette allocation de travail du salaire net.

Dans le cadre du plan ACTIVA également, le travailleur reçoit une allocation de travail que l'employeur peut déduire du salaire net. Pour les personnes de moins de 45 ans qui sont demandeurs d'emploi depuis au moins deux ans, cette allocation s'élève à 500 euros, durant 16 mois[101.]

Enfin, dans le cas des programmes de transition professionnelle (cf. supra), l'ONEM verse pendant 24 mois maximum une allocation d'intégration au travailleur. Cette allocation, qui est de respectivement 322,26 euros et 247,89 euros en cas de travail d'au moins 80 % ou 50 %, peut être déduite du salaire net par l'employeur. Si le travailleur habite dans une commune connaissant un taux de chômage élevé[102], l'allocation, de respectivement 545,37 euros et 433,81 euros, est octroyée durant 36 mois.

---

97 Selon Idea Consult, un travailleur occupé dans le cadre du régime des titres–services gagnait en moyenne en 2011 10,54 euros bruts par heure (Idea Consult (2012)).

98 Ce prix d'achat passe à 9,5 euros si plus de 800 titres–services sont achetés par ménage au cours d'une même année civile.

99 Le prix d'achat pour l'utilisateur étant plus élevé si plus de 800 titres–services sont achetés par ménage au cours d'une même année civile, l'intervention publique se réduit dans ce cas à 12,54 euros.

100 D'autres conditions sont prévues, et notamment que la personne concernée ne soit plus soumise à l'obligation scolaire et ne suive plus d'études dans l'enseignement de jour, qu'elle soit engagée dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein d'une durée d'au moins six mois et qu'elle n'ait pas travaillé au cours des douze derniers mois dans le cadre d'une mesure donnant droit à une allocation activée.

101 Si la personne concernée est demandeur d'emploi depuis au moins trois ou cinq ans, l'allocation de travail de 500 euros est octroyée durant 24 et 30 mois respectivement.

102 La liste des communes concernées est publiée au Moniteur belge.

CHRONOLOGIE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES CHÔMEURS PAR LES SPE

	1. Début de l'accompagnement			2. Suivi	3. Transmission des offres
FOREM	**Inscrits pour la première fois à la fin des études (interrompues ou terminées)**		**Autres inscrits**	**Tous les demandeurs d'emploi en accompagnement**	**Tous les demandeurs d'emploi en cours ou non d'accompagnement**
	Diplôme ≤ CESS Le demandeur d'emploi (DE) est convoqué par le FOREM pour participer à un entretien de bilan se déroulant au plus tard dans le mois suivant le mois de son inscription. À l'issue de cet entretien, le DE conviendra avec son conseiller référent d'un plan d'actions.	Diplôme > CESS Le DE est convoqué par le FOREM pour participer à un entretien de bilan se déroulant au plus tard dans les 2 mois suivant le mois de son inscription. À l'issue de cet entretien, le DE conviendra avec son conseiller référent d'un plan d'actions.	Les DE nouvellement inscrits ou réinscrits (après une sortie d'au moins 3 mois ininterrompus de la demande d'emploi) sont convoqués par le FOREM pour participer à un entretien de bilan se déroulant au plus tard dans les 6 mois qui suivent le mois de leur inscription/réinscription. A l'issue de cet entretien, le DE conviendra avec son conseiller référent d'un plan d'actions. Les DE ayant reçu une lettre d'avertissement de l'ONEM sont convoqués par le FOREM dans les 2 mois après la réception de la lettre d'avertissement de l'ONEM. Ils sont convoqués pour participer à un entretien de bilan à l'issue duquel ils conviendront d'un plan d'actions avec leur référent.	L'intensité et les modalités de suivi du plan d'actions des DE sont adaptées aux besoins des DE (suivis en entretiens individuels, suivis téléphoniques, tables de suivi collectif, suivis mensuels, ...). Lorsque l'accompagnement nécessite l'intervention de plusieurs intervenants internes et/ou externes, une prise en charge spécifique est proposée au DE (prise en charge par un assistant social du FOREM, prise en charge par un opérateur externe, ...).	La transmission d'offres d'emploi par le FOREM s'effectue à différentes occasions lors des divers types de contacts (en entretien ou à distance) avec les conseillers référents pour les personnes en cours d'accompagnement et à distance, par les conseillers en recrutement, pour tous les autres DE ("matching" offre et demandeur d'emploi réalisé sur base des données administratives reprises dans les dossiers des DE et des critères de l'offre)

Source: FOREM.

	1. Début de l'accompagnement		2. Suivi		3. Transmission des offres
	Après études	Après travail	Après études	Après travail	
ACTIRIS	Le jeune qui s'inscrit pour la première fois auprès d'ACTIRIS après ses études dans le cadre d'un stage d'insertion est systématiquement reçu en entretien de diagnostic pour élaborer un plan d'action avec un conseiller référent qui le suivra pendant les 12 mois de son stage. Le délai pour l'établissement de ce plan d'action est de 7 à 15 jours pour les jeunes qui ont maximum le CESS et de 3 mois pour les plus qualifiés. À partir de juillet 2013, l'entretien de diagnostic est prévu dans le premier mois d'inscription pour tous les jeunes en stage d'insertion.	Les chômeurs de moins de 50 ans sont convoqués pour l'établissement d'un plan d'action après 3 mois d'inscription et le suivi est systématique jusqu'à la fin du 12ème mois.	Le rythme des entretiens de suivi dépend du type de plan d'action. Le suivi est mensuel (pendant 3 mois) puis tous les 2 mois pour les jeunes en recherche d'emploi. Dans le cadre d'actions de détermination de projet, le premier suivi est planifié après 2 mois. Pour un plan de formation, le premier suivi est à 3 mois. La suite de l'accompagnement est organisé selon les besoins et les actions entreprises. Un entretien de bilan est automatiquement planifié après 12 mois d'inscription. À partir de juillet 2013, l'accompagnement des jeunes en recherche d'emploi sera intensifié.	Le suivi systématique est planifié en fonction du besoin et du contenu du plan d'action. Un entretien de bilan est automatiquement planifié après 12 mois d'inscription. Les chômeurs sont reconvoqués au moment où ils rentrent dans le public cible de l'ONEM.	Les jeunes qui sont suivis obligatoirement après leurs études reçoivent des offres d'emploi par mail ou par SMS. Pour les autres publics, les offres sont accessibles dans les différentes antennes ou sur le site Internet d'ACTIRIS. Certains demandeurs d'emploi sont convoqués dans le cadre de sélections particulières par les gestionnaires d'offres d'emploi, en fonction de leur profil.

Source: Actiris.

	1. Début de l'accompagnement		2. Suivi	3. Transmission des offres d'emploi
VDAB	Dès son inscription au VDAB, le demandeur d'emploi est accompagné dans sa recherche d'emploi. Il reçoit immédiatement des offres d'emploi par la voie du "matching" automatique et d'actions d'accompagnement ponctuelles. Dans son dossier constitué à la page « Ma carrière », il peut en toute autonomie entreprendre de nombreuses démarches dans le cadre de sa recherche d'emploi: rédiger un CV et le publier dans la base de données du VDAB, sélectionner et conserver des offres d'emploi, sauvegarder des candidatures, etc.		Le suivi de cet accompagnement s'opère notamment à l'aide d'un instrument qui renseigne par client le nombre d'offres d'emploi reçues au cours des derniers mois en provenance des différents canaux de communication. Ceci peut se faire lors d'un entretien bilatéral ou virtuellement et peut déboucher sur un nouvel accompagnement ("knipperlichtscreening").	Les offres d'emploi sont transmises de plusieurs manières: - "matching" entre le profil du demandeur d'emploi et d'éventuelles offres existantes au moment de l'inscription; - "matching" entre une offre d'emploi et des profils compatibles. Ces offres sont transmises au demandeur d'emploi par courriel, par sms ou par lettre; - renvoi actif à des offres d'emploi lors d'un entretien. Par ailleurs, le demandeur d'emploi peut à tout moment consulter la page « Ma carrière » et - demander les offres d'emploi en adéquation avec les données figurant dans son dossier; - sélectionner les offres d'emploi sur la base de critères qu'il définit.
	Moins de 25 ans	**25 ans et plus**	**Tous les demandeurs d'emploi**	
	Les jeunes peu ou moyennement qualifiés sont convoqués un mois après leur inscription pour parcourir le dossier et les accompagner dans leur recherche d'emploi. Les jeunes hautement qualifiés sont conviés à un premier entretien trois mois après leur inscription.	Le demandeur d'emploi entame un accompagnement sur mesure en fonction de son profil et de ses besoins. Cet accompagnement peut se faire à tout moment après l'inscription, après - un *screening* ("knipperlichtscreening"): les besoins du client sont détectés grâce au contrôle qualité des dossiers, aux actions régionales, au suivi des offres d'emploi, aux demandes spontanées; - l'activation du filet de sécurité: les demandeurs d'emploi qui, après neuf mois de chômage, n'ont pas encore entamé un accompagnement, sont conviés à prendre part à un parcours d'accompagnement intensif.	En fonction de son profil et de ses besoins, le demandeur d'emploi bénéficiera de l'accompagnement suivant: - parcours de médiation: suivi et soutien au niveau des candidatures et du comportement de recherche d'emploi. Après l'élaboration d'un plan d'action, on utilise autant que possible un mélange optimal des canaux (entretien bilatéral, par téléphone, courriel, sms, actions collectives); ainsi, il est également possible de bénéficier d'un accompagnement qui se déroule intégralement en ligne; - parcours d'accompagnement intensif: actions de remédiation en cas d'obstacles au niveau des compétences, des conditions préalables, des problématiques non liées au marché du travail, etc. Ce parcours fait également l'objet d'un plan d'action; - parcours curatif: pour les demandeurs d'emploi de longue durée (pour les moins de 25 ans après 15 mois de chômage, pour les plus de 25 ans après 21 mois) jusqu'à l'âge de 50 ans qui n'ont pas reçu d'offre du VDAB au cours des deux dernières années. Le parcours curatif débute par une action d'orientation. Il se poursuit par un parcours d'accompagnement intensif, puis un accompagnement intensif vers l'emploi.	

Source: VDAB.

	1. Début de l'accompagnement		2. Suivi	3. Transmission des offres
	Moins de 25 ans **(jeunes sortant de l'école)**	**25 ans et plus** **(demandeur d'emploi ayant déjà travaillé)**	**Tous les demandeurs d'emploi**	**Tous les demandeurs d'emploi**
ADG	**Diplôme < Ens. sec. sup.** Le demandeur d'emploi (DE) est convoqué pour un entretien de bilan individuel dans les 4 semaines de son inscription. **Diplôme = Ens. sec. sup., mais le DE n'a pas de projet professionnel déterminé** Le DE est convoqué pour un entretien d'orientation professionnelle dans les 4 semaines de son inscription, éventuellement suivi d'un entretien de bilan. **Diplôme = Ens. sec. sup. et le DE a un projet professionnel déterminé** Le DE est convoqué pour une séance d'information collective dans les 4 semaines de son inscription. Cette séance collective est suivie par un entretien de bilan individuel le plus rapidement possible. **Diplôme = supérieur/universitaire ou apprentissage** Le DE est convoqué pour une séance d'information collective dans les 3 mois de son inscription. A partir du 4ème mois, le DE est convoqué pour un entretien de bilan individuel. A l'issue des entretiens de bilan, le DE conviendra avec son conseiller d'un plan d'actions.	Lors de l'inscription, le profil du DE est déterminé selon différents critères. Si un des critères suivants est rempli, le DE est convoqué pour un entretien de bilan individuel dans les 4 semaines de son inscription. - DE ≥ 45 ans - Connaissances linguistiques en allemand ou français insuffisantes - Qualification insuffisante ou expérience prof. dépassée/insuffisante pour le métier principal souhaité - Problèmes de santé Le DE est convoqué pour une séance d'information collective dans les 3 mois de son inscription et un entretien de bilan individuel à partir du 4ème mois, si son profil ne pose pas de problèmes pour les 4 critères, c'est-à-dire ; - DE < 45 ans - Bonnes connaissances linguistiques en allemand ou français - Qualification suffisante ou expérience prof. suffisante pour le métier principal souhaité - Pas de problèmes de santé	L'intensité et les modalités de suivi des DE sont adaptées aux besoins des DE (suivis en entretiens individuels, suivis téléphoniques, tables de suivi collectif, suivis mensuels, etc.). Lorsque l'accompagnement nécessite l'intervention de plusieurs intervenants internes et/ou externes, une convention spécifique est proposée au DE.	La transmission d'offres d'emploi s'effectue à différentes occasions lors des divers types de contacts avec les conseillers aux particuliers et par courrier ou téléphone sur la base de "matching" de l'offre et de la demande.

Source: ADG.

BIBLIOGRAPHIE

Actiris (2011), *Portrait statistique de la jeunesse bruxelloise à son arrivée sur le marché du travail*, Observatoire bruxellois de l'emploi, février.

Autor D., F. Levy and R. Murnane (2003), « The skill content of recent technological change: an empirical exploration », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 118, N°4, pp. 1279-1333.

Bassilière D., F. Bossier, L. Masure et P. Stockman (2010), *Variantes de réduction des cotisations sociales et de modalités de financement alternatif*, Bureau fédéral du Plan.

Betchermann, G. (2012), *Labor market institutions: a review of the literature*, World Bank policy research paper, n° 6276, November.

Björklund A. and Ch. Kjellström (2002), « Estimating the return to investments in education: how useful is the standard Mincer equation? », *Economics of Education Review,* 21 (3), 195-210.

Bogaerts K. (2008), *Bestaan er nog financiële vallen in de werkloosheid en in de bijstand in België*, CSB berichten, december.

Burggraeve K., Ph. Jeanfils and R. Wouters (2010), *Social security contribution reductions and various alternative financing scenarios: simulation results obtained with the NBB's 'NONAME' model*, National Bank of Belgium.

Cahuc P. et S. Carcillo (2012), « Les conséquences des allègements généraux de cotisations patronales sur les bas salaires », *Revue française d'économie*, 27(2).

Card D. (1999), « The Causal Effect of Education on Earnings », In: Orley Ashenfelter and David Card (editors), *Handbook of Labor Economics*, Volume 3. Amsterdam: Elsevier Science B.V.

CEDEFOP (2012), *Future skills supply and demand in Europe*, Research paper n°26.

Chen Z and I. Nicaise (2010), *Equal opportunities in formal versus non-formal adult education: an empirical analysis of participation patterns in Belgium*, Lifelong Learning 2010 Research Project : SP2 country report Flanders

Cockx, B., M. Dejemeppe et B. Van der Linden (2011), « L'activation du comportement de recherche d'emploi favorise-t-elle un retour plus rapide à l'emploi? », *Regards économiques*, IRES, n° 85, février.

CSE (2003), *Rapport annuel.*

CSE (2005), *Rapport annuel.*

CSE (2007), *Rapport annuel*.

CSE (2009), *Rapport annuel.*

CSE (2012), *Rapport annuel.*

Dagsvik J. K., Z. Jia, K. Orsini and G. Van Camp (2011), « Subsidies on low-skilled workers' social security contributions: the case of Belgium », *Empirical Economics, 40*.

DARES (2012), *Les métiers en 2020: progression et féminisation des emplois les plus qualifiés: dynamisme des métiers d'aide et de soins aux personnes*, Analyses, n° 022, mars.

Darquenne R. et L. Van Hemel (2009), *Un autre regard sur les jeunes enlisés dans le chômage: recommandations et facteurs de réussite pour l'insertion professionnelle des jeunes peu qualifiés, Synthèse du rapport de recherche*, Fondation Roi Baudouin, mars.

de Grip A. and T. Zwick, « The employability of low skilled workers in the knoledge economy », The Nederlands: Maastricht University, 2005.

De Keyser T., P. Delhez et H. Zimmer (2012), « L'insertion des personnes d'origine étrangère sur le marché du travail », *Revue économique de la Banque nationale de Belgique*, Décembre.

Dejemeppe M. et B. Van der Linden, IRES (2013), *Les soutiens financiers à la création d'emploi*, Etude pour la maison des entreprises wallonnes ASBL, janvier.

de la Croix D. and V. Vandenberghe (2004), « Human capital as a factor of growth and development at the regional level. The case of Belgium », *mimeo*, IRES-UCL.

De la Croix D. (2012), « Éducation = croissance ? », *Itinera Institute Discussion Paper*, 2012-6.

De Meulemeester, J.L. (1994), « Une évaluation empirique de la rationalité des étudiants et étudiantes belges (1954-1987) », *Economie et Prévision*, 116.

DGSIE, « Accès des jeunes (15-34 ans) au marché du travail (2e trimestre de 2009) » (http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/travailvie/emploi/)

Dougherty Ch. (2006), « The Marriage Earnings Premium as a Distributed Fixed Effect », *The Journal of Human Resources,* 41 (2), 433-43.

Engel M. and S. Schaffner (2013), « How to Use the EU-SILC Panel to Analyse Monthly and Hourly Wages », *Ruhr Economic Paper No. 390.*

Eurostat (2010), *Educational intensity of employment and polarisation in Europe and the US*, Methodologies and working papers.

FOREM (2010), « Étude exploratoire sur les opportunités d'insertion pour le public éloigné de l'emploi. Deuxième phase: parcours et secteurs d'insertion », Marché de l'emploi - Analyse, juillet.

FOREM (2012a), *Les besoins en recrutement de demain*, Marché de l'emploi - Analyse, septembre.

FOREM (2012b), Marché de l'emploi: Chiffres et commentaires n°9, septembre.

FOREM (2013), *L'insertion au travail des jeunes demandeurs d'emploi wallons: que sont devenus les inscrits de 2008?*, Marché de l'emploi - Analyse, avril.

Galindo-Rueda, Fernando and Haskel, Jonathan (2005), 'Skills, Workforce Characteristics and Firm-Level Productivity: Evidence from the Matched ABI/Employer Skills Survey', *IZA DP No. 1542*.

Glocker D. and V. Steiner (2011), « Returns to Education across Europe », *CEPR. Discussion Papers*, 8568.

Goldin C. and L. Katz (2008), *The race between education and technology,* Harvard University press, pp.89-128.

Goldin C. et L. Katz (2009), *The future of inequality: the other reason education matters so much*, The Milken Institute review, third quarter.

Greenan N., M. Narcy, S. Robin, Changements dans les entreprises et accès des seniors à la formation continue: une comparaison entre les années 1990 et 2000, Centre d'étude de l'emploi, 163, janvier 2013.

Groenez S., V. Heylen, o.l.v. Nicaise I. (2010), *De opbrengstvoet van investeringen in het hoger onderwijs: synthese van de onderzoeksresultaten en aanbevelingen*, Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, Brussel.

Heckman J., L. Lochner L. and C. Taber (1998), « Explaining rising wage inequality: explanations with a dynamic general equilibrium model of labor earnings with heterogeneous agents », *Review of Economic Dynamics*, 1 (1).

Hellerstein J., D. Neumark, and K. Troske (1999), « Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations », *Journal of Labor Economics,* 17 (3).

Hertveldt B. and B. Michel (2012), « Offshoring and the skill structure of labour demand in Belgium », *Federal Planning Bureau working paper,* 7-12.

Heylen V. et J. Bollens, FOD WASO, (2010), *Impact van actieve maatregelen op de duurzame integratie op de arbeidsmarkt: vervolgonderzoek*, HIVA, Januari.

Idea Consult (2012), *Évaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2011*, Rapport final, juillet.

Jacobs D. et A. Rea (2011), *Gaspillage de talents: Les écarts de performances dans l'enseignement secondaire entre élèves issus de l'immigration et les autres d'après l'étude PISA 2009*, Fondation Roi Baudouin.

Kampelmann S. and F. Rycx (2012), « Are Occupations Paid What They are Worth? An Econometric Study of Occupational Wage Inequality and Productivity », *De Economist,* 160 (3).

Lallemand T, R. Plasman, and F. Ryckx (2005), « Why do large firms pay higher wages? Eidence from matched worker-firm data », *International Journal of Manpower*,26(7/8).

Laurent S. (2001), « Capital humain, emploi et salaire en Belgique et dans ses régions », *Reflets et Perspectives,* XL (1-2), 25-36.

Lazear E. (1976), « Age, experience and wage growth », *American Economic Review*, 66.

Lazear E. and K. Shaw (2007), « Personnel economics: the economist's view of human resources », *Journal of Economic Perspectives*, 21.

Lemieux T. (2006), « Post-Secondary Education and Increasing Wage Inequality », *National Bureau of Economic Research Working Paper Series,* 12077.

López Novella M. and S. Sissoko (2013), « Understanding wage determination in a multi-level bargaining system: a panel data analysis », *Empirical economics, 44*(2).

Maguain D. (2007), « Les rendements de l'éducation en comparaison internationale », *Economie et Prévision, 180-181*, 87-106.

Marchand O. (2010), « 50 ans de mutations de l'emploi *»*, *INSEE Première* n° 1312, septembre.

Maselli I. (2012), « The evolving supply and demand of skills in the labour market », *Intereconomics*, 47, (1), janvier/février.

Mincer J. (1974), *Schooling, Experience and Earnings*, New York: Columbia University Press.

Nicaise I., K. De Witte, C. Lamote, J. Lavrijsen en G. Van Landeghem (2013), « Determinanten van voortijdig schoolverlaten op systeemniveau: een vergelijkend onderzoek voor de EU27 »,

Steunpunt Studie en Schoolloopbanen, *Studiedag: « Voortijdig schoolverlaten: uit de tijd? »*, Leuven, 5 juni 2013.

Nicaise I., K. De Witte, J. Lavrijsen, C. Lamote and G. Van Landeghem (2013), *Towards a Basic Qualification for All in the EU : A Social, Educational and Economic Agenda*, KULeuven Euroforum.

OCDE (2011), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2011*, Paris.

OCDE (2012), *Regards sur l'éducation 2012*, Paris.

ONEM (2012), *Flux de sortie vers l'emploi des chômeurs complets indemnisés demandeurs d'emploi du 2ème trimestre 2010*, Étude.

ONEM (2012), *Réforme de l'assurance chômage à partir de novembre 2012*, Brochure.

ONEM (2013), *Rapport annuel 2012*, volumes 1 et 2.

Paquot D. (2013), « Quels mécanismes de soutien pour créer de l'emploi? », *Dynamisme*, janvier-février.

Plasman R. and S. Sissoko (2005), « Gender wage gap in an international perspective », *Cahiers Economiques de Bruxelles* 48(4).

Poulet-Coulibando P. (2000), « L'environnement social et familial des jeunes non qualifiés », *Education & Formations*, 57 (juillet-septembre).

Rose J. (2009), *La « non-qualification » Question de formation d'emploi ou de travail?*, Céreq, Net. Doc. 53, juin.

Stockman P. (2007), « Wage and age related employers' SSC cuts and wage subsidies in the 2007 vintage of HERMES », *Federal Planning Bureau Working Paper* 12-07, September.

VDAB (2008), *Hoe jonger, hoe sneller aan het werk*, VDAB Onderzoekt nr. 1.

VDAB (2010a), *Kansengroepen in kaart: Laaggeschoolden op de Vlaamse arbeidsmarkt*, februari.

VDAB (2010b), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen*, 25ste studie 2008-2009.

VDAB (2013a), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen*, 26ste studie 2011-2012.

VDAB (2013b), *Jaarverslag 2012*.

VDAB (2013c), *Kansengroepen in kaart: Laaggeschoolden op de Vlaamse arbeidsmarkt*, tweede editie, april.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET SIGNES CONVENTIONNELS

-	La donnée n'existe pas ou n' a pas de sens
ACR	Activation du comportement de recherche d'emploi
Actiris	Acteur public régional de l'emploi, Bruxelles
ACTIVA	Mesure en faveur de l'emploi qui prévoit une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale en cas d'embauche d'un demandeur d'emploi
ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
AES	Adult Education Survey (enquête sur la formation des adultes)
ALE	Agences locales pour l'emploi
ASBL	Association sans but lucratif
ASO	Algemeen secundair onderwijs (filière générale)
AWIPH	Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées
BFP	Burau fédéral du plan
BIT	Bureau international du travail
BNB	Banque nationale de Belgique
BRAWO	Berufliche Aus- und Weiterbildungs-Offensive
Bruxelles Formation	Organisme public chargé de la formation professionnelle francophone en région bruxelloise
BeSaCC	Belgian Safety Criteria for Contractors
BSO	Beroepssecundair onderwijs (filière professionnelle)
CCI-DE	Chômeur complet indemnisé - demandeur d'emploi
CCE	Conseil central de l'économie
CCT	Convention collective de travail
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Commission européenne
CEB	Certificat d'études de base
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CESS	Certificat d'études secondaires supérieures
CEV	Comité d'étude sur le vieillissement
CITE	Classification internationale type de l'éducation
CITP	Classification internationale type des professions
CNT	Conseil National du Travail
COCOF	Commission communautaire française
CP	Commission et sous-commission paritaire
CPAS	Centre public d'aide sociale
CSB	Centrum voor sociaal beleid
CSE	Conseil supérieur de l'emploi
DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DBSO	Deeltijds beroepssecundair onderwijs (enseignement en alternance)
DE	Demandeur d'emploi
DEI	Demandeur d'emploi inoccupé
DPB	Dienststelle für Personen mit Behinderung
DGSIE	Direction générale Statistique et Information économique
e	Estimation
ECHP	European Community Household Panel (panel européen des ménages)
EFT	Enquête sur les forces de travail
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
ESE	Enquête sociale européenne
ESL	Early School Leavers
ETP	Equivalent temps plein
EWCS	European Working Conditions Survey (enquête européenne sur les conditions de travail)

Federgon	Fédération des prestataires de services RH
FOREM	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
FR	Français
EN	Anglais
HIVA	Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving
ICN	Institut des comptes nationaux
IFAPME	Institut wallon de Formation en Alternance et des indépendants et Petites et Moyennes Entreprises
ISO	International Organization for Standardization (organisation internationale de normalisation)
KSO	Kunstsecundair onderwijs (filière artistique)
NACE	Nomenclature d'activité de la Communauté européenne
n.d.	non disponible
NEET	Not in Employment, Education nor Training
NL	Néerlandais
n.r.	non représentatif
OCDE	Organisation de coopération et de développement économique
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OHSAS	Occupational Health and Safety Advisory Services
ONEM	Office national de l'emploi
ONSS	Office national de sécurité sociale
PHARE	Personne Handicapée Autonomie Recherchée
PIB	Produit intérieur brut
p.m.	pour mémoire
PISA	Program for International Student Assessment (programme international pour le suivi des acquis des élèves)
PME	Petites et moyennes entreprises
R&D	Recherche et développement
RMMMG	Revenu minimum mensuel moyen garanti
SBS	Structural Business Statistics (statistiques structurelles sur les entreprises)
SES	Structure of earnings survey (enquête sur la structure et la répartition des salaires)
SILC	Survey on income and living conditions (enquête sur les revenus et les conditions de vie)
SINE	Mesure « économie d'insertion sociale »
SPE	Services publics de l'emploi
SPF	Service public fédéral
SPF ETCS	Service public fédéral - Emploi, travail et concertation sociale
SPP	Service public fédéral de programmation
TIC	Technologies de l'information et de la communication
TSO	Technisch secundair onderwijs (filière technique)
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
UE	Union européenne
UE15	Union européenne des 15 pays, avant l'élargissement en 2004
UE2020	Stratégie de l'UE pour la croissance et l'emploi sur une période de 10 ans, avec comme horizon 2020
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture)
VCA	Veiligheid-, Gezondheid- en Milieu- Checklist Aannemers (liste de contrôle, Sécurité, Santé, et Environnement entreprises Contractantes)
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VSAWSE	Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie

LISTE DES PAYS

		Indicatifs	Pays
UE	UE15	AT	Autriche
		BE	Belgique
		DE	Allemagne
		DK	Danemark
		ES	Espagne
		FI	Finlande
		FR	France
		GR	Grèce
		IE	Irlande
		IT	Italie
		LU	Luxembourg
		NL	Pays-Bas
		PT	Portugal
		SE	Suède
		UK	Royaume-Uni
		BG	Bulgarie
		CY	Chypre
		CZ	République tchèque
		EE	Estonie
		HU	Hongrie
		LT	Lituanie
		LV	Lettonie
		MT	Malte
		PL	Pologne
		RO	Roumanie
		SI	Slovénie
		SK	Slovaquie

LISTE DES RÉGIONS BELGES

BXL	Bruxelles
FL	Flandre
WL	Wallonie