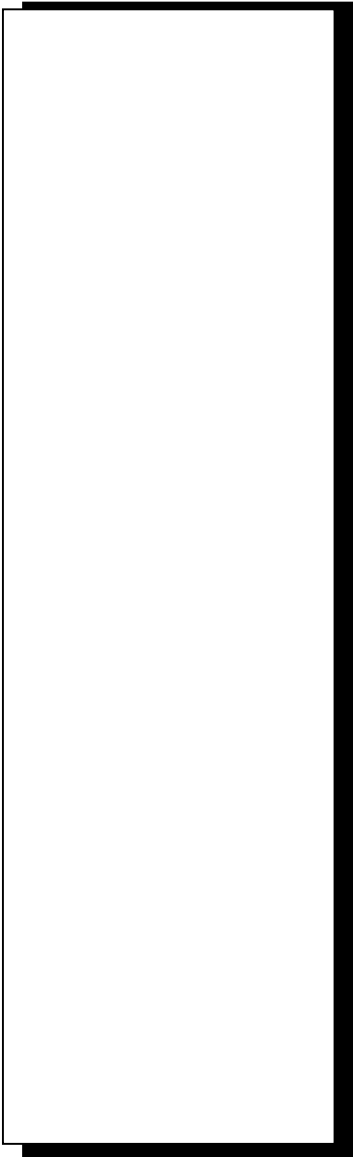
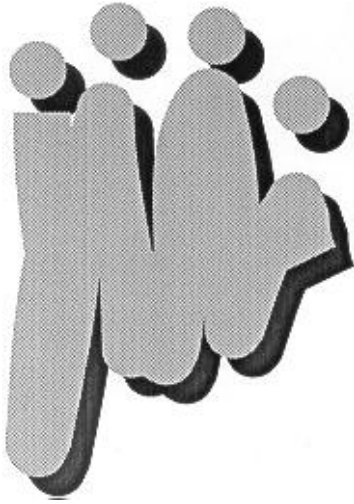




Conseil supérieur de
l'emploi



RAPPORT 2006

INDEX:

Composition du Conseil supérieur de l'emploi 5

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS..... 9

PARTIE I: ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL 31

PARTIE II: LA MOBILITÉ DU FACTEUR TRAVAIL..... 59

COMPOSITION DU CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'EMPLOI

VANVELTHOVEN Peter
Président

Ministre de l'Emploi et de l'Informatisation

Membres fédéraux:

SMETS Jan (N)
Vice-Président

Directeur de la Banque nationale de Belgique

BAECK Karel (N)

Administrateur général de l'ONEM

BOGAERT Henri (F)

Commissaire au Plan

DE VOS Marc (N)

Universiteit Gent

GLAUTIER Laurence (F)

Mouvement Réformateur

JEPSEN Maria (F)

Université Libre de Bruxelles

KONINGS Jozef (N)

Katholieke Universiteit Leuven

LUX Bernard (F)

Université de Mons-Hainaut

MERTENS DE WILMARS Sybille (F)

Université de Liège

NICAISE Ides (N)

HIVA, Katholieke Universiteit Leuven

RAYP Glenn (N)

Universiteit Gent

Membres régionaux:

Flandre:

DE LATHOUWER Lieve

CSB, Universiteit Antwerpen

LEROY Fons

Gedelegeerd bestuurder van de VDAB

VANDERPOORTEN Dirk

Vlaams Ministerie voor Werk en Sociale Economie

Wallonie:

DENIL Frédérique

SPF Finances

JADOT Francis

Université de Liège

MÉAN Jean-Pierre

Administrateur général du FOREM

Bruxelles:

COURTHÉOUX Eddy (F)

Directeur général de l'ORBEM

du BLED Sophie (F)

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

MICHELIS Peter (N)

Direction de la Politique de l'Emploi et de l'Économie plurielle

Secrétaire:

MAETER Pierre-Paul

Président du Comité de direction du SPF Emploi,
Travail et Concertation sociale

PERSONNES DE CONTACT

SECRETARIAT DU CONSEIL SUPÉRIEUR 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@meta.fgov.be

ASSISTANCE SCIENTIFIQUE

Banque nationale de Belgique:

Yves SAKS
- tél. 02 221 52 35
- e-mail: yves.saks@nbb.be

Philippe DELHEZ, Jan DE MULDER, Hugues FAMERÉE, Pierrette HEUSE
et Yves SAKS.

Merci à Anja Termote (SPF Économie) et à Jonny Johansson, Sylvain Jouhette, Michal Mlady et Åsa Onnerfors (CE) pour la mise à disposition des données des enquêtes sur les forces de travail.

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGNES CONVENTIONNELS

ADG	Arbeitsamt der Deutschsprachigen Gemeinschaft
ALE	Agence locale pour l'emploi
BFP	Bureau fédéral du Plan
BIT	Bureau international du travail
BNB	Banque nationale de Belgique
CCE	Conseil central de l'économie
CCT	Convention collective de travail
CE	Commission européenne
CITP-88	Classification internationale type des professions
CNT	Conseil national du travail
CPAS	Centre public d'aide sociale
CSB	Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck
CSE	Conseil supérieur de l'emploi
CVTS	Continuous vocational training survey
DNB	De Nederlandsche Bank
e	estimation
ECHP	European Community Household Panel
EFT	Enquête sur les forces de travail
ETP	Équivalent temps plein
EU-SILC	European Union Survey on Income and Living Conditions
FEDERGON	Fédération des entreprises de travail intérimaire
FOREM	Office communautaire et régional de la formation professionnelle et de l'emploi
HIVA	Hoger Instituut voor de Arbeid
HORECA	Hôtels, restaurants et cafés
ICN	Institut des comptes nationaux
ILO	International Labour Organization
INASTI	Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants
ISBL	Institution sans but lucratif
MB	Moniteur belge
n.a.	non applicable
n.d.	non disponible
n.r.	non représentatif
NACE-BEL	Nomenclature d'activité de la Communauté européenne - version belge
NUTS	Nomenclature des unités territoriales statistiques
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OECD	Organisation for Economic co-operation and development
ONEM	Office national pour l'emploi
ONSS	Office national de sécurité sociale
ORBEM	Office régional bruxellois de l'emploi
p.c.	pour cent
p.m.	pour mémoire
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PSBH	Panel Survey of Belgian Households
SNCB	Société nationale des chemins de fer belges
SPE	Services publics de l'emploi
SPF Économie	Service public fédéral - Économie
SPF ETCS	Service public fédéral - Emploi, travail et concertation sociale
STIB	Société des transports intercommunaux bruxellois
TEC	Sociétés de transport en commun actives en Wallonie
TIC	Technologies de l'information et de la communication
UE	Union européenne

ULB	Université libre de Bruxelles
UE15	Union européenne des 15 pays, avant l'élargissement en 2004
UE25	Union européenne des 25 pays, après l'élargissement en 2004
UNIZO	Unie van zelfstandige ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VUB	Vrije Universiteit Brussel
WAV	Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming

LISTE DES PAYS (UE15 et UE25)

	<u>Indicatifs</u>	<u>PAYS</u>
UE15	AT	AUTRICHE
	BE	BELGIQUE
	DE	ALLEMAGNE
	DK	DANEMARK
	ES	ESPAGNE
	FI	FINLANDE
	FR	FRANCE
	GB	ROYAUME-UNI
	GR	GRÈCE
	IE	IRLANDE
	IT	ITALIE
	LU	LUXEMBOURG
	NL	PAYS-BAS
	PT	PORTUGAL
	SE	SUÈDE
UE25	CY	CHYPRE
	CZ	RÉPUBLIQUE TCHÈQUE
	EE	ESTONIE
	HU	HONGRIE
	LT	LITUANIE
	LV	LETTONIE
	MT	MALTE
	PL	POLOGNE
	SI	SLOVÉNIE
	SK	SLOVAQUIE

SYNTHÈSE ET RECOMMANDATIONS

INTRODUCTION

Outre cette section consacrée à la synthèse et aux recommandations, le présent rapport du Conseil supérieur de l'emploi (CSE) comprend deux parties. La première commente l'évolution récente du marché du travail en Belgique. Une section particulière y est consacrée à la formation continue en entreprise. Une comparaison internationale, d'une part, et régionale, d'autre part, met également en perspective les évolutions de l'emploi et du chômage en Belgique depuis 2000. Dans le cadre de l'année européenne de la mobilité des travailleurs, après avoir étudié, à la demande du Gouvernement, les conditions d'accès au marché belge du travail des ressortissants des nouveaux États-membres, le Conseil s'est penché sur la problématique de la mobilité du travail en Belgique. La deuxième partie du rapport est consacrée à cette analyse. Elle aborde successivement la mobilité sous trois dimensions: d'une part, les questions de mobilité socio-économique, c'est-à-dire les transitions entre emploi, chômage et inactivité; d'autre part, la mobilité fonctionnelle et professionnelle, qui recouvre les changements de fonction ou d'employeurs et, enfin, la dimension géographique, qui est examinée au niveau national uniquement, c'est-à-dire sans prendre compte les mouvements migratoires.

ÉVOLUTION RÉCENTE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

D'après l'estimation la plus récente du Bureau Fédéral du Plan, 41.000 emplois supplémentaires seraient créés en Belgique en 2006, soit la même progression qu'en 2005. Le taux d'emploi harmonisé augmenterait ainsi de 0,2 p.c., pour atteindre 61,3 p.c. Tant les indépendants que les travailleurs du secteur public et - surtout - ceux du secteur privé verraient leur nombre augmenter.

La croissance du nombre d'indépendants concerne en partie des travailleurs des nouveaux États membres. En effet, s'ils veulent travailler comme salariés dans notre pays, ils doivent disposer d'un permis de travail, qui, à moins qu'il ne s'agisse de fonctions critiques¹, n'est délivré qu'après une analyse permettant de vérifier qu'aucun travailleur qualifié n'est disponible sur le territoire. L'exercice d'une activité indépendante constitue de ce fait pour eux une manière plus simple et tout à fait légale d'avoir accès au marché du travail belge; une majorité opère dans le secteur de la construction. Néanmoins, le détachement de travailleurs des nouveaux États membres auprès d'entreprises belges demeure la piste la plus utilisée. Ces personnes ne sont toutefois pas reprises dans les statistiques belges de l'emploi, mais bien dans celles de leur pays d'origine.

L'accroissement du travail salarié dans le secteur privé est déterminé dans une large mesure par l'évolution de l'activité. Cependant, durant la période précédente, une série de mesures ont été

¹ À partir du 1^{er} juin 2006, l'occupation de postes vacants par des travailleurs des nouveaux États membres pour des fonctions critiques a été facilitée, puisque le permis de travail nécessaire est, dans ce cas, délivré dans les 5 jours ouvrables, sans qu'une analyse du marché du travail soit nécessaire. Les listes reprenant les fonctions critiques, qui ont été rédigées en concertation avec les partenaires sociaux, sont d'ailleurs différentes pour la Flandre, la Wallonie, Bruxelles et la communauté germanophone.

prises, pour augmenter l'intensité en emploi de la croissance. Dans un contexte de globalisation et de progrès technologiques rapides, la demande d'emplois peu qualifiés tend à se réduire. *Pour la soutenir, le Conseil estime que des mesures structurelles, notamment des réductions des coûts salariaux, plus transparentes et ciblées sur les groupes à risque sont nécessaires; parallèlement, une offre de formations qualifiantes adaptée à ces publics devrait permettre à leurs bénéficiaires de mieux répondre aux besoins actuels des entreprises.* Le fait que les mesures de réduction de charges sociales aient été simplifiées et centrées plus spécifiquement sur certains groupes-cibles est positif. Des initiatives comme le système des titres-services pour le travail ménager s'inscrivent également dans cette logique. Depuis sa création, il a connu un grand essor, notamment grâce au subventionnement par les pouvoirs publics. Au premier trimestre de 2006, plus de 29.000 personnes étaient employées dans le cadre de ce système. Il s'agit principalement de femmes peu qualifiées. *Le Conseil estime que ce système contribue utilement à la (ré)insertion de ce groupe à risque sur le marché régulier du travail, qu'il permet de répondre à un besoin véritable de services de proximité et qu'il peut dans une certaine mesure renforcer l'offre de travail de personnes qualifiées qui y ont recours. Les conséquences budgétaires doivent toutefois en être suivies et, le cas échéant, les mesures nécessaires doivent être prises pour éviter un dérapage des dépenses concernées. Afin de garantir l'efficacité du système, il faut toutefois aussi veiller à ce qu'il reste suffisamment attractant tant pour les utilisateurs, que pour les entreprises concernées et les travailleurs. À ces égards, la stabilité du système est essentielle pour continuer de lui assurer crédibilité et succès.*

Sur la période 2000-2005, le nombre d'emplois en Belgique a affiché une hausse annuelle moyenne de 0,5 p.c. Notre pays a ainsi fait mieux que nos voisins l'Allemagne et les Pays-Bas, qui ont enregistré respectivement une baisse et une stabilisation, dans un contexte, il est vrai, de croissance nettement moins soutenue de l'activité, et aussi bien que la France. La croissance de l'emploi a cependant été de moindre ampleur que dans la moyenne de l'UE (0,7 à 0,8 p.c.), et certainement qu'en Irlande et qu'en Espagne: avec une création d'emplois de près de 3 p.c. en moyenne par an, ces deux pays affichent les meilleurs résultats de l'UE15.

Étant donné que l'évolution de la population en âge de travailler dans l'UE a été comparable à celle de notre pays, la hausse de l'emploi plus faible que la moyenne en Belgique implique également une progression moins importante du taux d'emploi. Le retard par rapport à la moyenne de l'UE15 s'en est trouvé accru, passant de près de 3 points de pourcentage au début de la décennie à environ 4 en 2005. Cette détérioration relative est d'ailleurs un phénomène général, quels que soient le sexe, l'âge, le niveau de qualification ou la nationalité. *Le Conseil constate que la Belgique conserve par rapport à l'UE un déficit important en termes d'emplois.*

Cette problématique est, entre autres, particulièrement importante pour les plus âgés. Si le taux d'emploi des plus de 55 ans a clairement augmenté ces dernières années, passant de quelque 26 p.c. en 2000 à près de 32 p.c. en 2005, il a progressé en moyenne plus rapidement dans l'UE15 que dans notre pays, de sorte que le retard de la Belgique s'est encore accru, atteignant

12 points de pourcentage en 2005. *C'est pourquoi le Conseil se réjouit de l'adoption, à la fin de 2005, après concertation avec les partenaires sociaux, du pacte de solidarité entre générations. Il considère ce pacte, qui s'efforce de stimuler tant la demande de travailleurs plus âgés que leur offre de travail, comme une première étape nécessaire en faveur d'une participation plus étendue des travailleurs plus âgés au marché du travail.*

Ces dernières années, l'évolution de l'emploi en Belgique a été la plus favorable à Bruxelles: pour la période 2000-2004 - l'année la plus récente pour laquelle il existe des comptes régionaux de l'emploi - le nombre de postes de travail y a augmenté en moyenne de 0,8 p.c. par an, soit un taux de croissance deux fois plus élevé qu'en Flandre et en Wallonie. Tant le nombre d'indépendants que de salariés ont connu une croissance plus forte à Bruxelles que dans les deux régions, même si en ce qui concerne les salariés, ce différentiel est uniquement dû au secteur public. Comme le Conseil l'a déjà constaté dans le passé, la région de Bruxelles-Capitale est confrontée à une inadéquation importante entre la demande et l'offre de travail, combinant une création d'emploi importante et une offre de travail inadaptée à cette demande. De ce fait, la région continue à faire face à un taux de chômage élevé, et de nombreux postes de travail locaux sont occupés par des navetteurs, comme la deuxième partie le montrera plus en détail.

Il existe un écart important entre les qualifications recherchées et disponibles sur le marché du travail. Diverses sources font apparaître qu'il existe une corrélation négative entre le niveau de qualification et le risque de chômage (surtout de longue durée). *Le Conseil recommande donc d'accroître encore les efforts pour éviter que les jeunes ne quittent prématurément l'école, afin de ne pas hypothéquer dès le départ leurs chances sur le marché du travail. À cet égard, il souhaite que soit reconnu et valorisé, par exemple, le rôle de la formation par le travail dans l'insertion de personnes faiblement scolarisées; ces initiatives reposent sur la combinaison d'une activité productive, d'une formation théorique adaptée aux besoins individuels et, le cas échéant, d'un accompagnement psychosocial.* L'effort de formation ne se limite en effet pas aux étudiants sur les bancs de l'école ou aux chômeurs. Dans le contexte d'une économie de la connaissance en constante évolution, la formation continue dans les entreprises doit devenir un pilier de la politique de l'emploi. Dans ce cadre, les partenaires sociaux en Belgique avaient fixé dès 1998 un objectif quantitatif: en 2004, les frais de formation devaient atteindre 1,9 p.c. des coûts salariaux. Dans le cadre de la conférence sur l'emploi de 2003, un objectif supplémentaire a été fixé: en 2010, un travailleur sur deux doit avoir accès à la formation. Selon les résultats des bilans sociaux, l'objectif initial n'a pu être rencontré. En effet, les frais de formation ne représentaient, en 2004, que 1,1 p.c. des frais de personnel. Le taux de participation des travailleurs, en progression régulière était, cette même année, de 36 p.c. *Le Conseil soutient dès lors la demande adressée aux partenaires sociaux dans le cadre du pacte de solidarité entre générations de veiller à la réalisation effective des engagements en matière de formation et à la définition de nouveaux sentiers de croissance, y compris au niveau sectoriel; il note avec satisfaction que dans leur déclaration de mars dernier relative à une économie plus compétitive en faveur de l'emploi, les partenaires sociaux se sont engagés à rattraper les retards accumulés et à faire de la formation un thème central des*

négociations sectorielles 2007-2008. Le Conseil entend également insister sur la nécessité, dans le respect des contraintes budgétaires, de soutenir les efforts individuels pour acquérir des formations qualifiantes; à cet égard, l'enseignement de promotion sociale pour adulte ou l'enseignement à distance telles les initiatives de type Université ouverte (inspirées de l' "Open university" britannique) doivent bénéficier du soutien des pouvoirs publics, mais aussi des entreprises, pour fournir aux différents niveaux de qualification un enseignement de qualité et reconnu, équivalent à celui des filières traditionnelles avec lesquelles les coopérations doivent être favorisées. Pour les adultes, actifs ou inactifs, le concept de "droits à la formation" peut s'avérer une piste intéressante dans le cadre d'une politique de formation tout au long de la vie, qui est une des lignes de force de la stratégie européenne de l'emploi.

Malgré les créations d'emplois relativement importantes cette année encore en Belgique, le nombre de chômeurs continuerait à progresser, en raison notamment de l'augmentation de la population en âge de travailler et donc de l'offre accrue de main-d'œuvre. La hausse resterait toutefois limitée à 3.000 personnes, soit la progression la plus faible depuis 2002. Néanmoins, le taux de chômage harmonisé poursuivrait sa croissance, passant de 8,4 p.c. en 2005 à 8,6 p.c. en 2006. L'expansion prévue du nombre de chômeurs serait exclusivement imputable aux plus de 50 ans.

L'évolution plus favorable dans le cas des jeunes chômeurs peut s'expliquer par la situation conjoncturelle meilleure. Les jeunes chômeurs constituaient également le premier groupe-cible du programme d'activation du comportement de recherche d'emploi adopté en 2004. Ce programme, qui prévoit un meilleur accompagnement des chômeurs mais aussi l'obligation de chercher activement du travail, a en effet été mis en application par étapes: il a été appliqué dans un premier temps aux jeunes chômeurs de moins de 30 ans et a ensuite été étendu d'abord aux moins de 40 ans, et enfin à la catégorie d'âge de moins de 50 ans. D'après les résultats disponibles au 30 septembre 2006, près de 6 chômeurs concernés sur 10 ont fourni des efforts suffisants pour trouver du travail; un plan d'action personnel a été convenu avec les autres. Quelque 3.000 personnes ont été sanctionnées par une perte partielle de leur droit aux allocations de chômage et, pour 643 personnes, celui-ci a été entièrement suspendu. ***Le Conseil attend avec intérêt les résultats des évaluations du programme, dont la publication est prévue en 2007.***

Selon les données de l'enquête, harmonisée au niveau européen, sur les forces de travail, durant la période 2000-2005, le nombre de chômeurs en Belgique a augmenté en moyenne de 5 p.c. par an. Cette croissance s'est avérée plus faible qu'en Allemagne et aux Pays-Bas, où le nombre de chômeurs a progressé de respectivement 8 et 13 p.c. par an; en revanche, le nombre de chômeurs a diminué en France. L'augmentation moyenne dans l'UE est restée limitée à moins de 1 p.c. L'Italie et l'Espagne ont enregistré les meilleures performances de l'UE15, avec une diminution de respectivement 5 et 4 p.c. Le taux de chômage harmonisé a évolué globalement dans le même sens que le nombre de chômeurs. Le taux harmonisé a ainsi atteint 8,5 p.c. en 2005 en Belgique, soit un niveau proche de la moyenne de l'UE15 (8,3 p.c.), alors qu'en 2000, le taux de

chômage en Belgique était encore de près de 1,5 point de pourcentage inférieur à la moyenne européenne. *Tout comme pour l'emploi, le Conseil constate donc qu'au niveau du chômage, les évolutions dans notre pays ont été moins favorables qu'en moyenne dans l'UE et bien moins encore que dans les pays ayant affiché les meilleures performances.*

En Belgique, sur la période considérée, la progression du chômage, a été la plus forte en Flandre et à Bruxelles, avec une croissance moyenne de 6 p.c. par an, et nettement plus faible en Wallonie (2,7 p.c.). En 2005, cette région comptait toutefois encore 45 p.c. des chômeurs en Belgique, la part de la Flandre et de Bruxelles s'élevant respectivement à 39 et 16 p.c.

Comme on l'a vu, c'est principalement le nombre de chômeurs de 50 ans et plus qui a connu la plus forte hausse entre 2000 et 2005. Cette évolution reflète notamment la modification des critères pour bénéficier du statut de "chômeur âgé" dispensé des obligations de disponibilité et de recherche active d'emploi et la difficulté qu'éprouvent ces personnes à se réinsérer sur le marché du travail après avoir fait l'objet d'un licenciement. Il est encore trop tôt pour évaluer l'impact des mesures adoptées dans le cadre du pacte de solidarité entre générations, tant sur l'offre que sur la demande de travail des plus de 50 ans. Toutefois, si des initiatives nouvelles devaient être prises, le Conseil souhaite que l'on veuille à limiter autant que possible les éventuels effets d'aubaine qu'elles peuvent susciter.

Dans les précédents rapports du Conseil, il a été souligné à maintes reprises qu'une coopération plus efficace et une meilleure circulation de l'information entre les services régionaux de l'emploi pourrait contribuer à la diminution du chômage dans notre pays. En février 2005, l'Arbeitsamt, l'ORBEM, le Forem et le VDAB ont conclu un tel accord de coopération. *Le Conseil se réjouit des premières réalisations enregistrées dans le cadre de cet accord, notamment le transfert des postes vacants, mais estime qu'en vue d'une augmentation de la mobilité des demandeurs d'emploi, l'accord de coopération devrait être étendu à d'autres domaines comme par exemple la formation et la réinsertion de travailleurs victimes d'un licenciement collectif.*

LA MOBILITÉ DES TRAVAILLEURS EN BELGIQUE

En cette année 2006, proclamée "Année européenne de la mobilité des travailleurs" par la Commission européenne, après s'être vu confié par le gouvernement l'examen des conditions d'accès des ressortissants des nouveaux États membres de l'UE au marché belge du travail², le Conseil a souhaité étudier la mobilité des travailleurs en Belgique. Cette étude n'aborde donc pas la question des migrations, que le Conseil avait déjà examinée dans le cadre d'un avis publié en mai 2001³.

² CSE (2006), Avis sur l'accès au marché belge des ressortissants des nouveaux États membre de l'Union européenne, Bruxelles.

³ CSE (2001), Avis concernant la politique communautaire en matière de migration et la mise en œuvre de la stratégie européenne de l'emploi, Bruxelles.

Il est commun d'opposer la mobilité quasiment parfaite des capitaux à la relative immobilité du travail. Contrairement au capital, le travail n'est pas un facteur de production homogène. Il s'agit d'une ressource humaine, dont la diversité constitue une richesse, mais contraint aussi les possibilités d'intégration dans le processus de production.

Les différences telles que le genre, l'origine ethnique, les orientations philosophiques ou sexuelles ne sont par principe pas pertinentes pour déterminer les relations de travail. Des dispositions visant à prévenir et à sanctionner toute discrimination fondée sur ces caractéristiques existent d'ailleurs en Belgique, comme dans tous les États démocratiques. L'observation de taux de participation nettement différents par catégories de personnes laisse toutefois à penser que des progrès doivent encore être réalisés pour assurer un accès équitable à tous sur le marché du travail.

Les compétences, telles le niveau de qualification, les connaissances linguistiques ou l'expérience acquise, sont en revanche des critères pertinents pour différencier des parcours professionnels. Elles sont au cœur même de la problématique de l'inadéquation entre offre et demande de travail. En formulant une offre d'emploi, les entreprises demandent en fait un certain profil de compétences - c'est en fonction de cette caractérisation de la personne recherchée que les services publics de l'emploi (SPE) sélectionneront les candidats potentiels -, le profil souhaité peut toutefois ne pas correspondre à celui de la main-d'œuvre disponible sur le marché local du travail. Les demandeurs d'emploi eux-aussi peuvent être contraints soit d'élargir leur champ de recherche pour trouver un emploi en adéquation avec leurs compétences, soit de suivre les formations nécessaires pour acquérir de nouvelles qualifications mieux adaptées aux besoins des entreprises.

La mobilité est une réponse à l'hétérogénéité du facteur travail. Si elle ne constitue pas un objectif en soi en termes de politique de l'emploi, en favorisant l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, elle contribue à court terme à une meilleure allocation des ressources et à soutenir la croissance économique. Elle est donc complémentaire à la formation professionnelle, qui s'inscrit davantage dans la durée et qui contribue, elle, à renforcer le potentiel de croissance de l'économie. Le Conseil constate par ailleurs que certaines fonctions critiques sont semblables dans les trois régions du pays, ce qui indique que, pour ces professions, il s'agit davantage d'un problème de qualification, que de mobilité.

Dans ce rapport, le Conseil a choisi d'élargir le concept de mobilité du travail en ne le limitant pas à la dimension géographique, c'est-à-dire au déplacement physique quotidien (la navette) ou occasionnel (le déménagement) des personnes vers leur lieu de travail. Ont également été envisagées, les dimensions professionnelles et fonctionnelles, qui recouvrent les changements d'employeurs ou de postes au sein d'une même entreprise, ainsi que la dimension organisationnelle à travers le développement des possibilités de télétravail. En introduction à ce rapport, il a également été jugé opportun d'examiner les transitions socio-économiques, que constituent le passage de l'inactivité ou du chômage vers l'emploi et vice versa, car elles relèvent également de l'analyse de la mobilité du travail.

LA MOBILITÉ SOCIO-ÉCONOMIQUE: LES TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les réallocations de ressources sont inhérentes à la dynamique de la vie économique. Pour les travailleurs, cela peut impliquer des transitions entre l'emploi et le chômage, voire l'inactivité. Ces mouvements sont beaucoup plus fréquents que les créations et destructions de postes de travail, celles-ci étant elles mêmes plus nombreuses que les créations ou destructions nettes d'emploi telles qu'elles ressortent des statistiques officielles de l'emploi, dans les comptes nationaux par exemple.

La trajectoire sur le marché du travail, c'est-à-dire le développement que connaît la carrière professionnelle au sein d'une même entreprise ou auprès d'employeurs successifs, voire l'alternance entre l'emploi et d'éventuelles périodes de chômage ou d'inactivité, détermine largement le statut économique d'un individu. Il n'existe pas en Belgique d'enquête longitudinale spécifique sur les transitions. Les différentes études auxquelles il est fait référence dans le rapport se réfèrent dès lors à des sources d'informations administratives (Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale) et d'enquêtes (Panel Study on Belgian Households (PSBH) et enquêtes sur les forces de travail (EFT)), dont la finalité première est différente. Si les résultats des EFT sont régulièrement et rapidement disponibles, ceux du PSBH s'interrompent en 2004 et les données de l'enquête dite European Union Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC), qui lui succède, ne sont pas encore disponibles et ne permettront pas de disposer du recul nécessaire pour étudier les transitions avant plusieurs années. ***Si des efforts ont été entrepris, tant par les autorités fédérales que régionales, pour développer la qualité et la diffusion des statistiques du marché du travail, dans le cadre par exemple du programme Agora, et que des équipes universitaires sont désormais régulièrement associées aux études d'évaluation, leur apportant ainsi compétences techniques de haut niveau, rigueur scientifique et indépendance, le Conseil constate que certaines informations ne sont disponibles qu'après un certain délai et ne permettent donc pas d'appréhender l'évolution récente des trajectoires professionnelles en Belgique. Il recommande dès lors de renforcer encore les moyens mis en œuvre en ce domaine.***

L'étude de la mobilité socio-économique conduite dans ce rapport envisage un modèle à trois statuts, à savoir: emploi, chômage et inactivité; elle se base sur les résultats des EFT. S'agissant d'une enquête, les résultats sont inévitablement affectés d'une incertitude liée aux techniques d'échantillonnage. Par ailleurs, dans le cas de l'étude des transitions, si la situation socio-économique actuelle est cernée avec précision par un ensemble de questions, la situation un an auparavant n'est connue que par l'appréciation personnelle des répondants. Ceci laisse donc potentiellement la place à des interprétations différentes selon les individus et, s'il apparaissait que les réponses contiennent un biais par pays, pourrait fausser les comparaisons internationales. Cette limite éventuelle de la source n'a pu être testée. Vu la généralité des situations envisagées (emploi, chômage et inactivité), il ne semble toutefois pas que cela soit de nature à com-

promettre l'intérêt des EFT, qui actuellement sont les seules données permettant une comparaison internationale.

Les estimations réalisées pour la période 2003 à 2005 pour l'ensemble des pays de l'UE15 permettent d'établir un classement selon les probabilités de transition vers l'emploi, au départ du chômage ou de l'inactivité. Après correction pour tenir compte des écarts de conjoncture, de larges différences subsistent; elles reflètent notamment l'incidence des législations et institutions du marché du travail. La Belgique, la Grèce, l'Allemagne et la Suède enregistrent des performances médiocres, tandis que le Royaume-Uni et le Danemark présentent les probabilités de transition vers l'emploi les plus élevées. Il est intéressant de noter, comme on le verra par la suite, que ces pays privilégient une prise en charge rapide des demandeurs d'emploi, sont ceux où l'ancienneté dans l'emploi est la moins longue et qui enregistrent les plus forts taux de participation à la formation de l'UE.

Une partie des écarts peut sans doute s'expliquer par le fait que l'indicateur utilisé compare la situation des personnes à un an d'écart et n'est donc pas en mesure d'appréhender ce qui s'est passé pendant cette période. Il est possible, par exemple, que la personne identifiée comme chômeuse et qui indique qu'elle l'était également un an auparavant, ait été en emploi pendant une période plus ou moins longue dans l'intervalle; ces transitions ne peuvent être captées par notre indicateur.

Pour la Belgique, les transitions de et vers l'emploi au départ de et vers l'inactivité, d'une part, et le chômage, d'autre part, ont fait l'objet d'un examen plus approfondi. Les résultats sont présentés en prenant comme point de comparaison la situation d'un homme, âgé de 25 à 54 ans, peu qualifié, vivant en Wallonie, dont on observe la transition en 2005 par rapport à sa situation socio-économique un an avant l'enquête.

Pour une personne ayant ce profil, la probabilité de passer du chômage à l'emploi est de 20 p.c. environ; au départ de l'inactivité, elle est inférieure à 10 p.c. Cette différence est due au fait que, par définition, un inactif n'est pas demandeur d'emploi au sens du Bureau international du travail (BIT), c'est-à-dire qu'il ne développe pas une recherche active ou qu'il n'est pas immédiatement disponible pour un emploi.

Parmi les autres caractéristiques étudiées, si le fait d'être une femme réduit sensiblement la probabilité de transiter vers l'emploi, c'est l'âge qui est le facteur le plus déterminant, les jeunes ayant significativement plus de chance d'obtenir un emploi. Le niveau d'éducation est, comme on peut s'y attendre, directement corrélé avec la probabilité de transiter vers l'emploi, que ce soit au départ du chômage ou de l'inactivité. La région de résidence est également significative: en Flandre, pour le cas type étudié, la probabilité de passer du chômage à l'emploi est de près de moitié supérieure à celle mesurée en Wallonie. En revanche, en ce qui concerne la transition de l'inactivité vers l'emploi, on ne note pas de différence significative entre les deux régions.

Les probabilités associées aux transitions de l'emploi vers le chômage ou l'inactivité sont nettement plus réduites que celles vers l'emploi et cela pour toutes les caractéristiques étudiées, à l'exception du passage de l'emploi à l'inactivité des 55-64 ans, pour lequel elle atteint près de 20 p.c. Cette probabilité élevée (six fois plus grande que le cas type) témoigne de l'importance des mécanismes de retrait précoce du marché du travail. Pour le reste, il ressort de nouveau une différence entre les genres, au détriment, ici encore, des femmes et une prime à la qualification pour le maintien en emploi. La variable régionale fait apparaître une probabilité plus faible de devenir chômeur ou inactif en Flandre qu'en Wallonie.

L'analyse des transitions au sein de l'emploi est appréhendée dans la section consacrée à la mobilité professionnelle au travers notamment de l'ancienneté dans l'emploi.

Le Conseil est conscient que les périodes de chômage sont problématiques. Pour la plupart des personnes concernées, elles impliquent en effet une perte de revenus par rapport à la période où elles exerçaient une activité professionnelle. Pour les finances publiques, le coût des allocations et de moindres recettes fiscales et parafiscales constituent un fardeau important. Pour l'économie enfin, ces périodes représentent un gaspillage de ressources productives. Tous les acteurs ont donc un intérêt légitime à limiter autant que possible ces périodes. La stratégie européenne pour l'emploi a clairement identifié ce défi puisqu'elle prône, outre des incitations plus importantes à la recherche et à l'acceptation d'un travail, un accompagnement rapide des demandeurs d'emploi comprenant un bilan de compétences, des conseils et un suivi personnalisés ainsi qu'une offre éventuelle de formations complémentaires. Même si le succès d'une politique de lutte contre le chômage ne repose pas seulement sur une telle approche volontariste, force est cependant de constater que le Danemark et le Royaume-Uni, qui privilégient cette prise en charge rapide, enregistrent les plus fortes probabilités de transition du chômage vers l'emploi. En 2004, en Belgique, 90 p.c. des demandeurs d'emploi de moins de 25 ans ont obtenu un plan d'action personnalisé avant le sixième mois de chômage. Cela représente une amélioration significative par rapport au passé, mais il reste encore une marge de progression lorsque l'on sait par ailleurs que, pour cette même année, le taux de couverture était de 99,8 p.c. au Danemark et de 100 p.c. au Royaume-Uni. Il s'indique d'intensifier les efforts consentis ces dernières années par les services publics régionaux de l'emploi en la matière. Ces organismes doivent à cette occasion relever le défi de donner un réel contenu à ces programmes d'accompagnement individuels, dans le cadre de leur fonction, notamment en associant plus et mieux les différents acteurs du marché du travail, et tout en veillant à ce que cette orientation stratégique ne se fasse pas aux dépens des autres catégories de chômeurs. *Compte tenu de l'ampleur de la tâche et des moyens forcément limités, il est nécessaire de veiller à maximiser l'efficacité des programmes mis en œuvre; pour cela, le Conseil considère qu'une approche plus ciblée peut constituer une réponse adéquate. Sur la base de critères objectifs, il s'agit d'identifier les personnes qui présentent les risques les plus élevés d'enlèvement dans le chômage et de leur proposer dès le début de leur période de chômage un plan d'action individualisé comprenant une offre de formation ou un emploi adapté. De nombreuses études ont en effet montré que les chances de sorties du chômage des jeunes qui quittent l'école sans qualification sont bien plus fai-*

bles que celles de leurs collègues diplômés. Un tel choix stratégique ne peut cependant aboutir à réduire ni les moyens mis en œuvre, ni la qualité des services offerts aux autres catégories de chômeurs.

Depuis 2004, une politique d'activation du comportement de recherche d'emploi a été progressivement mise en place, avec un suivi plus régulier et des sanctions effectives en cas d'efforts de réinsertion insuffisants et, parallèlement, une offre de formation accrue. Le Conseil considère que cette orientation, relativement récente, est la meilleure garantie de la préservation du régime belge d'assurance chômage et salue l'ensemble des efforts déjà accomplis. Il faut continuer dans cette voie, en veillant à la stricte application des programmes d'activation, y compris dans leurs aspects répressifs, et à l'efficacité des mesures d'accompagnement et de formation. Le Conseil a déjà exprimé sa satisfaction que l'évaluation de l'ensemble du programme ait été confiée à une équipe universitaire indépendante. Il en examinera les conclusions, attendues pour 2007, avec beaucoup d'attention. Il s'agira pour les autorités, en collaboration avec les partenaires sociaux, d'identifier les éventuelles faiblesses du système actuel et d'y remédier en s'inspirant des exemples étrangers en la matière.

À terme, la diminution de la population en âge de travailler pèsera sur le potentiel de croissance de l'économie et donc sur les possibilités de préserver le niveau de vie atteint dans notre pays. À plusieurs reprises par le passé, le Conseil a attiré l'attention des autorités et de la société civile sur la nécessité de mobiliser davantage d'énergies en incitant des inactifs à participer au marché du travail, afin d'être en mesure d'atteindre un taux d'emploi de 70 p.c. Il faut pour cela que le travail soit suffisamment attrayant sur le plan financier et professionnel, mais aussi en termes de qualité de vie, permettant entre autres de concilier vie active et familiale. Les formules de crédit-temps, les titres-services pour l'aide ménagère, le développement des structures d'accueil pour les enfants et l'élargissement des déductions fiscales en la matière, par exemple, sont autant de mesures susceptibles d'encourager certains de nos concitoyens à (re)prendre une activité professionnelle. *Le Conseil soutient ce type d'initiatives, mais il souhaite que leur efficacité en termes d'élargissement du taux de participation soit évaluée, d'autant plus qu'elles représentent une charge financière importante. Le Conseil encourage les autorités à stimuler la participation par des mesures positives, mais également à poursuivre le démantèlement des mesures incitatives à l'inactivité. Le relèvement de 50 à 58 ans de l'âge minimum requis pour bénéficier du statut de chômeur âgé non demandeur d'emploi, ainsi que les dispositions du pacte de solidarité entre les générations en matière de prépension sont autant d'exemples de bonnes pratiques.*

LA MOBILITÉ FONCTIONNELLE ET PROFESSIONNELLE

L'évolution de l'économie impose aux entreprises, comme à la main-d'œuvre, de faire preuve d'une grande faculté d'adaptation. La perspective pour les travailleurs de réaliser l'ensemble de leur carrière auprès du même employeur et au même poste de travail appartient au passé. Les

travailleurs sont de plus en plus amenés à changer de fonction ou de localisation au sein de la même entreprise: on parle dans ce cas de mobilité fonctionnelle, verticale lorsque le nouveau poste comporte davantage de responsabilités, ou horizontale lorsqu'il s'agit du même type de fonction au sein d'un service différent. L'introduction de la mobilité fonctionnelle dans la gestion des ressources humaines, en combinaison avec une politique de formation continue visant à développer le capital humain au sein de l'entreprise, renforce l'employabilité des travailleurs, notamment des plus âgés qui peuvent y trouver des opportunités pour prolonger leur carrière professionnelle dans des fonctions plus adaptées à leurs capacités de travail et susceptibles de valoriser leurs compétences. À terme, compte tenu du vieillissement de la population active, cette gestion des compétences et des carrières ne sera plus une option, mais une nécessité pour les entreprises qui y trouveront, en interne, le moyen de mieux faire face aux pénuries de main-d'œuvre auxquelles elles seront confrontées. ***Le Conseil considère qu'au travers d'une gestion dynamique des ressources humaines, les entreprises disposent d'un levier incontournable pour promouvoir la mobilité et peuvent de fait elles-mêmes contribuer à desserrer les contraintes qui peuvent restreindre leurs possibilités de croissance. À cet égard, au vu des éléments dont il dispose, le Conseil constate, et déplore, qu'il n'existe pas en Belgique d'informations structurées sur cette dimension fonctionnelle de la mobilité. Le Conseil invite également les autorités à veiller à éliminer autant que possible les dispositions, notamment en matière de pension, qui pourraient dissuader certains travailleurs en fin de carrière de prolonger leur activité en acceptant de nouvelles fonctions, mieux adaptées.***

Lorsqu'il y a changement d'employeur (dans le cas des salariés) ou d'activité (dans le cas des indépendants), qu'il agisse d'un mouvement initié par le travailleur lui-même ou par l'employeur, il s'agit de mobilité dite professionnelle. Faute de données spécifiques permettant un suivi individuel, elle est appréhendée à travers l'ancienneté des travailleurs.

Sur la base des résultats des EFT, celle-ci était de 11 ans en moyenne dans l'UE15 en 2002. Au Royaume-Uni et au Danemark, les travailleurs étaient en moyenne occupés depuis 8 ans dans la même entreprise, en Grèce, depuis 13 ans. En Belgique, l'ancienneté moyenne était plus élevée, de l'ordre de 12 ans, soit un an de plus que la moyenne européenne. Au regard des performances du marché du travail, on observe une ancienneté moyenne plus faible dans les pays où le taux d'emploi est plus élevé. Ces pays sont aussi ceux où le pourcentage des travailleurs qui participent à une formation est le plus grand. Si l'on observe de telles corrélations, on ne peut cependant établir de lien causal entre ces variables; la formation en elle-même ne crée pas l'emploi, mais elle améliore l'employabilité des travailleurs et donc leur capacité à se maintenir en emploi ou à en trouver.

Il faut évidemment se garder de conclusions hâtives, l'ancienneté dépend de multiples facteurs, y compris culturels. Les caractéristiques de l'emploi lui-même (horaire, régime et contrat de travail), celles de l'entreprise (notamment sa taille et sa branche d'activité), mais aussi de la composition et du niveau de qualification de la population active sont cruciales. Les institutions du marché du travail, en matière notamment de formation des salaires et de protection de

l'emploi, sont également déterminantes. L'ancienneté n'est pas indépendante des systèmes de protection sociale et d'accompagnement des demandeurs d'emploi. Le contexte macroéconomique ne peut pas non plus être négligé; ainsi, une conjoncture favorable dynamise le marché du travail et facilite les changements d'employeur, puisque les créations d'emplois sont proportionnellement plus nombreuses. Le lien entre ancienneté et performances relatives du marché du travail est donc particulièrement complexe.

On observe néanmoins que les pays qui obtiennent les meilleures performances en matière d'emploi sont ceux dont la mobilité professionnelle des travailleurs est la plus élevée. *Il s'indique donc à tout le moins de veiller à ce que les réglementations en vigueur et, a fortiori, les nouvelles mesures ne restreignent pas la mobilité des travailleurs. À titre d'exemple, les critères d'ancienneté appliqués dans de nombreuses entreprises pour la formation des salaires peuvent constituer un frein, tandis que les possibilités de valoriser les années d'expériences antérieures y sont plutôt favorables, comme c'est le cas aussi du maintien de certains droits sociaux en cas d'acceptation d'un emploi à temps partiel ou moins rémunéré, ou de la portabilité des droits acquis en matière de pension complémentaire ou d'assurance chômage. Il s'indique aussi d'alléger autant que possible les procédures administratives associées à l'embauche d'un travailleur, notamment en ce qui concerne les régimes de travail spéciaux, afin de réduire les coûts qui y sont associés pour les entreprises. L'utilisation des nouvelles technologies pour la tenue et la communication des documents de sécurité sociale inhérents à la relation de travail, au travers de l'application "DIMONA" (déclaration immédiate - onmiddellijke aangifte), est une illustration des possibilités en la matière.*

En Belgique, la mobilité dans l'emploi apparaît nettement plus importante pour les salariés que pour les indépendants. L'accumulation d'années d'ancienneté dépend, outre évidemment de l'âge des personnes, notamment des fonctions exercées. Les travailleurs occupés à des fonctions subalternes ou qui nécessitent peu de qualifications spécifiques sont plus aisément interchangeables. En revanche, plus les emplois sont spécialisés, plus ils sont stables. On observe logiquement une plus grande mobilité des travailleurs temporaires. En effet, si le nombre de travailleurs concernés par un contrat temporaire reste relativement réduit (moins de 10 p.c. de l'emploi salarié total), la part des mouvements de personnel qui leur est attribuable est très importante. Ainsi, sur la base des bilans sociaux, parmi les sorties de travailleurs enregistrées en 2004 dans les grandes entreprises, près de la moitié avait pour origine la fin d'un contrat temporaire. Les licenciements correspondaient à 16 p.c. du total, tandis que les sorties à l'initiative des travailleurs, atteignaient 28 p.c. du total.

Si sur le plan européen une directive fixe un cadre commun en matière de contrats de travail temporaires, chaque pays conserve la possibilité d'imposer des règles plus strictes, c'est ainsi que, dans une comparaison internationale basée sur l'indicateur de l'OCDE relatif à la législation sur la protection de l'emploi, la réglementation belge peut sembler relativement restrictive, en ce qui concerne notamment les possibilités d'enchaînement de contrats successifs ou de recours à des travailleurs intérimaires.

Des contrats de travail de ce type permettent aux travailleurs d'acquérir une expérience professionnelle et aux entreprises de faire face à des besoins temporaires de main-d'œuvre ou d'évaluer les personnes en situation de travail avant, le cas échéant, de les engager sous un contrat plus stable. Au regard notamment de l'évolution de la perception de la contribution de ces formes plus souples de contrats de travail à l'insertion ou à la réinsertion sur le marché du travail, le Conseil considère que des ajustements au cadre réglementaire actuel ne doivent pas a priori être exclus, principalement en matière d'intérim, qui est de plus en plus fréquemment utilisé comme tremplin vers un emploi plus stable. De nombreuses entreprises y recourent d'ailleurs également pour sélectionner leur personnel. Le Conseil souligne le rôle de l'intérim comme instrument à part entière d'intégration sur le marché du travail. Par ailleurs, pour préserver l'employabilité des travailleurs, garante d'une insertion efficace et durable sur le marché du travail, le Conseil appelle les partenaires sociaux à étudier les conditions nécessaires à un accès équitable de tous à la formation, quels que soient le type de leur contrat de travail ou leur branche d'activité.

Le taux de rotation des personnes engagées sous contrat à durée indéterminée mesure le rythme auquel s'effectue le remplacement de ce type d'effectif. Il est relativement stable, de l'ordre de 15 p.c., mais varie considérablement selon la taille des entreprises: proche de 25 p.c. - soit 1 salarié sur 4 par an - pour les petites entreprises, il n'est plus que de 10 p.c. pour les plus grandes. Les EFT confirment, pour tous les pays, que l'ancienneté des travailleurs est d'autant plus importante que l'entreprise qui les emploie est grande. Le taux de rotation varie aussi considérablement selon les branches d'activité. Il est de 10 p.c. dans l'industrie, mais de 60 p.c. dans l'Horeca. On note une ancienneté plus courte dans certaines branches d'activité plus sensibles aux variations conjoncturelles, car celles-ci impliquent des ajustements d'effectifs plus fréquents. Bien entendu, d'autres facteurs non conjoncturels entrent également en considération, comme la qualité des emplois offerts, et les conditions de rémunération et de travail. Ainsi, la branche de l'Horeca, où les conditions de travail et de rémunération sont relativement moins attrayantes, enregistre une faible proportion de travailleurs occupés depuis plus de 8 ans.

Sur le plan économique, les avantages liés aux possibilités d'ajustement de l'effectif aux besoins de production doivent être mis en regard des coûts de recrutement, de formation des nouveaux travailleurs dont la productivité initiale est moindre. Cette dernière peut par ailleurs être encore réduite si l'emploi est perçu comme précaire, dans ce cas en effet la motivation des travailleurs et leur dévouement à l'entreprise sont susceptibles d'être plus faibles. En revanche, dans une conjoncture porteuse, lorsque des emplois perdus dans une branche d'activité en déclin sont compensés par les créations de postes dans des activités en croissance, une rotation plus élevée des effectifs, généralisée à l'ensemble des entreprises, peut permettre d'envisager avec une relative sérénité l'éventualité d'un emploi temporaire ou même un licenciement, puisque la probabilité de retrouver rapidement un emploi augmente. Bien entendu, les caractéristiques du nouvel emploi éventuel ne peuvent être garanties, que ce soit en termes de rémunération, de temps et d'organisation ou d'environnement de travail.

Le Conseil considère qu'il est fondamental que tant les personnes ayant un emploi, que celles qui en cherchent, aient accès à des formations qualifiantes qui leur permettent de maintenir leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles, afin de renforcer leur employabilité. Comme on l'a relevé ci-avant, les engagements passés des partenaires sociaux en matière d'investissement en capital humain n'ont pu être respectés. Les engagements encore répétés par les partenaires sociaux négociateurs de l'accord interprofessionnel, les nouvelles dispositions, plus contraignantes, du pacte de solidarité entre les générations, ainsi que l'introduction de nouveaux instruments de mesure des efforts de formation des entreprises, au travers notamment des bilans sociaux et des enquêtes sur les forces de travail, permettront peut-être d'ouvrir de nouvelles perspectives en la matière. Le renforcement de l'offre de formation des SPE dans le cadre du programme d'accompagnement des chômeurs et le renforcement du rôle des cellules de reconversion en cas de restructurations sont indéniablement positifs. *Dans la perspective d'en renforcer l'efficacité, le Conseil insiste néanmoins sur la nécessité d'une évaluation régulière et indépendante de ces programmes.*

De l'analyse des transitions socio-économiques et de la mobilité fonctionnelle ainsi que professionnelle développées dans ce rapport, il ressort que, s'il n'est de facto pas possible de garantir la sécurité d'un emploi, au sens d'un poste de travail, les pouvoirs publics, en collaboration avec les partenaires sociaux, peuvent mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer l'insertion sur le marché du travail du plus grand nombre. Cela suppose aussi de créer, et de maintenir, les conditions d'une croissance économique dynamique et durable, au travers notamment d'une politique visant à stimuler les investissements dans la formation, initiale et continue, ainsi que l'innovation, la recherche, y compris fondamentale, et le développement de nouvelles technologies et produits.

LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité géographique mesure les déplacements physiques des travailleurs vers leur unité de production. Le rapport l'envisage au travers de trois dimensions: la navette entre lieu de vie et lieu de travail, le déménagement pour rapprocher le lieu de vie du lieu de travail et, par assimilation, le télétravail, qui se caractérise par la réunion des lieux de travail et de vie.

La mobilité géographique des travailleurs peut contribuer à atténuer les inadéquations qui peuvent apparaître entre offre et demande de main-d'œuvre sur les marchés locaux du travail. Elle permet ainsi une allocation plus optimale des ressources et apporte un soutien à la croissance. La dispersion des taux de chômage locaux est l'indicateur par excellence de ces inadéquations. À l'exception de l'Italie, la Belgique est le pays de l'UE où elle est la plus forte. Le taux de chômage global, pourtant proche de la moyenne européenne, masque en réalité des situations extrêmement contrastées entre régions et, à l'intérieur de celles-ci, entre provinces. Le fait que la nomenclature européenne identifie la région de Bruxelles-Capitale à sa définition administrative, c'est-à-dire sans son hinterland naturel que sont les deux provinces de Brabant, contribue à élar-

gir la mesure de dispersion de la Belgique. En effet, le taux de chômage de la capitale est beaucoup plus élevé que celui des zones directement adjacentes. Alors que dans les autres pays, la capitale et les grandes villes en général ne sont distinguées qu'à un niveau de désagrégation bien plus fin. À titre d'exemple, la ville de Paris n'apparaît pas en tant que telle, mais est englobée dans la région Ile de France.

Quoiqu'il en soit, le fait que des offres d'emploi de qualité restent insatisfaites alors que des personnes ayant les compétences requises sont disponibles est interpellant. Un préalable est évidemment que ces postes vacants soient portés à la connaissance des demandeurs d'emploi: c'est la mission des SPE. Les techniques modernes de communication permettent que cette information soit partagée, en temps réel, entre tous les services régionaux; les traductions des offres d'emploi dans la langue du SPE local ne peuvent constituer des difficultés insurmontables. À cet égard, le Conseil se félicite de la mise en œuvre de l'accord de coopération conclu en 2005 entre l'Arbeitsamt pour la communauté germanophone, le Forem wallon, l'Orbem bruxellois et le VDAB flamand. Les demandeurs d'emploi ont le devoir de prendre ces offres en considération. La réglementation du chômage stipule qu'un emploi dit convenable ne peut donner lieu à une absence journalière de la résidence habituelle de plus de 12 heures ou nécessiter des déplacements quotidiens d'une durée supérieure à 4 heures; ces durées sont respectivement de 10 et 2 heures pour les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus. Il s'agit d'une règle de bon sens, qui doit être appliquée avec discernement, en tenant compte notamment de la contrainte que représentent de longs trajets pour un emploi à temps partiel ou à des horaires atypiques. Mais cette règle illustre aussi le fait que, dans un pays comme la Belgique, la zone couverte par ce critère de durée couvre une très grande partie du territoire. *Le Conseil considère qu'il n'est donc pas abusif d'exiger des demandeurs d'emploi qu'ils témoignent d'une mobilité minimale, comme c'est le cas pour un grand nombre de nos concitoyens. Il appartient aux instances chargées de suivre et d'évaluer les efforts des chômeurs dans leurs démarches en vue de trouver un emploi, d'y veiller.*

Les navettes

Sur la base des résultats des EFT de l'année 2004, la Belgique est caractérisée par la plus forte mobilité quotidienne (les navettes) des pays de l'UE15 pour lesquels on dispose d'une information correspondante. Un belge sur huit est occupé dans une province différente de celle où il réside. Si le Royaume-Uni connaît une situation à peu près équivalente, dans des pays comme l'Autriche ou les Pays-Bas où la taille des subdivisions administratives est davantage comparable à la Belgique, il n'y a que 8 p.c. de la population en âge de travailler qui fait la navette. Ce résultat, notre pays le doit en grande partie à l'exiguïté de son territoire, à la situation centrale de Bruxelles et à la qualité de son infrastructure de transport. Il convient cependant ici aussi de relativiser la performance de la Belgique, qui, dans une certaine mesure, est influencée par le fait que Bruxelles est considérée comme une unité géographique distincte de son hinterland.

Compte tenu même de cette restriction, la comparaison des proportions de navetteurs et des taux d'emploi et de chômage confirme l'intuition que la mobilité du travail améliore l'allocation des ressources. A contrario, on peut donc en conclure que faute de cette forte mobilité, les inadéquations seraient plus importantes encore en Belgique. La proportion élevée de navetteurs en Belgique contribue ainsi à mieux apparier offre et demande de travail et peut donc être considérée comme une des réponses du marché du travail aux déséquilibres qualitatifs ou quantitatifs que connaissent les marchés régionaux du travail. Conformément aux attentes, la part des navetteurs extrarégionaux dans la population en âge de travailler est en effet plus importante à Bruxelles et en Wallonie qu'en Flandre, où l'activité et la situation du marché du travail sont plus florissantes.

Les données détaillées au niveau provincial mettent en évidence que le niveau du taux d'emploi est le plus souvent déterminé par l'emploi intérieur et accessoirement par les navetteurs. À cet égard, Bruxelles mérite une attention particulière. Alors qu'il s'agit de la zone où l'activité économique est la plus importante, le taux d'emploi de la capitale, à peine 54 p.c., est, à l'exception du Hainaut, le plus bas du pays. Cette situation reflète une inadéquation entre les besoins des entreprises établies dans la capitale et les caractéristiques de la population bruxelloise en âge de travailler.

Le grand intérêt des EFT est qu'elles contiennent des informations sur les caractéristiques des personnes interrogées. Il est ainsi possible de cerner le profil des navetteurs par rapport à la population occupée ou en âge de travailler en général. Il s'agit majoritairement d'hommes, d'âge moyen et relativement qualifiés. Les groupes à risque, c'est-à-dire les femmes, les jeunes, les plus de 55 ans et plus généralement les peu qualifiés, sont sous représentés parmi les travailleurs mobiles. Les données n'ont pas permis d'analyser la situation des personnes de nationalité étrangère ou des moins valides en raison d'une représentativité insuffisante dans les résultats des EFT.

Des données détaillées par province, on retiendra que les déplacements extrarégionaux autres que vers Bruxelles sont relativement peu nombreux, ce qui reflète vraisemblablement une connaissance insuffisante de la langue de l'autre communauté nationale. Jusqu'il y a peu, les demandeurs d'emploi n'avaient accès qu'aux seuls postes vacants recensés par le SPE de leur région. *Suite à l'accord de coopération conclu en 2005, les SPE échangent leurs offres d'emploi, ce que le Conseil considère comme une amélioration significative de la situation. Il faut poursuivre dans cette voie, en développant l'offre de cours de langue, particulièrement du néerlandais à Bruxelles et en Wallonie, afin de faciliter l'accès des demandeurs d'emploi de ces régions aux entreprises établies en Flandre, dont les possibilités de développement sont freinées par l'insuffisance de la main-d'œuvre qualifiée disponible.*

L'avantage pécuniaire retiré du fait d'accepter un emploi éloigné de son domicile est, parmi d'autres, un élément susceptible d'influencer la mobilité des travailleurs. *Les pièges à l'emploi, sur la problématique desquels le Conseil s'est penché en 2005, sont manifestement une des rai-*

sons de la faible mobilité des personnes peu qualifiées, le coût global de la navette étant vraisemblablement supérieur au revenu supplémentaire que leur procurerait un emploi dans une autre région que la leur.

Bien que le rapport n'ait pas examiné la dimension internationale de la mobilité, il faut préciser que les règles en matière de fiscalité des revenus du travail peuvent être à l'origine d'importants écarts de salaires nets en faveur de travailleurs non résidents, qui bénéficient ainsi d'un incitant financier important à la mobilité. Cela semble notamment être le cas pour les résidents français "fiscalement" encouragés à travailler en Belgique.

Il appartient aux autorités de mettre en œuvre les infrastructures, notamment de transport et d'accueil des enfants, compatibles avec les attentes en matière de mobilité adressées aux travailleurs. Il s'agit par exemple d'élargir les horaires des garderies pour tenir compte, en plus de la durée normale de travail, de celle des trajets, pour les parents dont le domicile est éloigné du lieu de travail. L'offre de transports en commun devrait également être étendue pour couvrir certains zonings qui se sont développés en dehors du milieu urbain. Le coût de ces infrastructures pour les finances publiques ne doit pas être négligé. En matière de coût du transport pour les travailleurs, le Conseil entend se montrer prudent face aux propositions visant à une prise en charge accrue par l'entreprise ou par la collectivité au travers de déductions fiscales par exemple. En effet, la première formule tend à renchérir le coût du travail, ce qui ne saurait être favorable à l'emploi; dans le contexte budgétaire actuel, la seconde appelle un financement compensatoire (augmentation des recettes ou réduction d'autres dépenses) dont il conviendrait à tout le moins de démontrer l'innocuité pour l'emploi. Quoique influencé par une série de facteurs, le fait d'opter pour un domicile éloigné de son lieu de travail reste in fine un choix largement personnel, dont il n'est pas évident pour le Conseil qu'il appartient à la collectivité de le financer.

Les déménagements

Un déménagement pour raison professionnelle est une autre forme de réponse aux inadéquations du marché du travail. Il est toutefois difficile d'identifier dans les statistiques les changements de domicile qui sont motivés par la recherche ou la préservation d'un emploi, ou encore par la volonté de se rapprocher de son lieu de travail afin de réduire les coûts de navette, de ceux réalisés par convenance personnelle, en dehors de toute considération professionnelle. Pour tenter de mieux cerner les déménagements à caractère professionnel, le rapport ne considère que ceux concernant des personnes en âge de travailler.

Sur la base des résultats des EFT, le nombre de personnes ayant déménagé au cours d'une période de référence est très nettement inférieur à celui des navetteurs. Dans les deux cas, la mobilité est déterminée sur la base du passage d'une province à l'autre, ou à partir de, ou vers Bruxelles. Ainsi, alors qu'en 2004 plus de 12 p.c. des 15-64 ans effectuaient des navettes, moins de 1,5 p.c. des personnes de cette tranche d'âge ont déménagé. Il est à noter que, comme pour

les navettes, si l'on exclut Bruxelles, l'essentiel des déménagements a lieu entre provinces d'une même région.

Sur la base des données par province, l'importance des emménagements semble en partie liée à la situation sur le marché du travail. Anvers et le Limbourg, pour la Flandre, et le Hainaut et Liège, pour la Wallonie, où les taux d'emploi sont les plus faibles dans leurs régions respectives ont connu le moins d'emménagements. En revanche, le Brabant wallon et le Brabant flamand ont bénéficié d'un apport net d'habitants. Dans les deux cas, l'importance du nombre de navetteurs indique qu'il est vraisemblable que la majorité de ces emménagements ne sont pas motivés par des raisons professionnelles et que la plupart des nouveaux résidents ont conservé leur emploi dans leur province ou région d'origine.

Contrairement à ce que l'on a pu observer pour les navettes, il n'y a pas de différence majeure par genre en matière de déménagement. Cela s'explique sans doute par le fait que c'est l'ensemble du ménage qui se délocalise. Les jeunes sont proportionnellement davantage concernés, car tant leur vie privée que professionnelle est encore en construction. À Bruxelles, ils représentent près du quart des entrants. Il se confirme, en revanche, qu'un lien étroit existe entre mobilité et niveau d'éducation. Comme pour les navettes, la proportion des hauts qualifiés dans les personnes qui déménagent dépasse largement leur part dans la population ou dans l'emploi. À Bruxelles, la moitié environ des nouveaux habitants sont diplômés de l'enseignement supérieur, ce qui correspond au profil demandé par les employeurs en région bruxelloise.

Le fait que davantage de hauts qualifiés déménagent, tient aussi aux coûts associés à cette forme de mobilité, qui seront d'autant plus facilement compensés que le niveau de salaire est élevé. Comme on observe une forte corrélation entre le niveau des prix de l'immobilier et la santé économique de la région, déménager vers une région plus prospère implique un coût du logement plus élevé, donc un coût d'opportunité à comparer à celui de la navette, lorsqu'elle est envisageable, et au revenu supplémentaire éventuellement offert par un emploi dans cette région. La situation familiale elle-même doit être prise en compte, la présence d'enfants en âge scolaire ou le fait que le partenaire éventuel soit en emploi pèse également dans le choix de mobilité. En outre, les facteurs personnels, éminemment subjectifs, tels que l'attachement à ses racines, la qualité de vie, l'offre de services, etc., ne peuvent non plus être négligés.

Des aménagements ont été apportés à la fiscalité foncière au cours des dernières années de manière à ce qu'elle ne décourage pas la mobilité des citoyens. S'agissant d'une matière régionale, des différences de traitement peuvent cependant dissuader les déménagements impliquant une vente et un achat simultanés dans deux régions distinctes.

Le travail à domicile

La mobilité, on l'a dit, a un coût qui peut, sous certaines conditions, être réduit en déplaçant non pas le travailleur, mais le produit de son activité. Cette pratique est ancienne, mais jusqu'il y a peu limitée à un petit nombre de professions. Le développement des technologies de l'information et de la communication a élargi considérablement le champ d'activités de ce qu'il convient alors de qualifier de télétravail.

Selon les EFT, en 2004, un peu moins de 10 p.c. des salariés de l'UE15 déclaraient travailler à domicile, mais pour 70 p.c. d'entre eux, cela n'était pas systématique. C'est une fois encore au Royaume-Uni et au Danemark que cette pratique est la plus répandue; elle y concerne plus d'un travailleur sur cinq. Avec quelque 350.000 salariés exerçant régulièrement ou occasionnellement leur activité professionnelle à domicile, la Belgique s'inscrit dans la moyenne européenne, mais la part du travail à domicile régulier y est légèrement plus élevée. Bruxelles se démarque des deux autres régions, puisque ce mode de travail y concerne près de 12 p.c. des salariés.

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, les femmes ne sont pas davantage représentées dans le travail à domicile que dans l'emploi. Ce sont principalement les plus qualifiés qui s'inscrivent dans ce mode de travail.

Le travail à distance peut s'avérer attrayant pour les travailleurs qui y voient la possibilité de mieux combiner vie professionnelle et privée, en gagnant notamment sur les temps de déplacement. L'employeur peut y trouver un intérêt dans la mesure où ce mode de fonctionnement est associé à une plus grande flexibilité et où il se traduit par une diminution des charges d'exploitation, l'économie en matière d'espace de travail compensant et au-delà les investissements en matériel de télétravail mis à la disposition des personnes concernées. Pour les pouvoirs publics également, il constitue une alternative au développement d'infrastructures de transport des personnes et donc une source d'économies potentielles.

Le Conseil a pleinement conscience des problèmes d'organisation du travail et de contrôle des prestations qui sont spécifiques au travail à domicile. Le fait que les EFT identifient majoritairement des personnes hautement qualifiées parmi les travailleurs concernés laisse à penser que, à ce stade, il est réservé à des personnes susceptibles de planifier et d'organiser leur travail de manière autonome; il ne faut donc pas en surestimer les possibilités de croissance, du moins à court-moyen terme. Il convient aussi de s'interroger sur le risque de relâchement du lien social créé par le travail, si les personnes ne sont plus régulièrement en contact avec leurs collègues. Le Conseil note que cette spécificité a été reconnue par les autorités et les partenaires sociaux qui ont récemment précisé les règles propres au télétravail, tout en rappelant que les travailleurs concernés conservent les mêmes droits que leurs collègues travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Conclusion

La Belgique est caractérisée, à la fois, par une mobilité géographique relativement importante et par une forte dispersion des taux de chômage.

Les résultats des EFT apportent certains éléments d'explication à ce paradoxe, au travers du profil des personnes les plus mobiles. Quel que soit le type de mobilité envisagé, ils montrent une nette corrélation (positive) avec le niveau de formation. Plus spécifiquement en ce qui concerne les navetteurs, il s'agit majoritairement d'hommes, d'âge moyen et relativement qualifiés. Les groupes à risque, c'est-à-dire les femmes, les jeunes, les plus de 55 ans et plus généralement les peu qualifiés, qui sont proportionnellement plus présents dans les statistiques du chômage, apparaissent ainsi moins mobiles.

Cette situation est en partie explicable par le coût associé à la mobilité. Pour les moins qualifiés, dont le niveau de rémunérations est peu élevé, il est vraisemblable que l'espérance de revenu supplémentaire ne suffise pas à compenser ce coût (en partie subjectif), ce qui soulève le problème des pièges à l'emploi, sur lequel le Conseil s'est penché dans son rapport 2005.

Le fait que des offres d'emploi restent insatisfaites alors que des personnes ayant les compétences requises sont disponibles est interpellant. Un préalable est évidemment que ces postes vacants soient portés à la connaissance des demandeurs d'emploi. C'est notamment la mission des SPE régionaux, qui échangent désormais ces informations pour en assurer la communication sur le plan national. En corollaire, les demandeurs d'emploi ont le devoir de prendre ces offres en considération et il appartient à l'Onem de s'en assurer. La mise en place de ces nouvelles dispositions et du programme d'activation du comportement de recherche d'emploi est cependant trop récente pour que l'on puisse d'ores et déjà en mesurer complètement l'impact dans les statistiques actuellement disponibles.

En ce qui concerne les déménagements, la problématique financière est sans doute plus forte du fait que l'on observe une forte corrélation entre le niveau des prix de l'immobilier et la santé économique de la région.

Le Conseil constate donc qu'au delà de l'encouragement à la mobilité, il convient, d'une part, d'investir dans la formation, y compris en langues, de sorte que la population soit en mesure de répondre aux besoins des employeurs; d'autre part, de stimuler la demande de travail dans les zones à fort taux de chômage; enfin, dans les zones connaissant des pénuries de main-d'œuvre, il convient également de mobiliser davantage d'énergies en incitant les inactifs à participer au marché du travail.

PARTIE I

ÉVOLUTION RÉCENTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Table des matières

1. Situation générale du marché du travail.....	33
1.1. Emploi.....	33
1.2. Chômage.....	37
1.3. Formation continue en entreprise	40
2. L'évolution de l'emploi depuis 2000.....	46
2.1. Comparaison internationale.....	46
2.2. Comparaison régionale en Belgique	50
3. L'évolution du chômage depuis 2000.....	52
3.1. Comparaison internationale.....	52
3.2. Comparaison régionale en Belgique	54
Bibliographie.....	57

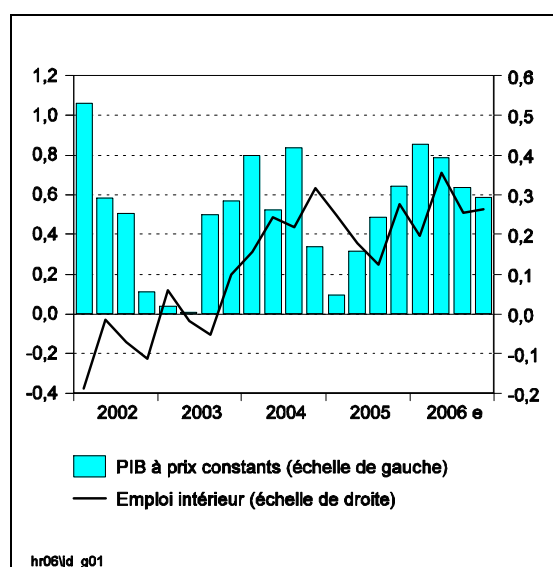
1. SITUATION GÉNÉRALE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1.1. EMPLOI

Depuis le début de 2002, date à laquelle il affichait encore un recul de près de 0,2 p.c. sur une base trimestrielle, le taux de croissance de l'emploi intérieur n'a cessé d'augmenter à un rythme relativement soutenu. Cette accélération n'a été interrompue que par quelques ralentissements temporaires dus aux fléchissements conjoncturels de l'activité. Tel a encore été le cas en 2005: la baisse du rythme de croissance de l'activité enregistrée à la fin de 2004 a freiné, avec un retard d'environ deux trimestres, l'augmentation du nombre de postes de travail. Consécutivement à la reprise conjoncturelle, qui s'est manifestée au premier semestre de 2005, la création d'emplois a à nouveau fortement progressé au cours du dernier trimestre de 2005, pour s'établir à près de 0,3 p.c. sur base trimestrielle. Après un léger ralentissement au début de 2006, l'évolution de l'emploi devrait, selon les prévisions du Bureau fédéral du plan¹, se redresser pendant le reste de l'année, pour atteindre 0,3 p.c. au dernier trimestre. En revanche, après un pic de croissance enregistré au premier trimestre, le rythme de progression de l'activité ralentirait progressivement tout au long de l'année.

Graphique 1 Emploi et activité¹

(pourcentages de variation par rapport au trimestre précédent, moyennes trimestrielles, données corrigées des variations saisonnières et des effets de calendrier)



Sources: ICN, BFP.

¹ Bureau fédéral du plan (2006).

Au total, en 2006, quelque 41.000 nouveaux postes de travail seraient ainsi créés soit une augmentation comparable à celle enregistrée en 2005². Comme cette année-là, tant le nombre des travailleurs indépendants que celui des salariés devrait s'inscrire en hausse.

¹ Bureau fédéral du plan (2006).

² La nouvelle hausse marquée de l'emploi intérimaire - particulièrement sensible à la conjoncture - relevée à la fin de 2005 et au début de 2006 (Federgon (2006)) témoigne également de la persistance d'un climat favorable à l'emploi.

L'effectif salarié devrait progresser de 35.000 unités: l'emploi dans le secteur privé³ augmentant légèrement moins qu'en 2005 - tandis que celui du secteur public progresserait à nouveau après un léger recul l'année dernière.

L'année 2005 a marqué la fin du fléchissement systématique du nombre de travailleurs indépendants entamé en 1997. En 2006, leur nombre devrait de nouveau progresser de 7.000 personnes. Les mesures prises par les pouvoirs publics afin de rendre le démarrage et l'exercice d'une activité indépendante plus attractifs n'y sont pas étrangères. De plus, les données ventilées par nationalité font apparaître une hausse relativement marquée du nombre de travailleurs indépendants originaires des nouveaux États membres de l'UE, principalement de Pologne (Unizo (2006))⁴. Après l'adhésion de ces États, une période transitoire imposant une limitation à la libre circulation des travailleurs salariés originaires des États membres d'Europe de l'Est avait été prévue (CSE (2006)). En février 2006, les autorités belges ont annoncé la prolongation des limitations applicables aux travailleurs salariés, sauf pour les fonctions critiques dont les listes sont établies au niveau régional en concertation avec les partenaires sociaux. Aucun obstacle de cet ordre ne s'applique cependant aux activités indépendantes, lesquelles représentent une voie d'accès au marché du travail belge tout à fait légale. Cette problématique a été étudiée en détail dans l'avis du CSE publié en février 2006 relatif à l'accès au marché belge du travail des ressortissants des nouveaux États membres de l'Union européenne (CSE (2006)).

Tableau 1 Demande et offre de travail

(variations en milliers de personnes par rapport à l'année précédente - sauf mention contraire -, moyennes annuelles)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006 e ¹
Population en âge de travailler	19	31	30	30	32	37
Population active²	56	29	48	62	52	44
<i>p.m. Taux d'activité harmonisé^{3,4}</i>	<i>64,2</i>	<i>64,8</i>	<i>64,9</i>	<i>65,9</i>	<i>66,7</i>	<i>67,0</i>
Emploi national	58	-6	1	27	41	41
<i>p.m. Taux d'emploi harmonisé^{3,4}</i>	<i>60,0</i>	<i>59,9</i>	<i>59,6</i>	<i>60,4</i>	<i>61,1</i>	<i>61,3</i>
Travailleurs frontaliers	0	0	1	1	0	0
Emploi intérieur	58	-5	1	27	41	41
Indépendants	-5	-7	-5	-1	7	7
Salariés	63	1	5	27	34	35
Secteur public	8	17	10	12	-2	3
Secteur privé	55	-15	-5	15	36	32
Demandeurs d'emploi inoccupés²	-2	35	47	35	11	3
<i>p.m. Taux de chômage enregistré^{2,5}</i>	<i>9,8</i>	<i>10,5</i>	<i>11,4</i>	<i>12,0</i>	<i>12,1</i>	<i>12,0</i>
<i>p.m. Taux de chômage harmonisé^{3,6}</i>	<i>6,6</i>	<i>7,5</i>	<i>8,2</i>	<i>8,4</i>	<i>8,4</i>	<i>8,6</i>

Sources: CE, BFP, ICN, calculs CSE.

¹ Estimation du Bureau fédéral du Plan en septembre 2006, sur la base des comptes nationaux avant la révision - limitée - de fin septembre 2006.

² À l'exception des chômeurs âgés non demandeurs d'emploi.

³ Moyennes des résultats trimestriels des enquêtes sur les forces de travail.

⁴ Personnes de 15 à 64 ans ; en pourcentage de la population totale en âge de travailler.

⁵ Taux de chômage administratif, c'est-à-dire le rapport entre le nombre de chômeurs selon les statistiques de l'ONEM et la population active, en pourcentage.

⁶ Personnes de 15 ans et plus, en pourcentage de la population active.

³ Le secteur privé correspond au total de l'économie (S1) moins le secteur public (S13), comme définis dans les comptes nationaux. Bien que l'emploi dans la branche des soins de santé et de l'action sociale soit en grande partie soutenu par les pouvoirs publics, les entreprises qui en font partie appartiennent néanmoins au secteur privé. Le secteur public ne comprend que les entreprises sous contrôle de l'État dont les ventes couvrent moins de la moitié des coûts de production. Les entreprises de la branche des soins de santé et de l'action sociale répondent souvent uniquement au deuxième critère et sont dès lors considérées comme des institutions privées sans but lucratif (ISBL) (Eurostat (1996)). Les données les plus récentes sur les ISBL en Belgique ont trait à l'année 2003. Pour cette année, les ISBL actives dans les soins de santé et l'action sociale comptaient quelque 246.000 travailleurs (ICN (2006)), soit environ 9 p.c. du total des travailleurs du secteur privé.

⁴ Selon les données de l'Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants (INASTI), 21 p.c. de la hausse du nombre des indépendants et des aidants observée entre fin 2004 et fin 2005 - la période la plus récente pour laquelle les données sont disponibles - étaient attribuables aux ressortissants des dix nouveaux États membres. Au total, le nombre d'indépendants et d'aidants en provenance de ces pays a augmenté de 1.600 personnes, dont 1.400 Polonais. Fin 2005, l'INASTI dénombrait un total de 4.251 indépendants de nationalité polonaise, travaillant pour la plupart dans la construction.

La progression de l'emploi dans le secteur privé ne s'explique pas uniquement par l'influence favorable de l'évolution de l'activité. Ces dernières années, les autorités belges ont en effet pris des mesures en vue d'augmenter ou de maintenir le nombre de postes de travail, notamment par le biais du système des titres-services pour les travaux ménagers, qui début 2006 a permis la création de près de 3.000 postes de travail supplémentaires. Ce dispositif est décrit de manière détaillée dans l'encadré 1. De plus, les différents systèmes de réduction des charges fiscales ont également été simplifiés et se concentrent désormais sur différents groupes-cibles (par exemple les bas et les hauts salaires, les travailleurs âgés, le travail en équipe).

Encadré 1: Les titres-services

Ces trois dernières années, la progression des effectifs dans le secteur privé s'explique notamment par la hausse de l'emploi dans la branche "activités financières, immobilier, location et services aux entreprises", qui pour partie, reflète le succès de la législation visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité.

Depuis le début de 2003, lorsque le système des titres-services a été mis en œuvre⁽¹⁾, le nombre de travailleurs engagés dans ce système a régulièrement augmenté, atteignant plus de 29.000 personnes en moyenne pour le premier trimestre 2006 selon la dernière estimation de l'Institut des comptes nationaux, contre 14.500 un an auparavant. On a ainsi dépassé l'objectif de 25.000 personnes occupées qui avait été fixé lors de la conférence pour l'emploi. Cependant, une partie des postes créés, dont la grande majorité relève d'activités d'aide ménagère, correspond à la régularisation d'emplois déjà existants dans l'économie informelle, que les comptes nationaux intégraient déjà par ailleurs sur la base d'estimations, ou à la conversion de prestations réalisées auparavant dans le cadre des agences locales pour l'emploi (ALE), de sorte que l'incidence nette de ce nouveau dispositif sur l'emploi total est sensiblement plus faible. Si une partie des chômeurs qui étaient auparavant actifs dans une ALE travaillent maintenant dans des entreprises agréées en titres-services dans les liens d'un contrat de travail ordinaire, la conversion entre les deux dispositifs n'est pas totale car d'une part, certaines activités autorisées auprès de personnes privées dans le cadre d'une ALE ne le sont pas pour les titres-services (petit entretien de jardin, aide à la garde d'enfants et accompagnement des personnes malades, âgées ou handicapées, etc.), d'autre part les incitants pour les seniors actifs dans une ALE à passer vers le système des titres-services sont faibles.

Outre l'objectif de mieux satisfaire les besoins existants en services de proximité, le dispositif des titres-services permet à des personnes pour l'essentiel peu qualifiées d'accéder à un emploi déclaré. Selon l'enquête réalisée annuellement pour le compte du SPF Emploi, travail et concertation sociale (Idea Consult, 2006), 99 p.c. des travailleurs sont des femmes. Environ 28 p.c. des travailleurs engagés grâce aux titres-services sont peu qualifiés, c'est-à-dire ne possèdent au mieux qu'un diplôme de l'enseignement primaire ou de l'enseignement secondaire inférieur. Plus de la moitié des travailleurs sont issus de l'enseignement professionnel (12 p.c. de l'enseignement secondaire inférieur professionnel et 38,5 p.c. de l'enseignement secondaire supérieur professionnel).

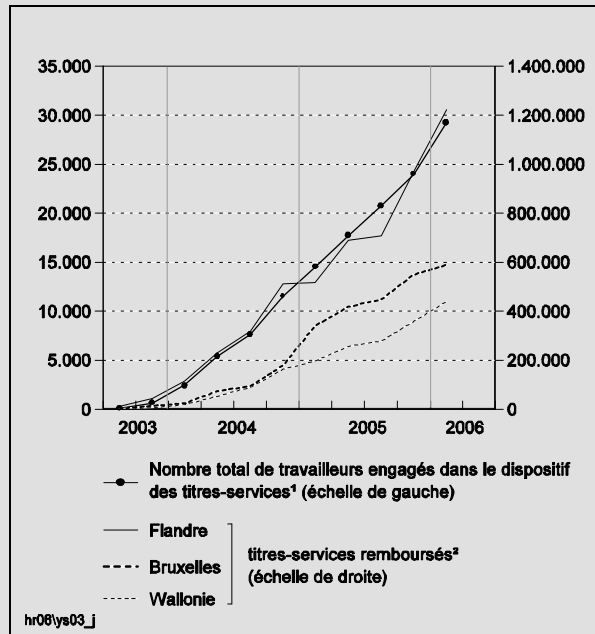
La même enquête rapporte que près de 16 p.c. des travailleurs ont reçu une formation avant ou pendant l'occupation dans le système des titres-services. Toutefois, la proposition de formations est jugée insuffisante selon 10 p.c. des travailleurs. De manière générale, il apparaît que la notion de "formation" devrait être clarifiée pour être commune à tous (certains employeurs assimileraient l'accompagnement ou la formation "sur le tas" aux formations formelles).

Le succès du système des titres-services s'explique dans une large mesure par l'importance du subventionnement public dont ce programme bénéficie. Pour les pouvoirs publics, le coût brut des titres-services est composé de l'intervention directe dans le coût du titre-service, du coût de la déduction fiscale supplémentaire dont bénéficient les utilisateurs et des frais d'encadrement du système. Le total a été estimé par Idea Consult à 303.245.180 euros pour 2005. Ce coût

brut ne tient pas compte des effets de retour éventuels, à savoir des allocations sociales qui n'ont plus à être versées, ni des cotisations et impôts prélevés sur la rémunération des travailleurs dans le cadre des titres-services. Les frais d'encadrement du système pourraient baisser à terme suite à l'introduction de titres-services dématérialisés, depuis septembre 2006, en plus des titres-services papiers.

Titres-services

(unités, moyennes trimestrielles)



Sources: ICN, ONEM.

¹ Estimation ICN.

² Nombre de titres-services remboursés, répartition par région sur la base du siège social de l'entreprise, qui ne correspond pas nécessairement à la région de résidence des utilisateurs.

Dès 2003, ce régime a rencontré un vif succès en Flandre: en 2005, en moyenne, plus de 700.000 heures ont été prestées dans le cadre de ce dispositif, contre près de 300.000 un an auparavant. Depuis la seconde moitié de 2004, l'usage des titres-services s'est également fortement développé à Bruxelles pour atteindre plus de 400.000 heures prestées, soit quatre fois plus qu'en 2004. En Wallonie, le système a progressé plus lentement, avec environ 270.000 heures prestées en 2005.

(1) Le dispositif prévu par la Loi du 20 juillet 2001 visant à favoriser le développement de services et d'emplois de proximité, complétée par l'Accord de coopération entre l'État fédéral, les Régions et la Communauté germanophone du 7 décembre 2001 et l'arrêté royal du 12 décembre 2001, a été mis en application en Flandre sur la base du décret du 17 janvier 2003 et de l'Arrêté du Gouvernement flamand portant agrément d'entreprises proposant de l'aide à domicile de nature ménagère qui est financée par les titres-services du 14 mars 2003. Sous l'impulsion de la conférence pour l'emploi, le système a été renforcé, simplifié et assoupli à partir du 1er janvier 2004. En particulier, le financement public est depuis entièrement assuré par le gouvernement fédéral (arrêté royal du 9 janvier 2004 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 concernant les titres-services).

Grâce à la progression de l'emploi, le taux d'emploi harmonisé, calculé sur la base des résultats des enquêtes sur les forces de travail, devrait également continuer d'augmenter, pour passer de 61,1 p.c. en 2005 à 61,3 p.c. en 2006. Dans l'ensemble, cette augmentation s'avère relativement limitée, car la population en âge de travailler - soit le dénominateur dans le ratio du taux d'emploi - continue à progresser. Cette population, qui constitue l'offre potentielle de travail, présente néanmoins des signes manifestes de vieillissement : entre 2000 et 2005, la part des personnes de 45 à 54 ans dans la population en âge de travailler, de même que celle des 55-64 ans, a augmenté d'environ 1 point de pourcentage, aux dépens des générations plus jeunes et traditionnellement plus actives.

Tableau 2 Population en âge de travailler¹ en 2000 et 2005(situation au 1^{er} janvier)

	Milliers de personnes		Pourcentages du total	
	2000	2005	2000	2005
Population en âge de travailler	6.719	6.851	100,0	100,0
dont:				
15-24 ans	1.244	1.261	18,5	18,4
25-34 ans	1.459	1.375	21,7	20,1
35-44 ans	1.589	1.589	23,6	23,2
45-54 ans	1.387	1.476	20,6	21,5
55-64 ans	1.040	1.151	15,5	16,8

Source: SPF Économie.

¹ Personnes de 15 à 64 ans.

1.2. CHÔMAGE

La progression de la population en âge de travailler s'est avérée plus élevée en 2006 que les années précédentes. Aussi, la population active, qui constitue l'offre totale de main-d'œuvre, augmente-t-elle sensiblement. En dépit de la forte création d'emplois, le nombre de demandeurs d'emploi, compte non tenu des chômeurs âgés non demandeurs d'emploi, devrait donc continuer d'augmenter en 2006. Cette hausse se limiterait cependant à 3.000 personnes, la plus faible augmentation depuis 2002 et provient uniquement de la progression des demandeurs d'emploi de 50 ans et plus, alors que tant les chômeurs âgés de 25 à 49 ans que les demandeurs d'emploi de moins de 25 ans verraient leur nombre diminuer.

Le taux de chômage enregistré, calculé sur la base des données administratives du chômage, devrait par conséquent légèrement reculer, de 0,1 point de pourcentage⁵. Le taux de chômage harmonisé des personnes de 15 ans et plus, qui repose sur le nombre des demandeurs d'emploi⁶ tel que recensé dans les enquêtes sur les forces de travail, devrait par contre augmenter quelque peu, passant de 8,4 p.c. en 2005 à 8,6 p.c. en 2006.

Les évolutions divergentes des statistiques administratives et harmonisées du chômage peuvent en partie s'expliquer par le programme d'activation des chômeurs lancé en 2004, qui, en contrepartie d'un meilleur accompagnement, sont tenus de rechercher activement un travail et d'accepter tout emploi convenable. Certains d'entre eux ont trouvé un emploi, faisant ainsi reculer le nombre de chômeurs dans les statistiques officielles. D'autre part, il est possible que la mise en œuvre de ce programme ait entraîné une hausse du nombre de demandeurs d'emplois dans les statistiques harmonisées des EFT. En effet, dans cette enquête, seules les personnes qui recherchent activement un emploi sont considérées comme demandeurs d'emploi. En conséquence, les chômeurs, qui n'étaient pas considérés comme demandeurs d'emploi faute de témoigner d'une démarche de recherche de travail, répondent désormais à ce critère en raison du programme d'activation. Ce nouveau programme est expliqué plus en détail dans l'encadré 2.

La hausse du taux de chômage harmonisé peut également s'expliquer par le fait que l'amélioration de la situation conjoncturelle ait encouragé un nombre d'inactifs, qui ne perçoivent donc pas d'allocations de chômage, à rechercher un emploi. Même s'ils n'apparaissent pas dans les statistiques officielles du chômage, ils sont bel et bien considérés comme des demandeurs d'emploi dans les enquêtes sur les forces de travail.

⁵ Il convient de noter que la série officielle du nombre des demandeurs d'emploi comporte une rupture entre 2005 et 2006, suite à la suppression, à partir du 15 décembre 2005, du contrôle de pointage organisé au niveau communal.

⁶ L'enquête sur les forces de travail se base sur la définition du chômage établie par le Bureau international du travail (BIT): est chômeur toute personne sans emploi, qui recherche activement du travail et est disponible sur le marché du travail. La situation administrative de l'intéressé, par exemple en matière de (non)perception d'indemnités de chômage, ne joue aucun rôle.

Encadré 2: L'activation du comportement de recherche d'emploi

Le programme d'activation du comportement de recherche d'emploi, comprend, d'une part, des formations et un accompagnement supplémentaire à la recherche d'emploi, d'autre part, un contrôle plus efficace du respect des critères d'indemnisation du chômage.

Dans le cadre du régime d'assurance-chômage en vigueur en Belgique, le droit aux allocations n'est pas limité dans le temps, hors suspension pour durée de chômage anormalement longue. Cependant, pour avoir droit à ces allocations, le chômeur doit satisfaire à un certain nombre de conditions. Il doit notamment être chômeur involontaire et être disponible pour le marché du travail. Concrètement, ceci signifie qu'il ne peut pas refuser un emploi convenable qui lui est offert, ni refuser de suivre une formation qui lui est proposée, mais également qu'il continue de chercher activement un emploi par lui-même. Dans ce cadre, le gouvernement fédéral a initié en 2004 le programme d'activation du comportement de recherche d'emploi, permettant l'évaluation des efforts que le chômeur réalise pour se réinsérer sur le marché du travail. Pour procéder à celle-ci, l'ONEM dispose de plusieurs sources d'informations, notamment les services régionaux de l'emploi (FOREM, VDAB, ORBEM ou ADG), et organise une série d'entretiens obligatoires avec le demandeur d'emploi.

Il s'agit de valider les efforts de recherche du demandeur d'emploi, en tenant compte de sa situation spécifique, c'est à dire notamment de son âge, de son niveau de formation, de ses aptitudes, de sa situation sociale et familiale, de ses possibilités de déplacement et d'éventuels éléments de discrimination dont il pourrait être l'objet. La situation du marché du travail dans la sous-région où le chômeur est domicilié est également prise en considération. Si ses efforts sont jugés insuffisants, un plan d'action lui est imposé, qui, s'il n'est pas respecté, conduit à des sanctions. Celles-ci consistent en une suspension ou une réduction des allocations, durant un certain nombre de mois.

Étant donné le grand nombre de personnes à accompagner, et afin de permettre aux régions et aux communautés de développer une offre d'accompagnement suffisante, le programme de suivi du comportement de recherche d'emploi a été mis en œuvre progressivement. Seuls les chômeurs de moins de 30 ans étaient concernés dans la première phase. Depuis juillet 2005, il a été étendu aux chômeurs de moins de 40 ans. À partir de juillet 2006, les moins de 50 ans sont également encadrés. Il est à noter que l'actuelle procédure de suspension pour chômage de longue durée (l'article 80 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991) est suspendue au fur et à mesure que le dispositif de suivi entre en vigueur. Par ailleurs, depuis le 15 décembre 2005, les chômeurs complets ne sont plus soumis au contrôle de pointage organisé au niveau communal.

Le dispositif est donc toujours en phase de croissance; le nombre de personnes bénéficiant d'un premier entretien est en progression régulière d'un trimestre à l'autre. Selon les statistiques disponibles au 30 septembre 2006, sur les 81.269 personnes interrogées lors d'un premier entretien, 59 p.c. faisaient des efforts suffisants pour trouver un emploi. Les démarches des autres ont été évaluées insuffisantes et un plan d'action personnel conclu. Le pourcentage de personnes faisant des efforts suffisants est en baisse marquée par rapport aux statistiques disponibles précédemment: fin juin 2005, il atteignait encore 69 p.c. Cela s'explique en partie par la plus grande hétérogénéité, notamment au niveau de l'âge, des demandeurs d'emploi interrogés au fur et à mesure que le phasage du programme s'achève. Au total, depuis la mise en place du système, 3.051 personnes ont été sanctionnées d'une privation partielle de leur droit aux allocations, dont 942 en Flandre, 1.796 en Wallonie et 313 à Bruxelles. La suspension totale des allocations, autrement dit l'exclusion de l'assurance-chômage, a été décidée pour 643 personnes (soit 0,8 p.c. des personnes ayant passé un premier entretien), dont 217 en Flandre, 346 en Wallonie et 80 à Bruxelles. L'information livrée par les services régionaux de l'emploi à l'ONEM concernant la bonne volonté des demandeurs d'emploi de collaborer aux actions prévues, détermine en grande partie les décisions que l'ONEM prend par rapport aux demandeurs d'emploi suivis.

L'évaluation du programme d'activation est prévue en deux phases. Début 2007, une première évaluation devrait être disponible. Elle déterminera si l'on observe un changement dans le taux de sortie du chômage par rapport à une situation où le programme d'activation n'existerait pas, pour un échantillon représentatif de demandeurs d'emploi soumis à la mesure. L'effet qui sera potentiellement observé est la combinaison du contrôle renforcé par l'ONEM (avertissements, entretiens, évaluations) et des efforts d'accompagnement fournis par les services publics régionaux de l'emploi.

Dans une deuxième phase, les données de l'ONEM seront couplées avec les données des services publics régionaux de l'emploi pour mieux contrôler l'effet de l'accompagnement. Il conviendra aussi de tenir compte des effets d'anticipation⁽¹⁾ de la mesure par les assurés sociaux et d'éventuels effets de substitution⁽²⁾ entre groupes de personnes au niveau de l'accompagnement.

(1) L'effet d'anticipation résulte du fait que les personnes non encore soumises au programme d'activation de recherche d'emploi mais qui savent qu'elles y seront soumises dans un futur proche, augmentent dès cet instant leurs efforts de recherche.

(2) L'effet de substitution concerne la possibilité que, étant donné que les moyens sont limités, les efforts de formation et d'accompagnement soient réorientés vers les personnes visées par le programme, au détriment des personnes non ciblées, tels les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus.

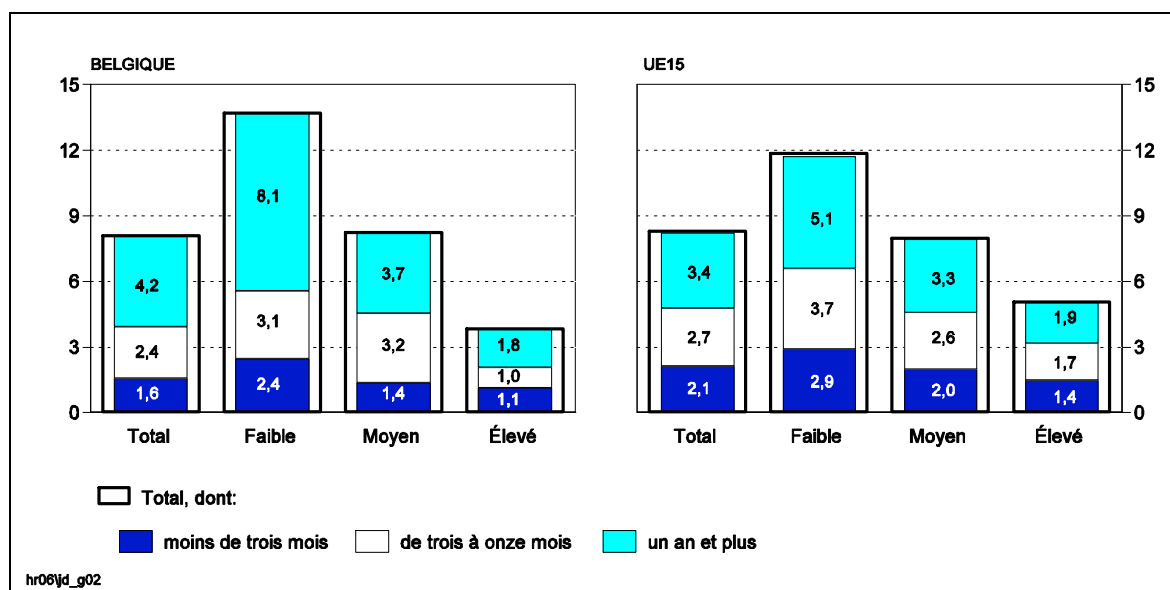
Une étude récemment menée par le VDAB met en lumière l'importance considérable de la formation et de l'expérience professionnelle pour l'insertion sur le marché du travail (VDAB (2006)). Parmi les jeunes flamands ayant achevé ou interrompu leurs études en 2004, 15 p.c. en moyenne étaient toujours sans emploi un an plus tard et près de 7 p.c. n'avaient acquis aucune expérience professionnelle. Pour les moins qualifiés, ces proportions étaient respectivement d'environ 31 et 12 p.c. Cette étude fait également apparaître que l'acquisition d'une expérience professionnelle, notamment par le biais d'un stage ou d'une formation professionnelle à temps partiel, constitue un excellent moyen d'échapper au chômage.

L'importance de l'éducation initiale et de la formation est confirmée par les informations issues des enquêtes sur les forces de travail. En Belgique, comme dans l'UE, il existe une relation inverse entre le niveau de qualification et le taux de chômage⁷. En effet, en Belgique, en 2005, ce dernier était de près de 4 p.c. pour les personnes hautement qualifiées, de quelque 8 p.c. pour les moyennement qualifiés et de près de 14 p.c. pour les peu qualifiés. Une relation inverse unit en outre le niveau de qualification et la proportion de chômeurs de longue durée: toujours en 2005 dans notre pays, environ 2 p.c. de la population active hautement qualifiée étaient demandeurs d'emploi depuis plus d'un an, une proportion qui s'élevait à près de 4 p.c. pour les moyennement qualifiés et à plus de 8 p.c. pour les peu qualifiés. Dans les autres pays de l'Union européenne, la proportion de chômeurs de longue durée diminue également au fur et à mesure que le niveau d'éducation augmente. Alors que cette proportion chez les hauts et moyennement qualifiés (de quelque 2 et 3 p.c. respectivement) est comparable en Belgique et dans la moyenne de l'UE15, elle est pour les peu qualifiés, à quelque 5 p.c., nettement inférieure dans l'UE par rapport à notre pays. La relation inverse existant entre niveau de qualification et chômage de longue durée est donc plus prononcée en Belgique que dans les autres pays de l'Union.

⁷ Comme mentionné précédemment, les enquêtes sur les forces de travail utilisent la définition du Bureau international du travail pour déterminer qui est chômeur. La situation administrative de la personne ne joue aucun rôle. Aussi les résultats des enquêtes sur les forces de travail permettent-elles d'effectuer des comparaisons internationales du chômage, en dépit des différences observées dans les législations nationales en la matière.

Graphique 2 Taux de chômage des 15-64 ans en 2005: ventilation par niveau de qualification et durée du chômage¹

(pourcentages de la population active par niveau de formation, données du deuxième trimestre)



Sources: CE, calculs CSE.

¹ Période au cours de laquelle le chômeur concerné recherche activement un emploi.

1.3. FORMATION CONTINUE EN ENTREPRISE

Si le niveau de qualification initiale influence la capacité d'insertion sur le marché du travail, les formations professionnelles dispensées aux adultes qui ont quitté l'école le sont tout autant. Pour les demandeurs d'emploi et les inactifs, la participation à de telles activités témoigne d'une démarche active dans la recherche d'un emploi et augmente les chances d'insertion. Dans le cas des travailleurs, la formation continue aide à préserver l'employabilité et à augmenter la productivité, grâce à la mise à jour continue et à l'élargissement des connaissances et des compétences. En ouvrant de nouvelles perspectives de développement de carrière, elle contribue en effet à la préservation de l'emploi, tant sur le plan individuel que sur le plan macroéconomique.

Dans un univers professionnel en constante évolution sur le plan des techniques et du management, la formation continue en entreprise est devenue, au niveau belge comme au niveau européen, un enjeu important de la politique de l'emploi.

Dès 1998, dans le cadre de l'accord interprofessionnel pour 1999-2000, les partenaires sociaux belges ont fixé un objectif quantifié en matière de budget de formation: en 2004, les coûts de formation formelle⁸ supportés par les entreprises du secteur privé devaient représenter 1,9 p.c.⁹ des coûts salariaux. La notion de coût de formation devait être entendue au sens large, c'est-à-dire non seulement les frais facturés, les rémunérations des formateurs et les frais logistiques divers associés à ces activités, mais aussi la rémunération des travailleurs formés et les versements spécifiques aux fonds sectoriels et à la sécurité sociale, déduction faite des subsides reçus. Des objectifs intermédiaires avaient également été fixés pour les années 2000 (1,4 p.c.) et 2002 (1,6 p.c.).

Pour évaluer les efforts des entreprises du secteur privé, les partenaires sociaux ont privilégié les données des bilans sociaux, disponibles sur une base annuelle pour un très grand nombre

⁸ C'est-à-dire les stages et les cours dispensés par des formateurs formés à cette fin, dans des locaux dévolus à ces activités.

⁹ Niveau atteint en moyenne en France, en Allemagne et aux Pays-Bas, selon les résultats provisoires de l'enquête européenne CVTS (Continuous Vocational Training Survey) portant sur l'année 1993, les seuls disponibles à l'époque.

d'entreprises. Ils permettent, outre de calculer la valeur de l'indicateur de coût défini dans l'accord interprofessionnel, de mesurer le taux de participation des travailleurs à la formation, de même que la durée et le coût moyen de formation, pour différentes catégories d'entreprises classées par taille, par branche d'activité ou encore par région¹⁰.

Tableau 3 Indicateurs de formation

	Bénéficiaires d'une formation			Durée de la formation			Coût de la formation			
	nombre	en p.c. de l'emploi moyen (total des entreprises)	en p.c. de l'emploi moyen (entreprises formatrices)	millions d'heures	en p.c. des heures prestées (total des entreprises)	moyenne par bénéficiaire, en heures	millions d'euros	en p.c. des frais de personnel (total des entreprises)	moyenne par heure, en euros	moyenne par bénéficiaire en euros
1998	534.418	33,3	57,5	17,6	0,75	32,9	779,5	1,34	44,3	1.459
1999	579.016	34,9	60,5	18,0	0,75	31,1	796,2	1,30	44,2	1.375
2000	613.105	35,2	60,7	21,6	0,86	35,3	926,5	1,41	42,8	1.511
2001	648.836	35,7	60,9	21,6	0,84	33,3	947,8	1,35	43,9	1.461
2002	645.158	35,1	58,7	20,2	0,79	31,3	926,7	1,26	45,8	1.436
2003	639.340	35,2	58,7	19,6	0,77	30,6	880,5	1,19	45,0	1.377
2004	652.994	36,0	61,2	18,6	0,74	28,5	860,6	1,14	46,2	1.318
Pourcentages de variation										
1998-2001	21,4	7,1	5,9	22,9	11,8	1,2	21,6	0,4	-1,0	0,1
2001-2004	0,6	0,9	0,6	-13,9	-12,3	-14,4	-9,2	-15,5	5,4	-9,8
1998-2004	22,2	8,1	6,5	5,8	-2,0	-13,4	10,4	-15,1	4,3	-9,6

Source: BNB (bilans sociaux).

En 2003 déjà, lors de la conférence pour l'emploi, il est apparu que les objectifs fixés ne pourraient pas être rencontrés. Si, en 2000, l'objectif intermédiaire avait été atteint, avec des frais de formation représentant 1,4 p.c. des coûts salariaux, ce pourcentage n'a cessé de se contracter par la suite. En 2002, il n'était plus que de 1,26 p.c., accusant un retard de plus de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'objectif intermédiaire de cette année-là. Il a dès lors été décidé d'une augmentation qualitative et quantitative des formations, par le biais de différentes mesures. L'objectif de coût a été conservé intégralement tant en ce qui concerne le niveau, que le timing, et un objectif en matière de participation à la formation a été ajouté: à l'horizon 2010, un travailleur sur deux devrait avoir accès chaque année à la formation. En 2002, ce taux atteignait 35 p.c. seulement. Il a par ailleurs été convenu de mieux mesurer les efforts de formation des employeurs. À cette fin, plusieurs mesures administratives ont été prises, concernant notamment le contrôle du fonctionnement des fonds sectoriels et du congé éducatif. Il a également été décidé de mettre au point un instrument de mesure simple et exact de ces efforts de formation.

Réunis en groupe de travail sous l'égide du CNT, les partenaires sociaux se sont rapidement rendus compte de la difficulté de mettre au point un seul et unique indicateur synthétique de formation. Il a dès lors été convenu d'évaluer les efforts de formation sur la base de différents indicateurs rassemblés dans un tableau de bord, reposant essentiellement sur les données des bilans sociaux et des enquêtes sur les forces de travail.

La construction de ce tableau de bord nécessite une adaptation tant des formulaires du bilan social que de l'enquête harmonisée sur les forces de travail. Cette dernière, qui s'adresse aux personnes (et non, comme les bilans sociaux, aux entreprises), est constituée d'un canevas identique pour tous les pays européens, à laquelle les instituts nationaux de statistiques peuvent ajouter des questions d'intérêt national. En l'occurrence, il s'agissait de prendre en compte la formation suivie au cours d'une année complète, au lieu des quatre semaines de référence habituelles, et d'identifier les formations financées au moins partiellement par les employeurs. Cette modification est entrée en cours en 2005. À ce jour, aucun résultat n'a encore été publié.

¹⁰ Voir Heuse et Delhez (2004), ou encore Heuse (2006).

En ce qui concerne les bilans sociaux, il a été convenu de compléter les données disponibles en matière de formation formelle déjà repris dans les actuels bilans sociaux, par deux tableaux relatifs respectivement à la formation moins formelle ou informelle et à la formation initiale. Les activités de formation moins formelles ou informelles sont celles qui, en relation directe avec le travail ou le lieu de travail, sont organisées (horaire, lieu, contenu) en fonction des besoins de l'apprenant individuel ou du groupe d'apprenants. La formation initiale recouvre les systèmes de formation en alternance ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat officiel, combinant un enseignement théorique et une formation pratique en entreprise. L'ajout de ces deux tableaux permettra d'approcher l'ensemble des activités de formation auxquelles participe l'entreprise. Cette modification des formulaires du bilan social doit être couplée avec une simplification de ce document à des fins administratives et devrait entrer en vigueur pour l'exercice 2006. Le tableau de bord de la formation ne peut de ce fait pas encore être entièrement complété.

Tableau 4 Indicateurs de formation¹: tableau de bord

	1998	2000	2002	2004
1. Investissements des employeurs en faveur des travailleurs (en pourcentage des frais de personnel)				
Bilans sociaux:				
Cours et stages	1,24	1,34	1,17	1,09
Toutes formes de formations	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
2. Taux de participation (en pourcentage du total des travailleurs)				
Bilans sociaux:				
Cours et stages				
Total	29,6	32,3	31,7	32,7
Hommes	28,6	32,3	31,9	32,6
Femmes	28,4	30,2	31,6	31,7
Toutes formes de formations				
Total	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Hommes	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Femmes	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Enquête sur les forces de travail:				
Toutes formes de formations	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
dont financées par l'employeur	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
p.m. indicateur structurel de la population totale ²				
Total	4,4	6,8	6,5	9,5
Hommes	3,8	6,0	6,3	9,3
Femmes	5,0	7,6	6,8	9,7
3. Heures de formation (en pourcentage du total des heures ouvrées)				
Bilans sociaux:				
Cours et stages	0,7	0,8	0,7	0,7
Toutes formes de formations	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
4. Heures de formation par participant (nombre)				
Bilans sociaux:				
Cours et stages	34,9	36,2	31,8	29,5
Toutes formes de formations	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

Source: CCE.

¹ La période de référence est d'un an, le champ est limité aux travailleurs du secteur privé, sauf mention contraire. Les indicateurs relatifs aux bilans sociaux sont légèrement différents de ceux mentionnés dans le tableau précédent, du fait que le CCE calcule ses indicateurs au départ du total des entreprises tandis que la BNB limite cette population aux sociétés ayant clôturé des comptes annuels de douze mois au 31 décembre. Les indicateurs résultant de l'introduction de nouvelles questions dans l'enquête sur les forces de travail ou de nouveaux tableaux dans les bilans sociaux ne sont pas encore disponibles.

² Taux de participation à la formation des personnes âgées de 25 à 64 ans, au cours des 4 semaines précédant l'enquête.

Fin 2005, dans le pacte de solidarité entre les générations, le gouvernement a demandé aux partenaires sociaux de veiller à l'exécution des engagements pris antérieurement en matière de formation et à ce que de nouveaux sentiers de croissances soient définis, y compris au niveau sectoriel. Les groupes à risques, c'est à dire les travailleurs âgés, les faiblement qualifiés, les handicapés et les allochtones, doivent bénéficier d'un accès à la formation égal à celui des autres travailleurs.

Même si le taux de participation à la formation n'a cessé de croître ces dernières années, les enquêtes sur les forces de travail montrent en effet qu'il existe encore des écarts importants entre les travailleurs, notamment en fonction de l'âge et du niveau de qualification de ces derniers.

Ainsi, entre 2000 et 2005, le taux d'accès à la formation¹¹ des travailleurs salariés âgés de 25 à 64 ans (en écartant les 15-24 ans, on élimine les jeunes en formation initiale) est passé de 8,3 à 11,3 p.c. en Belgique. La progression est importante, mais le niveau belge, quoique supérieur à celui enregistré en France et en Allemagne (un peu moins de 9 p.c.), reste de loin inférieur à celui enregistré aux Pays-Bas (plus de 19 p.c.), dans les pays scandinaves (29 et 27 p.c. au Danemark et en Finlande, 18 p.c. en Suède) et au Royaume-Uni (26 p.c.).

La progression n'a pas été égale pour toutes les catégories de travailleurs. Il n'y a que peu de différences entre les hommes et les femmes, tant en termes d'accès (supérieur à 11 p.c. en 2005), que d'évolution de cette proportion. Au niveau des groupes d'âge, l'augmentation a été la plus marquée pour les 45-54 ans, qui, avec les 35-44 ans sont les principaux bénéficiaires des formations, alors que les 55-64 ans restent les parents pauvres en la matière: moins de 8 p.c. d'entre eux ont eu accès à une formation en 2005.

L'examen par niveau de qualification montre une corrélation très étroite entre le niveau de formation initiale et l'accès à la formation continue. Toutes tranches d'âges confondues, à peine 4 p.c. des peu qualifiés ont eu accès à une formation en 2005, soit à peine plus que les 3,3 p.c. enregistrés cinq ans plus tôt. La progression n'a guère été plus prononcée pour les moyennement qualifiés, mais ils jouissent d'un accès à la formation deux fois plus important. En revanche, les travailleurs les plus qualifiés dont le taux de participation est déjà, et de loin, le plus élevé, ont vu celui-ci s'accroître encore, passant de 13,9 à 18,7 p.c. entre 2000 et 2005.

¹¹ Le taux d'accès à la formation calculé sur base des enquêtes sur les forces de travail diffère sensiblement de celui calculé à partir des bilans sociaux. En effet, ces derniers recensent l'ensemble des travailleurs salariés ayant eu accès à une ou plusieurs formations professionnelles au cours de l'exercice (douze mois). En revanche, les enquêtes identifient les travailleurs salariés âgés de 25 à 64 ans qui, au cours des quatre semaines précédant l'enquête, ont participé à une activité de formation quelconque, suivie pour des raisons professionnelles ou par intérêt personnel. À l'avenir, elles permettront d'identifier les travailleurs ayant suivi une formation financée par leur employeur au cours des douze mois précédant l'enquête, ce qui améliorera la comparabilité des deux sources.

Tableau 5 Taux d'accès à la formation des travailleurs salariés âgés de 25 à 64 ans au cours des quatre semaines précédant l'enquête

(pourcentages de la population correspondante, données du deuxième trimestre)

	2000	2005	Différences entre 2005 et 2000, en points de pourcentage
Total	8,3	11,3	3,0
Par genre			
Hommes	8,4	11,4	3,0
Femmes	8,1	11,2	3,1
Par âge			
25-34 ans	10,1	12,5	2,5
35-44 ans	8,3	11,6	3,3
45-54 ans	6,6	10,8	4,2
55-64 ans	5,1	7,6	2,5
Par niveau de qualification			
Faible	3,3	4,1	0,8
Moyen	7,3	8,5	1,2
Élevé	13,9	18,7	4,8
Par ancienneté			
Moins de 2 ans	9,5	12,7	3,2
De 2 à 4 ans	7,6	11,7	4,1
De 4 à 8 ans	8,2	11,3	3,2
Plus de 8 ans	8,0	10,8	2,8

Source: CE, calculs CSE.

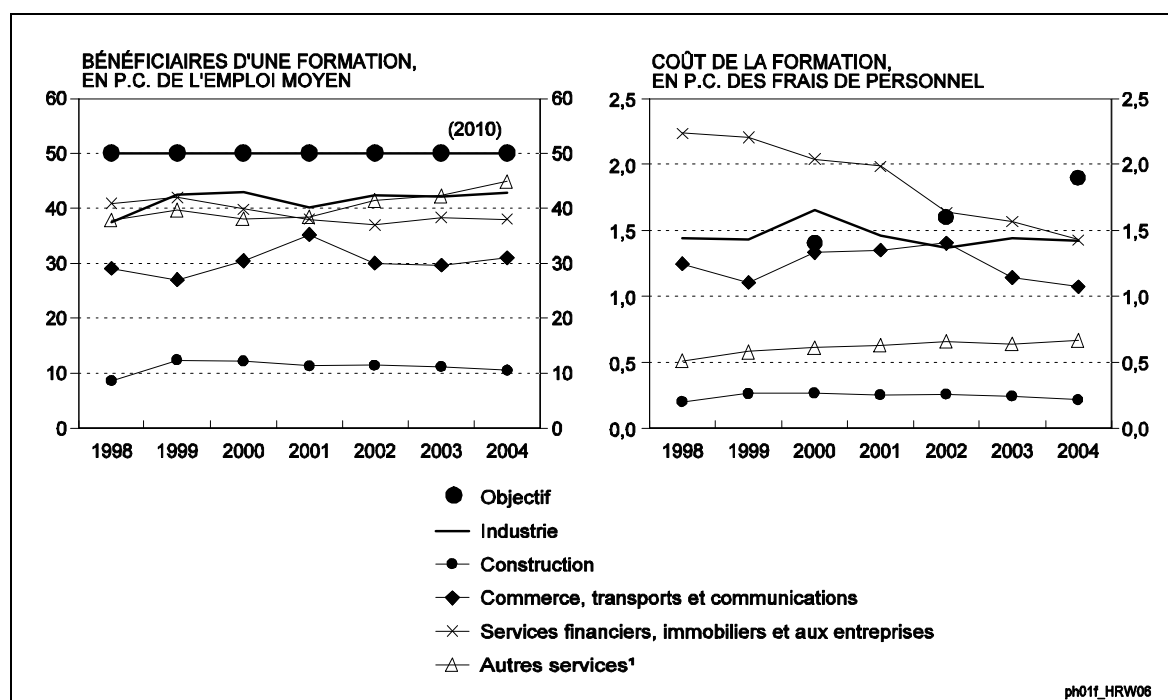
Le pacte de solidarité entre les générations a maintenu l'objectif d'un travailleur sur deux inclus dans une trajectoire de formation en 2010 (y compris pour les travailleurs plus âgés) et stipule que l'objectif global de 1,9 p.c. de la masse salariale investie par les employeurs du secteur privé en faveur de la formation des travailleurs doit au moins être atteint pour l'exercice 2006.

En 2004, dernier exercice pour lequel on dispose de bilans sociaux, le taux de participation des travailleurs était de 36 p.c., soit loin encore de l'objectif de 2010. Le maintien d'un taux de participation relativement élevé en dépit du repli de la plupart des autres indicateurs de formation plaide en faveur d'une démocratisation de la formation. Certes, le nombre d'heures de formation par participant a diminué, mais un nombre croissant de travailleurs a pu en bénéficier, notamment par le biais de l'attribution, dans le cadre de certaines conventions collectives, d'un droit à un nombre défini de jours de formation par année. Cette évolution s'est cependant effectuée de manière imparfaite, touchant de façon inégale les différentes catégories de travailleurs, comme en témoignent les résultats des enquêtes sur les forces de travail mentionnés ci-dessus.

En matière de frais de formation, l'évolution est beaucoup moins favorable. En 2004, 1,14 p.c. seulement des coûts salariaux des entreprises ont été consacrés à la formation. Le repli constant de cet indicateur a sans doute différentes origines. L'augmentation de la dépense publique en faveur de la formation, notamment via les chèques-formation (qui ont rencontré un vif succès particulièrement en Wallonie) et le congé-éducation, a sans doute impliqué des effets d'aubaine, abaissant les coûts de formation que les entreprises auraient sans doute en grande partie supportés en l'absence de tels subsides. L'élargissement de l'offre de formation a sans doute accru la concurrence et pesé sur les prix. Enfin, le ralentissement conjoncturel a également pu amener les entreprises à adapter leur politique de formation en faveur d'activités plus courtes et moins coûteuses. Par ailleurs, le ralentissement du rythme des engagements lié à la dégradation conjoncturelle a pu aussi peser sur les dépenses, car les nouveaux travailleurs, et particulièrement les plus jeunes d'entre eux, bénéficient proportionnellement davantage des activités de formation.

Si les objectifs restent globaux, le pacte de solidarité entre les générations demande que des trajectoires de formation soient définies au niveau sectoriel. Cette considération repose sur les différences importantes constatées en matière de taux de participation et d'efforts financiers, en termes de niveaux comme en termes d'évolutions. Selon les informations issues des bilans sociaux, la construction déploie des efforts inférieurs à la moyenne en matière de formation formelle, avec un taux de participation à peine supérieur à 10 p.c. et un indicateur de coût d'à peine 0,2 p.c. D'autres branches d'activité tout en enregistrant des performances supérieures à la moyenne, s'éloignent des objectifs, comme c'est le cas, en matière de coûts pour les services financiers, immobiliers et aux entreprises et pour le commerce, transports et communications. Des efforts seront donc nécessaires partout.

Graphique 3 Situation des entreprises, classées par branche d'activité, par rapport aux objectifs de formation



Source: BNB (bilans sociaux).

¹ Cette branche regroupe les activités de santé (hôpitaux) et d'action sociale, de même que les services collectifs, sociaux et personnels.

Dès l'introduction du bilan social simplifié, le CNT examinera chaque année à l'aide du nouvel instrument de mesure si l'objectif de formation (de 1,9 p.c. à l'heure actuelle, mais qui pourra par la suite être revu par chaque année) est atteint. Si ce n'est pas le cas, la concertation sectorielle bisannuelle devra élaborer des pistes en vue d'augmenter l'effort de formation, soit en termes de taux de participation, soit en termes financiers. Les partenaires sociaux du secteur seront appelés à choisir entre plusieurs possibilités pour augmenter cet effort: octroi d'un temps de formation par travailleur individuellement ou collectivement; offre et acceptation d'une offre de formation en dehors des heures de travail; adaptation des cotisations en faveur d'un fond sectoriel de formation; planning de formation collective via le conseil d'entreprise. En cas d'efforts globaux insuffisants, une cotisation patronale majorée en faveur du congé éducatif sera due par les secteurs d'activité obtenant des résultats insuffisants.

2. L'ÉVOLUTION DE L'EMPLOI DEPUIS 2000

En 2000, la croissance de l'emploi a marqué un tournant en Belgique: elle a depuis d'abord reculé durant deux ans, avant d'augmenter systématiquement, comme on l'a déjà dit. Si l'on considère l'UE dans son ensemble, on constate également que l'année 2000 a été celle du dernier sommet en matière de taux de croissance de l'emploi. Cette année sert dès lors d'année de référence pour comparer, dans une première section, l'évolution récente du nombre de postes de travail en Belgique à celle observée dans les principaux pays voisins et en moyenne dans l'UE. Dans la seconde section, les chiffres relatifs à la Belgique sont ventilés par région.

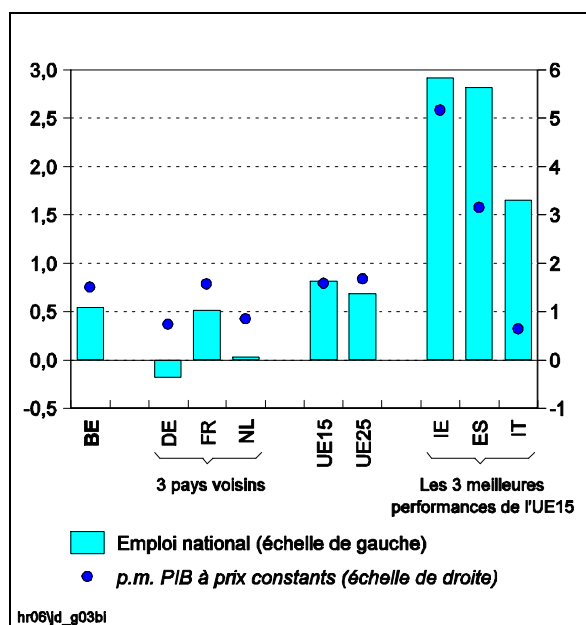
2.1. COMPARAISON INTERNATIONALE

Il est possible de procéder à une comparaison internationale de l'évolution récente de l'emploi en se fondant sur les données tirées des comptes nationaux des différents pays, qui sont disponibles jusqu'à l'année 2005.

Au cours de la période comprise entre 2000 et 2005, le nombre d'emplois a augmenté de 112.000 unités en Belgique: en 2000, en moyenne, environ 4.142.000 personnes étaient occupées; en 2005, ce nombre était passé à environ 4.254.000, ce qui représente une progression annuelle moyenne de 0,5 p.c. La Belgique a ainsi fait sensiblement mieux que les Pays-Bas, où le nombre d'emplois est demeuré stable entre ces deux dates, et l'Allemagne, où l'emploi entre ces deux dates a reculé de presque 0,2 p.c. par an en moyenne. Les moins bons résultats enregistrés sur le marché du travail de ces deux pays sont en partie imputables à l'évolution moins favorable de l'activité qui y a été observée: alors que le PIB à prix constants a augmenté de 1,5 p.c. par an en moyenne en Belgique entre 2000 et 2005, cette hausse est demeurée limitée à environ 0,8 p.c. en Allemagne comme aux Pays-Bas. Le taux de croissance de l'emploi - comme celui du PIB d'ailleurs - a en revanche été du même ordre de grandeur en Belgique et en France.

Graphique 4 Évolution de l'emploi et de l'activité en Belgique et dans l'UE entre 2000 et 2005

(pourcentages de variation annuelle, moyenne sur la période 2000-2005, données tirées des comptes nationaux)



Sources: CE, ICN.

Dans les différents pays pour lesquels des données par branche d'activité sont disponibles, les services ont été le moteur de la création d'emplois. Dans les autres branches (et surtout dans l'industrie), l'emploi s'est contracté. En Belgique, où environ 190.000 emplois supplémentaires

ont été créés dans les services en l'espace de cinq ans, ces deux mouvements opposés se sont soldés par une hausse du nombre de postes de travail. En Allemagne et aux Pays-Bas, la hausse de l'emploi dans les services a été sensiblement plus faible qu'en Belgique, et n'a pu contrebalancer les emplois perdus dans l'industrie et - surtout en Allemagne - dans la construction¹².

La Belgique a toutefois enregistré de moins bons résultats que l'UE dans son ensemble. Alors que la hausse de l'activité était à peine plus élevée dans l'UE qu'en Belgique, la création d'emplois y a proportionnellement été sensiblement supérieure. Au total, quelque 0,7 à 0,8 p.c. d'emplois supplémentaires ont été créés chaque année dans l'UE15 et dans l'UE25 entre 2000 et 2005, contre 0,5 p.c. en Belgique. Parmi les États membres de l'UE15¹³, c'est en Irlande et en Espagne que les créations d'emplois ont été les plus fortes (en moyenne près de 3 p.c. par an) au cours de la période considérée ; la croissance du PIB (respectivement plus de 5 p.c. et 3 p.c. par an) y a également été plus vive qu'en Belgique et que dans les trois pays limitrophes. En revanche, en moyenne, la croissance de l'activité est demeurée limitée en Italie; et ce pays a pourtant enregistré la troisième plus importante hausse du nombre de postes de travail (en moyenne 1,7 p.c. par an)¹⁴.

Tableau 6 Taux d'emploi harmonisés en Belgique et dans l'UE¹ en 2000 et en 2005

(nombre de personnes occupées en pourcentage de la population correspondante)

	Belgique		UE15		UE25	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Total (15-64 ans)	60,5	61,1	63,2	65,0	62,2	63,6
Ventilation par sexe						
Hommes	69,5	68,3	72,5	72,7	71,0	71,1
Femmes	51,5	53,8	53,9	57,4	53,5	56,2
Ventilation par âge						
15-24 ans	29,1	27,5	39,9	39,4	37,5	36,3
25-54 ans	77,4	78,3	76,4	77,8	75,9	77,1
55-64 ans	26,3	31,8	37,5	43,9	36,4	42,3
Ventilation par niveau de qualification						
Faible	43,2	40,4	50,3	49,2	47,5	46,4
Moyen	65,4	65,5	69,9	70,6	68,7	68,7
Élevé	84,3	82,8	82,4	82,5	82,5	82,5
Ventilation par nationalité						
Ressortissants nationaux	61,7	62,0	65,6	67,0	65,3	64,9
Autres ressortissants de l'UE15	58,3	59,5	66,2	67,3	66,1	67,2
Non ressortissants de l'UE15	33,4	36,3	50,8	55,6	52,7	55,9

Source: CE.

¹ Moyennes annuelles pour la Belgique, données relatives au deuxième trimestre pour l'UE15 et l'UE25.

Dans la mesure où l'évolution de la population en âge de travailler a été comparable en Belgique et dans l'ensemble de l'UE (l'accroissement annuel moyen a atteint environ 0,4 p.c. au cours de la période 2000-2005), la moindre création d'emplois observée dans notre pays se traduit par une évolution moins favorable du taux d'emploi. Le retard accumulé par la Belgique, soit près de 2 points de pourcentage par rapport à l'UE25 et environ 3 points par rapport à l'UE15 en 2000,

¹² En Belgique, l'emploi dans les services a augmenté de 0,9 p.c. par an en moyenne sur la période 2000-2005. En Allemagne et aux Pays-Bas, la hausse n'a atteint que 0,5 p.c. par an. L'emploi dans l'industrie a diminué en moyenne de 0,3 p.c. par an, tant en Belgique qu'en Allemagne ou aux Pays-Bas. En Allemagne, l'emploi dans le secteur de la construction a connu une diminution similaire, alors qu'en Belgique et aux Pays-Bas, il est resté quasiment inchangé.

¹³ Le détail des évolutions dans les dix nouveaux États membres de l'UE n'a pas été pris en considération dans la comparaison, étant donné que la situation économique dans la majeure partie de ces États ne peut être comparée telle quelle avec celle des anciens États membres.

¹⁴ Selon l'OCDE, la forte hausse du nombre de postes de travail peut être partiellement expliquée par les réformes du marché du travail menées en Italie à la fin des années 90 et par l'utilisation accrue de contrats temporaires, qui ont été simplifiés et rendus moins chers. L'accroissement de l'emploi est également dû au déplacement du travail en noir vers le circuit régulier, après la régularisation des immigrés illégaux (OECD (2005)).

s'est ainsi encore creusé, atteignant 2,5 points de pourcentage pour l'UE25, et même presque 4 points pour l'UE15. Il convient par ailleurs de remarquer que l'UE15 n'est, elle non plus, pas parvenue à atteindre l'objectif intermédiaire en matière de taux d'emploi défini à Stockholm en 2001, à savoir donner, en 2005, un emploi à 67 p.c. de la population en âge de travailler¹⁵.

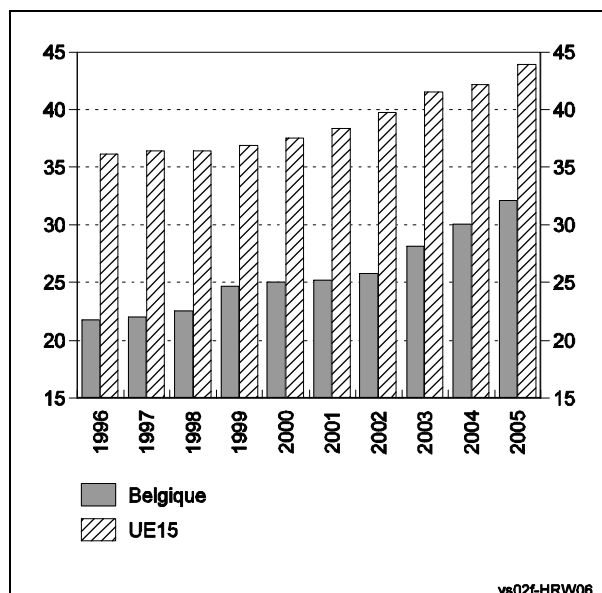
En 2000 déjà, le taux d'emploi en Belgique était inférieur à la moyenne de l'UE pour presque tous les groupes de population, qu'ils soient ventilés par genre, tranche d'âge, niveau de qualification ou nationalité. Notre pays n'a enregistré des résultats supérieurs à la moyenne européenne que pour la tranche d'âge des 25-54 ans et les personnes hautement qualifiées. Depuis lors, la situation relative de tous ces groupes de population s'est encore dégradée, à l'exception de celle des ressortissants des autres États membres de l'UE15, pour lesquels le retard est resté inchangé. De manière générale, le déficit d'emplois s'est creusé, et l'avance qu'avait la Belgique pour les 25-54 ans et les travailleurs hautement qualifiés a quasiment disparu.

La moins forte augmentation du taux d'emploi en Belgique peut pour partie être liée au développement du travail à temps partiel. Selon les données des EFT, quelque 22 p.c. des personnes étaient occupées à temps partiel en 2005, soit une augmentation d'un point de pourcentage par rapport à la situation observée cinq ans auparavant. Cette augmentation est deux fois plus importante que celle constatée en moyenne dans l'Union. La part du travail à temps partiel y a augmenté tant chez les hommes que chez les femmes, alors que, dans notre pays, l'augmentation a été constatée seulement pour les hommes (jusqu'à atteindre environ 7 p.c.). Pour les femmes, cette proportion est restée stable, à quelque 40 p.c.¹⁶.

Sur la période 1996-2005, le taux d'emploi des seniors a progressé de 10 points de pourcentage. Mais une évolution similaire a été enregistrée en moyenne dans l'UE, de sorte que la Belgique reste parmi les pays avec un taux d'emploi pour les plus de 55 ans les plus faibles.

Graphique 5 Taux d'emploi harmonisés des personnes de 55 à 64 ans

(nombre de personnes occupées en pourcentage de la population correspondante, données du deuxième trimestre)



Source: CE.

¹⁵ Il convient de signaler que cet objectif reposait sur l'hypothèse selon laquelle l'activité progresserait chaque année de 3 p.c. en moyenne. Au cours de la période comprise entre 2000 et 2005, la croissance annuelle moyenne du PIB dans l'UE15, à savoir 1,6 p.c., n'a toutefois atteint que la moitié de la croissance attendue.

¹⁶ Malgré une augmentation moins forte sur la période 2000-2005, la part totale du travail à temps partiel dans notre pays est toujours plus élevée qu'en moyenne dans l'Union, étant donné que le pourcentage de femmes travaillant à temps partiel reste nettement plus élevé dans notre pays (40 p.c. en Belgique, contre respectivement 36 et 32 p.c. dans l'UE15 et l'UE25).

Comme l'a montré le CSE dans son rapport 2004 sur la fin de carrière, cette faible participation des aînés au marché du travail s'explique à la fois par des facteurs de demande et d'offre. En ce qui concerne la demande de main-d'œuvre, le coût salarial relatif des travailleurs âgés et le rapport entre celui-ci et leur productivité, jouent un rôle non négligeable. L'offre des travailleurs âgés est influencée par l'existence et l'attrait des différents régimes de sortie anticipée que sont le système des chômeurs âgés, les prépensions et les crédits-temps. De plus, ces facteurs d'offre et de demande interagissent. Les aînés ont également moins accès à la formation que les travailleurs plus jeunes.

En décembre 2005, après concertation avec les partenaires sociaux, le gouvernement fédéral a adopté un plan de réforme des fins de carrière, le pacte de solidarité entre les générations. Le pacte vise principalement à restreindre l'accès à certains systèmes de retrait anticipé (comme les prépensions et les régimes "Canada Dry") et propose, outre des mesures pour résorber le chômage des jeunes, différentes dispositions pour stimuler la demande de travail, notamment des travailleurs âgés, par les entreprises.

L'accès au dispositif ordinaire de prépension a été restreint. L'âge de la prépension conventionnelle, précédemment fixé à 58 ans à condition d'une ancienneté de 25 ans, est porté à 60 ans en 2008, sous condition d'une ancienneté de 30 ans pour les hommes. À partir de 2012, l'ancienneté requise sera relevée à 35 ans. Pour les femmes, elle sera de 26 ans en 2008 et sera ensuite prolongée de deux ans tous les quatre ans pour atteindre le niveau en vigueur pour les hommes. La prise en compte de certaines périodes assimilées dans le calcul de l'ancienneté est soumise à la négociation avec les partenaires sociaux. Certaines dérogations au nouvel âge normal de la prépension sont prévues, notamment pour les métiers lourds et certains régimes de travail atypiques.

La définition d'entreprise en restructuration a également été modifiée de façon à limiter le recours à des prépensions anticipées lors de licenciements collectifs. Dans les entreprises concernées, une cellule pour l'emploi devra être mise en place pour une durée de six mois afin d'accompagner les travailleurs menacés par un licenciement dans leur recherche d'un nouvel emploi.

Le pacte de solidarité entre les générations vise en particulier à dissuader de recourir aux régimes dits "Canada Dry". Ces conventions, négociées au sein des entreprises ou des secteurs, permettent, en effet, le retrait anticipé du marché du travail indépendamment des dispositifs légaux de prépension. L'utilisation de tels accords, dont le financement est assuré par des allocations sociales de chômage ou de crédit-temps complétées par une indemnité versée par l'employeur, est à présent fortement pénalisée au moyen de prélèvements spécifiques sur l'indemnité complémentaire.

De manière plus générale, le pacte met en place un cadre pour encourager le maintien ou permettre le retour en emploi des personnes en fin de carrière. Des incitants financiers ont été introduits, tels de nouvelles réductions de charge pour les entreprises qui occupent ou embauchent des seniors qui entreront en vigueur à partir d'avril 2007, la possibilité de combiner dans une mesure plus large une pension et un revenu du travail, un nouveau système de bonus octroyant un supplément de pension pour les personnes continuant à travailler après 62 ans ou encore un traitement fiscal plus avantageux des revenus du deuxième pilier des systèmes de pension en cas de reprise du travail ou du maintien en emploi jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le pacte prévoit également une liaison au bien-être des allocations sociales du régime salarié et du régime indépendant. En particulier, des mesures de revalorisation des pensions de retraite et d'invalidité les plus faibles sont prévues.

Le Comité d'étude sur le vieillissement a réalisé une première simulation de l'effet du pacte entre les générations. Les impacts attendus sont différents selon l'horizon de temps considéré. En

effet, à long terme l'offre de travail est généralement considérée comme le moteur principal de l'évolution de l'emploi, alors qu'à court terme, la demande de travail est déterminante.

Les effets macroéconomiques des mesures qui accroissent le niveau de vie des allocataires sociaux sont notables à court terme, car ils entraînent une augmentation de la demande de travail, via l'augmentation du revenu disponible des ménages et, partant de la consommation privée. À long terme, ces mesures sont censées n'avoir aucun effet sur l'emploi ou la croissance, dans la mesure où elles n'influencent pas l'offre de travail. L'augmentation de l'offre de travail qui découle d'autres mesures du pacte - dont les plus importantes qui ont été prises en compte dans la simulation sont la réforme de la prépension et l'introduction d'un bonus à l'emploi - devrait se traduire à long terme par un accroissement de l'emploi, alors qu'à court terme, l'emploi total ne serait affecté que dans la mesure où il rétroagirait sur la demande de travail.

L'ampleur des mesures visant à limiter les régimes de prépension ou les autres formes de retraits anticipés est difficile à chiffrer. En particulier, les "Canada Dry" ne sont pas aisément dénombrables. Les résultats de la simulation ne prennent donc pas en compte les mesures visant à restreindre l'utilisation des "Canada Dry". Concernant les prépensions, l'hypothèse utilisée est la diminution d'un tiers du nombre de nouvelles prépensions. L'autre mesure qui aurait un impact important sur le marché du travail est le bonus de pension. En effet, celui-ci réduit de façon importante la taxe implicite à la poursuite de l'activité¹⁷, ce qui devrait se traduire en moyenne par un maintien prolongé en emploi. L'effet de cette mesure serait, d'ici 5 ans, une augmentation du taux d'emploi des salariés de 60-64 ans de l'ordre de 0,7 point de pourcentage pour les hommes et 0,6 point de pourcentage pour les femmes; une progression de 0,1 point de pourcentage est attendue pour les femmes dans le régime des indépendants. Compte tenu des mesures favorisant le travail rémunéré des retraités, il y aurait également une légère augmentation du taux d'emploi des 65-69 ans. Lorsque la mesure montrera pleinement ses effets, l'augmentation atteindrait près d'1 point de pourcentage pour les 60-64 ans et 0,5 point de pourcentage pour les 65-69 ans. En introduisant ces effets dans le modèle de projection à long terme, l'effet global du pacte des générations sur la croissance annuelle de l'emploi serait une augmentation de 0,01 p.c. sur la période 2005-2011 et de 0,05 p.c. sur la période 2011-2030. À l'horizon 2030, l'emploi serait ainsi de 45.000 unités plus élevé par rapport à une situation sans pacte entre les générations. L'effet sur les taux d'emploi est significatif pour les 55-64 ans, de l'ordre de 2,6 points de pourcentage en 2030, alors que le taux d'emploi total ne serait majoré que de 0,7 point de pourcentage.

2.2. COMPARAISON RÉGIONALE EN BELGIQUE

Les comptes régionaux belges, qui ventilent les comptes "nationaux" de tout le pays en fonction des régions, provinces et arrondissements, sont actuellement disponibles jusqu'à l'année 2004. La comparaison entre les marchés du travail des différentes régions ne porte dès lors que sur la période 2000-2004. Il convient à cet égard de signaler que les données régionales relatives à l'emploi ne concernent que le nombre de travailleurs occupés au sein des différentes régions, indépendamment du lieu de résidence de ces travailleurs. Ce point est particulièrement important pour Bruxelles, où - comme l'explique la partie II du présent rapport - nombre d'emplois sont occupés par des navetteurs originaires de Flandre ou de Wallonie. Par conséquent, le nombre élevé d'emplois enregistré dans la capitale est compatible avec le faible taux d'emploi qui y est enregistré¹⁸.

Entre 2000 et 2004, l'emploi en Belgique a progressé en moyenne de 0,4 p.c. par an. Cette évolution résulte d'une contraction du nombre d'indépendants, à hauteur de 0,7 p.c. par an, et d'une progression du nombre de salariés, à concurrence de 0,7 p.c. par an. Durant cette même pé-

¹⁷ Voir le rapport 2004 du CSE sur la problématique de la fin de carrière.

¹⁸ Le taux d'emploi d'une région donnée indique en effet dans quelle mesure les habitants de celle-ci sont occupés, quelle que soit la région dans laquelle ils travaillent.

riode, l'emploi dans le secteur public s'est accru en moyenne de 1,4 p.c. par an, tandis que le nombre de salariés dans le secteur privé a augmenté de 0,5 p.c.

Tableau 7 Évolution de l'emploi en Belgique et dans les régions entre 2000 et 2004

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Pourcentages de variation annuelle moyenne				
Emploi intérieur	0,4	0,8	0,4	0,4
Indépendants	-0,7	0,3	-0,6	-1,3
Salariés	0,7	0,9	0,6	0,8
Secteur public	1,4	2,9	1,3	0,8
Secteur privé	0,5	0,1	0,4	0,8
Valeur ajoutée brute à prix constants	1,5	2,0	1,5	1,2
Taux d'emploi harmonisé (15-64 ans) ¹	-0,1	-0,2	0,1	-0,3
p.m. Niveaux enregistrés en 2004				
Emploi intérieur ²	4.165	664	2.387	1.110
Indépendants ²	675	60	414	202
Salariés ²	3.489	604	1.973	908
Secteur public ²	783	171	365	244
Secteur privé ²	2.707	434	1.609	664
Valeur ajoutée brute à prix courants ³	256	49	147	60
Taux d'emploi harmonisé (15-64 ans) ⁴	60,3	54,1	64,3	55,0
p.m. Taux d'emploi harmonisé (15-64 ans) en 2005 ⁴	61,1	54,8	64,9	56,1

Sources: CE, SPF Économie, ICN.

¹ Points de pourcentage.

² Milliers de personnes. La somme de l'emploi dans les trois régions n'est pas toujours égale au total pour la Belgique, et ce en raison de l'emploi extrarégional, soit principalement le personnel occupé dans les ambassades belges à l'étranger (qui font partie du secteur public).

³ Milliards d'euros.

⁴ Pourcentages de la population en âge de travailler. Moyennes des résultats trimestriels de l'enquête sur les forces de travail.

Des trois régions, c'est Bruxelles qui a affiché la plus forte création d'emplois au cours de cette période: le nombre de postes de travail y a progressé en moyenne de 0,8 p.c. par an, soit deux fois plus qu'en Flandre et en Wallonie. Cette croissance plus vive s'est manifestée chez les indépendants comme chez les travailleurs salariés. À Bruxelles, le nombre d'indépendants a augmenté entre 2000 et 2004 (en moyenne de 0,3 p.c. par an), alors qu'il a diminué en Flandre et en Wallonie (de respectivement 0,6 et 1,3 p.c.). La croissance plus vigoureuse de l'emploi salarié dans la capitale est exclusivement imputable au secteur public: l'emploi y a en moyenne progressé de presque 3 p.c. par an, contre respectivement 1,3 et 0,8 p.c. en Flandre et en Wallonie. En 2004, à Bruxelles, un quart des emplois relevaient du secteur public, contre 22 p.c. en Wallonie et à peine 15 p.c. en Flandre.

Entre 2000 et 2004, l'emploi dans le secteur privé a à peine progressé dans la capitale; en Flandre, il a augmenté en moyenne de 0,4 p.c. par an, et, en Wallonie, la hausse a encore été plus importante, atteignant 0,8 p.c. par an en moyenne. L'accroissement marqué du nombre de salariés dans le secteur privé en Wallonie est d'autant plus notable que l'activité y a augmenté dans de moindres proportions que dans le reste du pays au cours de la période sous revue¹⁹. Presque les trois quarts de la progression de l'emploi sont à mettre à l'actif des branches d'activité peu sensibles à la conjoncture et en grande partie subsidiées par l'État, à savoir les soins de santé et l'action sociale.

En dépit de la hausse observée du nombre de postes de travail à Bruxelles et en Wallonie, le taux d'emploi harmonisé s'y est replié d'environ 1 point de pourcentage sur l'ensemble de cette pé-

¹⁹ Entre 2000 et 2004, la valeur ajoutée brute à prix constants a crû en Wallonie en moyenne de 1,2 p.c. par an, soit sensiblement moins qu'en Flandre (1,5 p.c.) et à Bruxelles (2 p.c.).

riode, revenant à respectivement 54,1 et 55 p.c. Ce recul s'explique par le fait qu'une partie des nouveaux emplois sont occupés par des non-résidents (navetteurs originaires d'autres régions ou d'autres pays), mais aussi par l'augmentation de la population en âge de travailler, qui a été supérieure à celle de l'emploi. En Flandre, l'augmentation du nombre de travailleurs entre 2000 et 2004 a été du même ordre de grandeur que celle du nombre des personnes âgées de 15 à 64 ans, de sorte que le taux d'emploi y a progressé, au total, de 0,4 point de pourcentage. Entre 2004 et 2005, le taux d'emploi harmonisé a augmenté dans les trois régions: il atteignait presque 65 p.c. en Flandre, et s'élevait respectivement à 56 et 55 p.c. en Wallonie et à Bruxelles.

3. L'ÉVOLUTION DU CHÔMAGE DEPUIS 2000

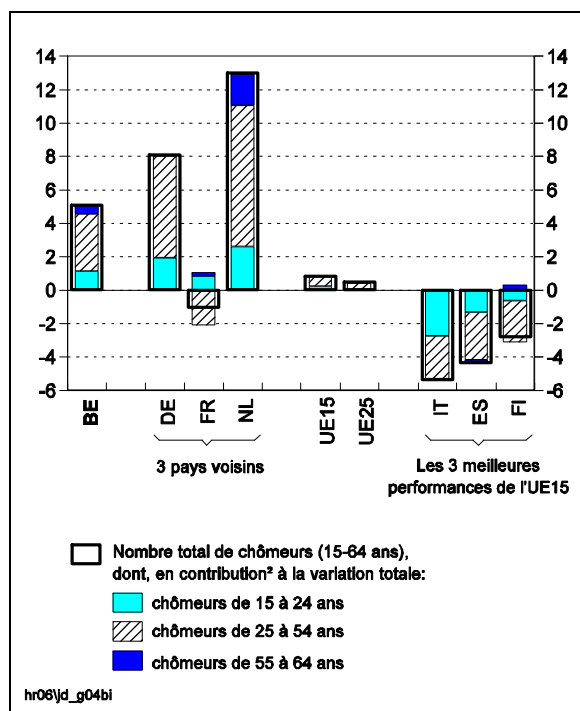
Par analogie avec l'analyse de l'évolution de l'emploi, la période prise en considération pour examiner l'évolution du chômage débute en 2000.

3.1. COMPARAISON INTERNATIONALE

Pour procéder à une comparaison internationale de l'évolution du chômage, il est recommandé de se fonder sur les données harmonisées des enquêtes sur les forces de travail. Les différents États membres de l'UE définissent en effet - du point de vue administratif - le chômeur de manière différente, ce qui biaise les comparaisons entre pays. Ce problème ne se pose pas avec les données tirées des enquêtes sur les forces de travail: le questionnaire harmonisé au niveau européen vérifie si les personnes interrogées correspondent à la définition du chômeur établie par le BIT.

Graphique 6 Évolution du chômage¹ en Belgique et dans l'UE entre 2000 et 2005

(pourcentages de variation annuelle, moyenne sur la période 2000-2005)



Sources: CE, ICN.

¹ Définition du BIT; données issues des EFT.

² Contribution de l'évolution du chômage au sein des différentes tranches d'âge à l'évolution du chômage total, en points de pourcentage.

Comme pour l'emploi, l'Allemagne et les Pays-Bas ont enregistré de moins bons résultats que la Belgique en matière de chômage. Au cours de la période 2000-2005, le nombre de chômeurs a augmenté en moyenne de quelque 5 p.c. par an en Belgique. En Allemagne et aux Pays-Bas, la

progression a atteint respectivement 8 et 13 p.c. La moindre croissance de l'activité dans ces deux pays, déjà évoquée ci-avant, n'y a pas été étrangère.

En France, où la croissance du PIB et celle de l'emploi ont été comparables à celles observées en Belgique, le nombre de chômeurs a toutefois reculé en moyenne de 1 p.c. par an. En matière de chômage aussi, l'UE a fait mieux que la Belgique: le nombre de demandeurs d'emploi n'a augmenté que d'environ 0,9 p.c. par an dans l'UE15 et de 0,5 p.c. dans l'UE25. Néanmoins, les moyennes de l'UE dissimulent d'importantes disparités entre les évolutions dans les différents États membres. Ainsi, au sein de l'UE15, le chômage a enregistré une vive progression, notamment au Portugal, aux Pays-Bas et en Allemagne, tandis que le nombre de demandeurs d'emploi a reculé en moyenne de 5,4 et 3 p.c. par an entre 2000 et 2005 en Italie, en Espagne et en Finlande.

Dans la plupart des pays, l'évolution du nombre des chômeurs a, dans une large mesure, été déterminée par la tranche d'âge des 25-54 ans: la baisse observée en France est imputable à ce groupe d'âge, de même que la majeure partie des hausses enregistrées en Belgique, en Allemagne, aux Pays-Bas et en moyenne dans l'UE. Ce n'est pas le cas en Italie, où l'évolution pour cette tranche d'âge n'explique qu'environ la moitié du net recul du nombre de demandeurs d'emplois, l'autre moitié étant le fait des chômeurs âgés de moins de 25 ans.

En Belgique, le taux de chômage harmonisé exprimé en pourcentage de la population active est passé de 7,1 p.c. en 2000 à 8,5 p.c. en 2005. En Allemagne et aux Pays-Bas, la hausse a été (beaucoup) plus importante, atteignant respectivement 3,3 et 1,8 points de pourcentage. En 2005, le taux de chômage s'est ainsi établi à plus de 11 p.c. en Allemagne, mais il était toujours inférieur à 5 p.c. aux Pays-Bas. En France, par contre, le taux de chômage harmonisé a reculé de plus d'un point de pourcentage, revenant à 9 p.c. Un léger repli a également été constaté en moyenne dans l'UE, de l'ordre de 0,2 point de pourcentage. En Italie, en Espagne et en Finlande, les États membres de l'UE15 ayant enregistré les meilleurs résultats en la matière, le recul du taux de chômage a été bien plus marqué, à savoir entre 1,4 point de pourcentage (Finlande) et 4,8 points de pourcentage (Espagne).

Tableau 8 Taux de chômage harmonisés en Belgique et dans l'UE¹ en 2000 et en 2005

(nombre de demandeurs d'emploi en pourcentage de la population active correspondante)

	Belgique		UE15		UE25	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Total (15-64 ans)	7,1	8,5	8,5	8,3	9,3	9,1
Ventilation par sexe						
Hommes	5,8	7,7	7,3	7,7	8,2	8,5
Femmes	8,7	9,6	10,0	9,0	10,8	9,9
Ventilation par âge						
15-24 ans	17,4	21,5	16,1	16,7	18,1	18,7
25-54 ans	6,1	7,4	7,3	7,3	8,1	8,1
55-64 ans	3,0	4,5	7,6	6,4	7,7	6,6
Ventilation par niveau de qualification						
Faible	11,1	14,1	12,0	11,9	12,8	12,9
Moyen	6,8	8,5	7,9	8,0	9,4	9,3
Élevé	3,3	4,4	4,9	5,1	4,9	5,0
Ventilation par nationalité						
Ressortissants nationaux	6,2	7,8	7,7	7,9	8,1	9,0
Autres ressortissants de l'UE15	10,0	10,3	7,5	8,7	7,5	8,7
Non ressortissants de l'UE15	12,8	32,0	17,0	17,2	15,5	17,0

Source: CE.

¹ Moyennes annuelles pour la Belgique; données relatives au deuxième trimestre pour l'UE15 et l'UE25.

Une augmentation du taux de chômage harmonisé est observée en Belgique quel que soit le sexe, le niveau de qualification, le groupe d'âge ou la nationalité. Dans l'UE par contre, le taux de chômage a nettement diminué pour les femmes et les âgés et est resté stable pour le groupe des 25-54 ans et pour les différents niveaux de qualification. Alors que, en 2000, les taux de chômage observés dans notre pays - quelle que soit la ventilation examinée - étaient presque toujours inférieurs à la moyenne européenne, la situation inverse prévalait en 2005. Seuls les taux observés pour les hauts qualifiés et les âgés étaient encore inférieurs à la moyenne européenne en 2005²⁰.

3.2. COMPARAISON RÉGIONALE EN BELGIQUE

Contrairement à celles relatives à l'emploi, les données administratives régionales concernant le chômage sont disponibles jusqu'en 2005.

Au cours de la période 2000-2005, le nombre de demandeurs d'emploi inoccupés a augmenté en moyenne de 4,7 p.c. par an en Belgique, passant de 474.000 personnes en 2000 à presque 600.000 en 2005. La hausse a été la plus marquée en Flandre, où elle a atteint en moyenne presque 7 p.c. par an. À Bruxelles, l'accroissement, soit 6,1 p.c., a également été supérieur à la moyenne nationale; en Wallonie, par contre, il est demeuré limité à moins de 3 p.c. En dépit de cette hausse moins vive, les chômeurs wallons représentaient toujours environ 45 p.c. du total des chômeurs en 2005. La Flandre en recensait 40 p.c. et Bruxelles environ 16 p.c.

Tableau 9 Évolution du chômage en Belgique et dans les régions entre 2000 et 2005

	Belgique	Bruxelles	Flandre	Wallonie
Pourcentages de variation annuelle moyenne				
Demandeurs d'emploi inoccupés	4,7	6,1	6,8	2,7
dont: 50-64 ans	22,5	17,6	26,8	19,7
Chômeurs âgés dispensés (50-64 ans)	-2,1	-2,8	-2,8	-0,6
Prépensionnés à temps plein (50-64 ans)	-0,9	-4,5	-0,5	-1,5
Personnes en interruption de carrière ou en crédit-temps à temps plein (50-64 ans)	16,5	8,8	14,9	22,3
p.m. Niveaux observés en 2005¹				
Demandeurs d'emploi inoccupés	596	94	235	267
dont: 50-64 ans	81	9	40	31
Chômeurs âgés dispensés (50-64 ans)	126	13	72	41
Prépensionnés à temps plein (50-64 ans)	109	4	74	31
Personnes en interruption de carrière ou en crédit-temps à temps plein (50-64 ans)	7	0	4	2

Sources: ONEM, ORBEM, VDAB, FOREM.

¹ Milliers de personnes.

Parmi les demandeurs d'emploi inoccupés, le groupe des plus âgés a affiché une progression beaucoup plus importante que la moyenne. À partir de 2002, le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans a fortement augmenté. Pour l'ensemble de la Belgique, il est passé de 33.000 personnes en 2002 à environ 81.000 en 2005, ce qui représente un accroissement annuel moyen de plus de 20 p.c. Cette forte progression est en partie imputable au durcissement de la réglementation en matière d'accès au statut de chômeur complet indemnisé non demandeur d'emploi, dans le cadre duquel les chômeurs âgés sont, à partir d'un certain âge, dispensés de rechercher un emploi. Jusqu'en juillet 2002, la limite d'âge était fixée à 50 ans; elle a ensuite été relevée en plusieurs étapes. Depuis juillet 2004, seuls les nouveaux chômeurs de 58 ans et plus et les chômeurs qui bénéficiaient déjà de cette dispense peuvent prétendre à ce statut.

²⁰ Pour les âgés, le taux de chômage relativement faible observé dans notre pays s'explique très probablement par le fait que les personnes sans emploi de 55 ans et plus ne cherchent pas activement un emploi. Ils ne sont dès lors pas considérés comme demandeurs d'emploi dans les EFT.

À la suite de la modification de cette réglementation, le nombre de chômeurs âgés dispensés a reculé en Belgique, revenant, en moyenne, de 152.000 personnes en 2002 à 126.000 en 2005. La baisse a été la plus marquée à Bruxelles et en Flandre. En 2005, la Flandre enregistrait néanmoins toujours 57 p.c. des chômeurs âgés dispensés; environ un tiers d'entre eux habitaient en Wallonie.

La croissance du nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans a toutefois été sensiblement supérieure au recul du nombre de chômeurs âgés dispensés, illustrant ainsi les perspectives d'emploi peu favorables dont bénéficient les demandeurs d'emploi âgés sur le marché du travail belge. La hausse la plus vive a été enregistrée en Flandre (soit quelque 27 p.c. par an en moyenne, contre 18 à 20 p.c. à Bruxelles et en Wallonie). La Flandre comptait ainsi un peu moins de la moitié du total des demandeurs d'emploi de plus de 50 ans en 2005; respectivement environ 39 et 12 p.c. d'entre eux étaient domiciliés en Wallonie et à Bruxelles.

Les pouvoirs publics flamands accordent une attention toute particulière au groupe cible que sont les aînés sans emploi. Le "Herplaatsingsfonds" (ou "Fonds de remplacement"), qui finance le reclassement professionnel du personnel des entreprises déclarées en faillite, devra ainsi à l'avenir également s'occuper des faillites des plus petites entreprises, et des cellules d'emploi propres au VDAB, chargées d'accompagner les travailleurs licenciés, seront créées par l'intermédiaire de cet organisme.

En moyenne au cours de la période comprise entre 2000 et 2005, le nombre de prépensionnés à temps plein a reculé de 1 p.c. par an environ, mais la baisse se situe quasi entièrement dans la période 2000-2002²¹. La plus forte contraction a été observée à Bruxelles, où le nombre de personnes concernées a régressé d'année en année à un rythme moyen de 4,5 p.c. En Flandre, par contre, le nombre de prépensionnés à temps plein a à peine reculé, passant de 75.000 personnes en 2000 à 74.000 en 2005. Au total, environ deux tiers des prépensionnés à temps plein habitaient en Flandre en 2005.

Le nombre d'aînés qui recourent aux régimes de l'interruption de carrière ou du crédit-temps à temps plein est toujours très faible. Même s'il a doublé depuis 2000, le nombre d'intéressés ne s'élevait toujours qu'à 7.000 personnes en 2005. La progression a été proportionnellement plus importante en Wallonie. En 2005, pourtant, les bénéficiaires étaient flamands dans environ 63 p.c. des cas.

Vu l'importance des disparités régionales sur le marché du travail, un cadre a été mis en place pour renforcer la collaboration entre services régionaux de l'emploi. L'accord du 24 février 2005 entre les différentes régions et communautés concernant la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi a été depuis lors intégré dans les différents cadres réglementaires régionaux. Cet accord prévoit la transmission automatique des postes vacants portés à connaissance d'un service public régional aux autres services publics régionaux, si ces offres d'emploi concernent une autre région ou si elles appartiennent à la liste des fonctions critiques. Les services publics régionaux vont également mieux accorder leurs nomenclatures des métiers et des emplois pour faciliter cette transmission. Ils peuvent également intervenir dans les frais de déplacement de demandeurs d'emploi de leur ressort territorial qui, dans le cadre d'un accompagnement, sollicitent un emploi ou suivent une formation professionnelle dans une autre région. Ils pourront également organiser des formations transrégionales et coordonneront leurs efforts pour la promotion des formations en langues.

Dans le cadre de cet accord, le FOREM et l'ORBEM ont, en septembre 2006, transmis respectivement plus de 2.000 et 800 postes vacants au VDAB, alors que celui-ci a envoyé plus de 3.700 postes vacants à l'ORBEM et 3.300 au FOREM. Les autres axes de collaboration, comme la

²¹ L'influence du pacte de solidarité entre les générations de fin 2005, dans lequel figurent des mesures destinées à retarder le retrait des travailleurs âgés du marché du travail, n'est évidemment pas observable dans les données de 2005.

promotion des formations en langue et l'organisation de formations transrégionales, ont mené à des réalisations concrètes en termes d'échanges pour les personnes qui suivent une formation ou sont inscrites dans une trajectoire de formation. Les régions de Courtrai, Mouscron et Tournai ont joué un rôle pilote dans ces collaborations. Toujours dans le cadre de l'accord de coopération entre le VDAB et l'ORBEM, trois Maisons de l'emploi - où le VDAB, l'ORBEM et les institutions locales pour l'emploi coopèrent pour offrir un guichet d'accueil unique aux demandeurs d'emploi - ont été créées à Bruxelles. Toutes ces initiatives devraient mener en pratique à une plus grande mobilité du travail entre Bruxelles et la Flandre.

BIBLIOGRAPHIE

- Bureau fédéral du plan (2006), *Budget économique: Prévisions économiques 2007*, Bruxelles.
- CSE (2006), *L'accès au marché belge du travail des ressortissant des nouveaux États membres de l'Union européenne: Avis*, Bruxelles.
- Eurostat (1996), *Système européen des comptes: SEC 1995*.
- Federgon (2006), *Mooie groei in de uitzendsector die zich profileert als een belangrijke drijvende kracht voor de economie en de werkgelegenheid in België*, Nieuwsbericht 9/5/2006.
- Heuse P. et Ph. Delhez (2004), "Le bilan social en 2003", *Revue économique de la Banque nationale de Belgique*, 2004-4.
- Heuse P. (2006), "L'effort de formation des entreprises en Belgique: un bilan des années 1998 à 2004", in Guyot J.L. et C. Mainguet (Eds), *La formation professionnelle continue, stratégies collectives*, Bruxelles, Belgique, de Boeck.
- ICN (2006), *Comptes nationaux: le compte Satellite des institutions sans but lucratif 2000-2003*, Bruxelles.
- Idea Consult (2006), *Evaluation du régime des titres-services pour les services et emplois de proximité 2005 - Rapport final*, Bruxelles.
- Monville M. (2006), "La formation continue - un enjeu capital pour les partenaires sociaux", *Lettre mensuelle socio-économique du Conseil Central de l'Économie*, mai 2006 (115), 3-15.
- OECD (2005), *OECD Economic Surveys: Italy*, Paris, November.
- Unizo (2006), *Startersatlas - update 2006*, Brussel.
- VDAB (2006), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen, 21ste studie 2004-2005*, Brussel.

PARTIE II

LA MOBILITÉ DU FACTEUR TRAVAIL

Table des matières

Introduction générale	61
1. Mobilité socio-économique: les transitions sur le marché du travail	62
1.1. Généralités	62
1.2. Analyse multivariée des transitions en Belgique	71
1.2.1. Les transitions vers l'emploi	71
1.2.2. Les sorties de l'emploi	73
1.3. Analyse multivariée des transitions dans l'UE15	74
2. Mobilité fonctionnelle et professionnelle	79
2.1. Mobilité fonctionnelle	79
2.2. Mobilité professionnelle	80
2.2.1. L'ancienneté dans l'emploi mesurée par les enquêtes sur les forces de travail	81
2.2.2. Mobilité des salariés mesurée au travers des bilans sociaux	92
3. Mobilité géographique	98
3.1. Cadre général	98
3.2. La navette	101
3.2.1. Comparaison internationale	101
3.2.2. Situation en Belgique	105
3.2.3. Caractéristiques des navetteurs: ventilation par sexe, âge et niveau de qualification	109
3.2.4. Facteurs pouvant influencer la navette à l'intérieur du pays	112
3.3. Déménagements	118
3.3.1. Comparaison internationale	118
3.3.2. Situation en Belgique	121
3.3.3. Caractéristiques des personnes ayant déménagé: ventilation par sexe, âge et niveau de qualification	125
3.3.4. Facteurs pouvant influencer les déménagements à l'intérieur du pays	127
3.4. Travail à domicile et télétravail	131
3.4.1. Comparaison internationale	131
3.4.2. La situation en Belgique	132
3.4.3. Caractéristiques des travailleurs à domicile: ventilation par sexe, âge et niveau de qualification	133
3.4.4. Facteurs pouvant influencer le télétravail	135
Bibliographie	138

INTRODUCTION GÉNÉRALE

En général, on considère que la mobilité du facteur travail est beaucoup plus limitée que celle du capital. En outre, le facteur travail n'est pas homogène puisque les travailleurs diffèrent entre eux par le niveau de qualification, les compétences, l'âge, le lieu de résidence, la langue etc., de sorte que n'importe quelle personne ne peut satisfaire à tout poste vacant. Le manque d'homogénéité doit donc être compensé par un degré élevé de mobilité pour que le marché du travail fonctionne efficacement. La mobilité est importante pour la croissance économique et la productivité, car elle diminue les risques d'inadéquation, à savoir l'allocation non-optimale des ressources. Dans un système de protection sociale efficace, elle profite tant aux travailleurs qu'à l'économie en général.

Il existe diverses sortes de mobilité. Ce rapport se concentre uniquement sur les formes de mobilité qui contribuent à réduire les inadéquations sur le marché du travail. Le premier chapitre du présent rapport décrit la mobilité socio-économique (les transitions entre l'emploi, le chômage et l'inactivité). Le deuxième chapitre aborde la mobilité fonctionnelle et professionnelle (les changements de fonction ou d'employeur). Le troisième chapitre concerne la mobilité géographique, notamment la navette, les déménagements, le télétravail et le travail à domicile. Les données disponibles en la matière ne permettent pas d'analyser les formes de mobilité abordées dans les différents chapitres de façon combinée.

1. MOBILITÉ SOCIO-ÉCONOMIQUE: LES TRANSITIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1.1. GÉNÉRALITÉS

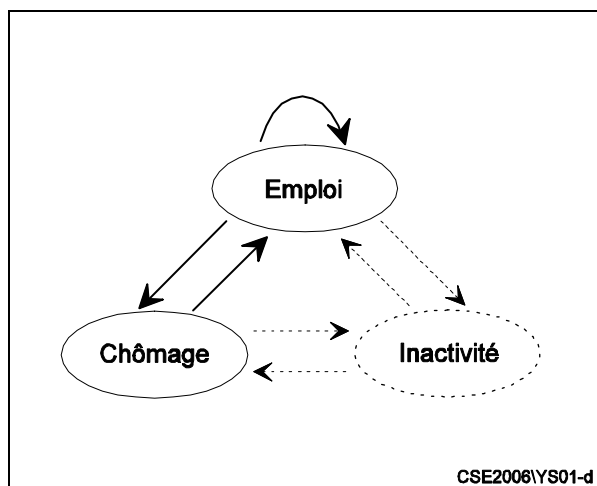
Dans toute économie, on observe continuellement des réallocations de ressources, qui se traduisent par des destructions et des créations d'emplois. Ce processus de destruction créatrice est à la base de la croissance, comme Joseph Schumpeter (1883-1950) en avait l'intuition. Tous les emplois sont en effet soumis à de perpétuelles innovations, plus ou moins importantes, dont la finalité est d'augmenter leur capacité productive. La conjugaison des réallocations d'emplois entre branches d'activité différentes ou entre firmes au sein d'une même branche d'activité, l'apparition de nouvelles entreprises et la disparition d'entreprises plus anciennes permettent d'expliquer une partie importante de l'augmentation de la productivité observée dans nos économies. Selon une étude citée par Cahuc et Zylberberg (2004) portant sur le seul secteur manufacturier nord-américain, la moitié de la croissance de la productivité enregistrée dans les années 80 et 90 est à attribuer à ces éléments.

La plupart des études récentes étudiant ces réallocations et leurs effets sur la productivité et la croissance s'appuient sur les données individuelles des entreprises, idéalement couplées avec des informations précises sur les travailleurs occupés. La Banque nationale de Belgique, en collaboration avec des experts extérieurs, vient d'initier un projet en vue d'étudier ces phénomènes au niveau belge. Dans le cadre du présent rapport, nous nous limitons toutefois aux seuls mouvements des travailleurs.

Certaines destructions de postes peuvent conduire à des transitions entre l'emploi et le chômage, mais les travailleurs peuvent aussi directement être dirigés vers une nouvelle fonction au sein de la même entreprise ou d'une autre, ou encore sortir, définitivement ou non, de la vie active. De la même façon, un nouveau poste de travail pourra être occupé par une personne qui était déjà en emploi, un chômeur ou un entrant sur le marché du travail. Il n'y a par conséquent pas de relation univoque entre les créations et destructions d'emplois d'une part, et les mouvements des personnes, d'autre part. Toutes les études empiriques (cf. les travaux cités dans Garibaldi et Wasmer (2005), Pries et Rogerson (2005)) montrent que les transitions entre l'emploi, le chômage et l'inactivité sont beaucoup plus nombreuses que les créations et destructions de postes durant la même période.

Or, le sort économique de la majorité des travailleurs est en grande partie déterminé par leur trajectoire sur le marché du travail, c'est-à-dire par le développement que connaît leur carrière, à travers l'évolution de leur revenu, leurs emplois successifs, voire d'éventuelles périodes de chômage ou d'inactivité. C'est pourquoi il est intéressant d'étudier la mobilité socio-économique, définie ici comme les transitions vers l'emploi, à partir du chômage ou de l'inactivité ou encore les transitions entre emplois.

Graphique 1 La mobilité socio-économique: transitions entre emploi, chômage et inactivité



Si le paradigme habituel d'une économie de marché en situation de concurrence parfaite, où l'offre et la demande se rencontrent sans friction, reste intéressant pour étudier le marché du travail, il s'avère insuffisant pour répondre à nombre de questions pertinentes lorsque l'on aborde la mobilité socio-économique.

En effet, la recherche d'un emploi ou l'évaluation de la qualité d'appariement entre l'employeur et le salarié sont des phénomènes qui prennent du temps et sont coûteux. Cet aspect frictionnel est renforcé par l'existence d'une grande hétérogénéité des agents et des transitions considérées. Les sorties de l'emploi, tout comme les entrées, peuvent être de natures très différentes: elles incluent les sorties d'emplois saisonniers, les séparations temporaires, les fins de contrats à durée déterminée, les licenciements, les démissions, le travail intérimaire, etc. Idéalement, tous ces phénomènes devraient être distingués dans l'analyse.

Dans le cadre du présent rapport, nous envisageons un modèle à trois "états" pour les trajectoires des individus dans les marchés du travail: emploi, chômage et inactivité. En début de carrière, la transition des études à l'emploi (voir encadré 1) et à la fin de celle-ci, la sortie de l'emploi vers la retraite (voir le rapport 2004 du CSE), sont des transitions importantes, mais ne sont pas traitées spécifiquement ici.

Encadré 1: La transition entre études et vie professionnelle

La transition entre l'école et la vie professionnelle est une étape importante dans la trajectoire des individus. L'âge auquel se fait le passage des études à la vie active dépend entre autres de la demande d'enseignement, des particularités du système éducatif et de la conjoncture. Dans l'ensemble des pays de l'OCDE, la durée de la formation initiale s'est nettement allongée ces dix dernières années, ce qui entraîne une entrée plus tardive dans la vie active. Les systèmes éducatifs varient tant au niveau de la durée moyenne des études, que dans les modalités de combiner celles-ci avec un travail. En Belgique, la durée des études est inférieure à celle prévalant en Suède, Allemagne, France, Finlande ou Danemark (soit une espérance de scolarisation pour un jeune âgé de 15 ans de 6,7 ans en Belgique contre 7,6 ans en Suède, 7,7 ans en Allemagne, 8 ans en France, 8,2 ans en Finlande et 9,1 ans au Danemark). Par ailleurs, dans notre pays, les études ne sont que rarement combinées avec un emploi, contrairement aux habitudes culturelles au Danemark, en Allemagne ou aux Pays-Bas.

Proportion d'étudiants de 15 à 24 ans ayant une expérience de travail en 2005

(pourcentages, données du deuxième trimestre)

AT ¹	BE	DK	ES	FI ²	FR ¹	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE
23,2	8,4	35,3	22,5	48,0	1,3	2,4	14,0	8,7	0,2	27,2	3,8	18,3

Sources: CE, calculs CSE.

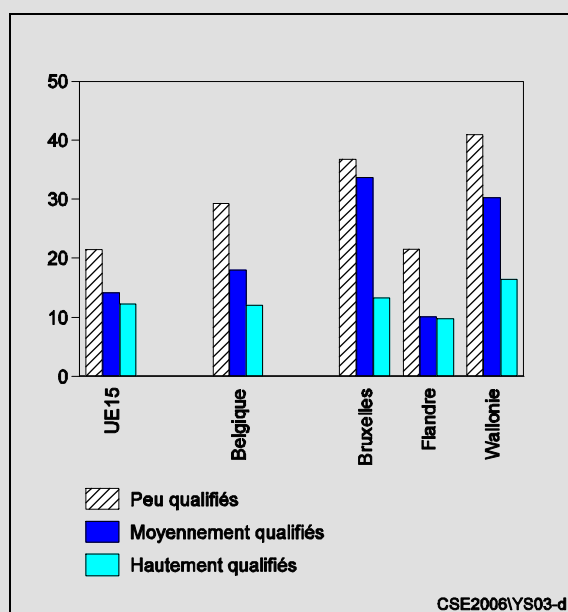
Les données pour l'Allemagne et le Royaume-Uni ne sont pas disponibles.

¹ Données du premier trimestre.² Malgré ce pourcentage important, la Finlande est classée selon les profils nationaux de transition entre les études et la vie active de l'OCDE, dans le groupe "scolarisation de longue durée, rarement combinée avec un emploi", avec la France.

Pour dégager les tendances observées dans la transition entre école et vie professionnelle, on peut examiner les taux de chômage des jeunes de 15 à 24 ans. L'accès à l'emploi dépend du niveau de formation. Ne pas avoir achevé ses études secondaires constitue un handicap. En revanche, être titulaire d'un diplôme du supérieur représente un atout pour la plupart des demandeurs d'emploi. En moyenne dans l'UE, le taux de chômage des peu qualifiés est de près de 5 points de pourcentage supérieur à celui des diplômés du supérieur. En Belgique, la situation est plus contrastée encore puisque cette différence atteint presque 10 points de pourcentage. À l'image de la situation générale dans les trois régions, le passage des études à l'emploi est plus difficile en Wallonie et à Bruxelles qu'en Flandre, surtout pour les jeunes peu et moyennement qualifiés.

Taux de chômage pour les 15 à 24 ans selon le niveau de formation en 2005

(pourcentages de la population active correspondante)



Source: CE.

Depuis 1984 en Flandre, le VDAB réalise chaque année une étude sur les sortants du système scolaire. Il s'agit de mettre en rapport ceux-ci, tels qu'on peut les recenser en comparant à un an d'intervalle les fichiers d'inscription des élèves dans les établissements d'enseignement reconnus, au nombre de jeunes encore inscrits un an après leurs études.

En 2005, ceux-ci représentaient 15,3 p.c. de l'ensemble des 78.796 sortants du système scolaire de l'année précédente. Tous ne sont pas restés chômeurs durant l'entièreté de cette période. Certains peuvent avoir trouvé un emploi de courte durée ou avoir travaillé une ou plusieurs fois dans le cadre d'un intérim. Une certaine proportion n'a toutefois jamais quitté les fichiers du

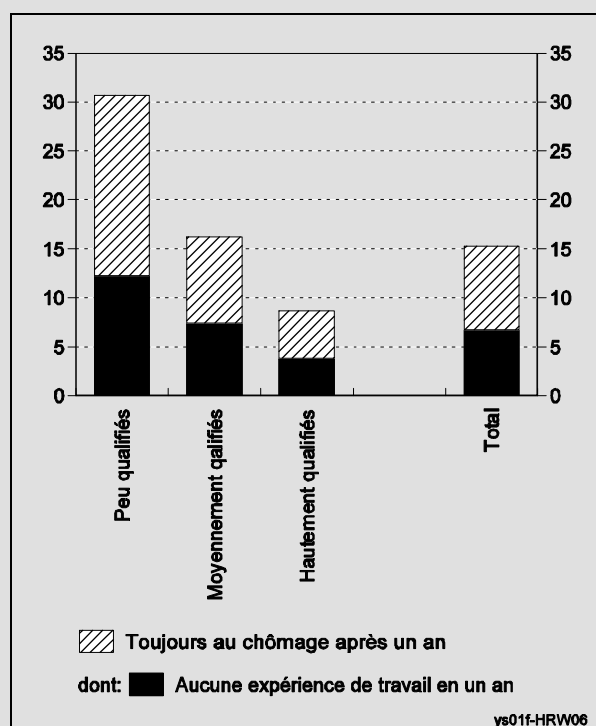
VDAB, ce qui signifie qu'entre le moment où ils ont achevé leurs études et le 30 juin 2005, ils n'ont acquis aucune expérience professionnelle. Ce groupe représente 6,7 p.c. du total des sortants. En 2000, cette proportion était de 9 p.c.; elle n'est jamais passée sous la barre des 5 p.c. depuis.

Sur la période de 2002 à 2005, le pourcentage de sortants toujours au chômage après un an, a été assez stable, autour de 15 p.c.

Cette étude confirme les observations réalisées tant en Belgique que chez nos partenaires européens. Statistiquement, plus le niveau de qualification est élevé, moins le risque est grand de demeurer au chômage. La part des peu et moyennement qualifiés dans le total des sortants du système éducatif est de 15,2 p.c., alors qu'ils représentent plus de 30 p.c. de ceux qui demeurent au chômage après un an. Parmi les moins qualifiés, 12,2 p.c. n'ont acquis aucune expérience professionnelle durant cette année de chômage, contre 7,4 p.c. pour les moyennement qualifiés et 3,8 p.c. des hautement qualifiés. En ce qui concerne les peu qualifiés, ce sont ceux qui ont un diplôme du premier cycle du secondaire ou un diplôme inférieur et les diplômés de l'enseignement secondaire professionnel qui sont les plus touchés, avec plus d'une personne sur trois qui est encore au chômage après un an.

Sortants du système scolaire en 2004 qui sont encore au chômage en 2005, selon le niveau de formation, en Flandre

(en pourcentage de la population de sortants ayant un niveau de qualification correspondant)



Source : VDAB.

Il est important de garder cette idée de trajectoire, même lorsque l'on s'intéresse à un type de transition donné. Pour prendre un cas extrême, les personnes qui changent d'emploi en transitionnant de façon courte par le chômage sont beaucoup plus nombreuses aux États-Unis qu'en Europe, où, en revanche, les mouvements d'un emploi à l'autre jouent un rôle prépondérant (Cahuc et Zylberberg, 1996). Même entre pays de l'Union européenne, ces particularités, expliquées par des différences en termes de préférences et d'institutions du marché du travail, ont pour conséquence que les durées moyennes du chômage, et les caractéristiques des personnes passant du chômage à l'emploi peuvent être fort éloignées.

Il n'existe pas en Belgique d'enquête longitudinale spécifique sur les transitions professionnelles, à l'image par exemple du **Displaced Workers Survey**¹ aux États-Unis qui suit à travers le temps un échantillon de travailleurs licenciés, tant au niveau de leur situation sur le marché du travail que de leurs revenus, en tenant compte de la branche d'activité et de leur salaire avant licenciement.

En Belgique, pour la période de 1992 à 2002, le **Panel Study on Belgian Households (PSBH)** peut, dans une certaine mesure, permettre un suivi de ce type. Ce panel a été initié en 1991 dans le cadre du programme d'impulsion "Recherche sociale" du Ministère fédéral de la politique scientifique. Son objectif initial était l'élaboration d'un fichier de données longitudinales en vue de permettre des analyses dans le domaine de l'économie sociale et de la sociologie de la famille. Ses promoteurs ont eu le souci à la fois de collecter des données de panel représentatives au niveau du pays et des trois régions, mais également de les mettre gratuitement à disposition de la communauté scientifique. Dès 1993, le PSBH a été intégré au panel européen des ménages (**European Community Household Panel (ECHP)**), au prix de certaines modifications, mais en gardant un questionnaire visant un champ plus large que celui de l'ECHP.

Il a été notamment exploité pour étudier l'intrication de la trajectoire professionnelle et du contexte familial (Broze, Gavray et Ruyters, 2001): les auteurs ont montré entre autres que les déterminants des trajectoires professionnelles diffèrent entre genre, avec pour les femmes un risque d'enlèvement plus élevé dans le "marché secondaire", à savoir caractérisé par une forte rotation de la main-d'œuvre et des perspectives d'évolution salariale moindre. Cardelli et Nibona (2004) ont également étudié à partir du PSBH le parcours professionnel des travailleurs des secteurs industriels wallons sur la période 1994 à 2000. Elles ont distingué cinq types de trajectoire professionnelle, les périodes de non emploi constituant une rupture.

Tableau 1 Répartition des types de trajectoires professionnelles au sein de l'échantillon de travailleurs des secteurs industriels en Wallonie dans le PSBH

Types de trajectoires	Pourcentages
Type 1: Trajectoire unique et continue	33
Type 2: Trajectoire marquée par une mobilité sans rupture	19
Type 3: Trajectoire marquée par une mobilité avec rupture(s)	12
Type 4: Trajectoire marquée par une grande mobilité (plus de deux changements) sans rupture	9
Type 5: Trajectoire marquée par une grande mobilité (plus de deux changements) avec rupture(s)	27
Total	100

Source: Cardelli et Nibona (2004).

Il apparaît que la mobilité professionnelle est inscrite dans la majorité des parcours des travailleurs de l'industrie en Wallonie, puisque 67 p.c. ont au moins changé une fois d'employeur durant la période d'observation. L'étude montre également que la situation conjoncturelle au moment de l'entrée initiale sur le marché de l'emploi semble affecter, de manière significative, la qualité de l'insertion.

Le **panel européen des ménages**² (ECHP) a été lancé par Eurostat en 1994. Un échantillon de 60.000 ménages dans 12 pays a été constitué à cette occasion. Treize mille ménages supplémentaires ont été interrogés suite à l'élargissement de l'Union à l'Autriche, la Finlande et la Suède. Tous les adultes repris dans l'échantillon doivent répondre à un questionnaire détaillé sur leur

¹ Le Displaced Workers Survey est le résultat d'une collaboration entre le Bureau of Labor Statistics et le Bureau of the Census.

² Contrairement aux données belges, les données ECPH sont diffusées par Eurostat à des conditions restrictives. Seules les personnes morales peuvent les acquérir et l'accès aux données individuelles est payant.

situation professionnelle, le contexte familial, ainsi que sur une série d'autres sujets (logement, santé, etc.). Les mêmes répondants sont réinterrogés chaque année, formant un panel représentatif permettant de suivre leur trajectoire en tant qu'individu, de même que celle de leur famille. Les entretiens annuels ont été maintenus jusqu'en 2001. Pour l'Allemagne, le Luxembourg et le Royaume-Uni, l'ECHP initial a été arrêté à la troisième vague (1996) - pour ces trois pays, les données de panels nationaux ont été utilisées comme base pour répliquer le questionnaire ECHP. Dans de nombreux pays dont la Belgique, l'ECHP servait de base pour le calcul des indicateurs concernant notamment la pauvreté et l'exclusion sociale.

L'ECHP a cependant toujours connu un certain nombre de problèmes, dont la mise à disposition tardive des résultats (par exemple, l'ECHP de 2001 n'est devenu disponible qu'en décembre 2003), un taux de réponse initial assez faible (de l'ordre de 50 p.c. pour certains pays dont le Luxembourg ou l'Allemagne), un taux d'attrition important (24 p.c. en moyenne sur les quatre premières années, à savoir une personne sur quatre a été perdue de vue ou a refusé de continuer à être interrogée dans les vagues suivantes), ou encore l'absence d'intégration des résultats de l'enquête aux systèmes nationaux de collecte statistique.

L'étude de la mobilité professionnelle à partir de cette source a été tentée de manière très exploratoire par Kruppe (2001). Il conclut que l'ECHP permet de donner un bon aperçu des transitions professionnelles, mais que le nombre limité de personnes interrogées et le délai entre la collecte et l'obtention des données sont deux obstacles importants pour utiliser cette enquête comme outil de monitoring des flux sur le marché du travail.

Grâce à l'expérience accumulée sur l'ECHP, Eurostat a à présent mis au point une série de questionnaires nationaux harmonisés dénommée collectivement le **European Union Survey on Income and Living Conditions (EU-SILC)**, dont l'objectif est d'obtenir plus rapidement des statistiques comparables au niveau européen sur l'inclusion sociale et le niveau d'adéquation des pensions de retraite et la pérennité de ces systèmes. Le nombre de questions dans le module de base du SILC, commun à tous les pays mais qu'ils peuvent compléter s'ils le souhaitent, est beaucoup plus limité que celui de l'ECHP. La méthode de collecte est également différente puisque l'échantillon est renouvelé à 25 p.c. chaque année : l'ensemble des sondés ne sont donc pas suivis sur une longue période comme dans l'ECHP ou le PSBH. L'étude des transitions à partir de cette source dépendra entre autres de la politique de mise à disposition des données individuelles, au-delà des statistiques agrégées utilisées pour le calcul des indicateurs d'intégration sociale ou de niveau de pauvreté.

L'informatisation des dossiers administratifs dans les administrations publiques permet théoriquement la collecte à faible coût d'informations exhaustives sur les carrières professionnelles. Ainsi, dans plusieurs pays, dont la Belgique, le taux d'entrée dans le chômage administratif et sa durée ont été utilisés, permettant une étude approfondie de la dynamique du chômage dans la trajectoire des individus. Par construction, cette source administrative ne permet pas d'étudier des transitions particulières comme les (ré-)entrants sur le marché du travail, les séparations volontaires, ni n'apporter d'éclairage sur les mouvements des travailleurs qui changent d'emploi sans connaître d'épisode de chômage. Les fichiers administratifs ont également permis l'analyse de la mobilité au départ du système d'assistance. Ainsi, pour la Belgique, Cockx (1997) a montré qu'en moyenne la durée durant laquelle une personne perçoit un revenu d'intégration sociale est assez courte: 4,5 mois pour les hommes et 7 mois pour les femmes. Ces durées pourraient toutefois être biaisées vers le bas, car avec ces données tout déménagement géographique d'un bénéficiaire est assimilé à une sortie du système, à cause d'une particularité institutionnelle de l'aide sociale en Belgique, à savoir son co-financement au niveau de la commune. L'analyse multivariée montre que les femmes avec personne à charge et les hommes seuls restent plus longtemps dépendants du système d'assistance que les couples. Les personnes de plus de 45 ans ont également moins de chance de sortir de ce dispositif que les autres groupes d'âge. Enfin, la durée est en moyenne plus longue en Wallonie qu'en Flandre.

Les sources administratives et les enquêtes continueront à être utilisées dans le futur car les enquêtes ont l'avantage de permettre de fournir des données harmonisées comparables entre pays et éventuellement d'inclure des variables de type plus qualitatif, alors qu'une meilleure valorisation des données administratives permet des analyses sur des populations exhaustives, disponibles de plus en plus rapidement, mais en ayant l'inconvénient que les banques de données ainsi rassemblées ne contiennent pas nécessairement l'ensemble des variables pertinentes pour l'étude de la mobilité. Ces banques de données restent en effet un sous-produit d'un système visant d'abord la bonne gestion administrative des dossiers de sécurité sociale et non la collecte d'informations pour la recherche.

La mise au point de la **Datawarehouse Marché du travail et Protection sociale** représente une étape importante dans la valorisation des banques de données administratives. Lors de la rédaction de ce rapport, les dernières données mises à disposition des utilisateurs par cette Datawarehouse portaient encore sur l'année 2002.

La mobilité des travailleurs a été étudiée à partir de cette source par le Steunpunt WAV (2004), qui a calculé le pourcentage de travailleurs salariés qui ont changé d'employeur entre 2001 et 2002. Les résultats de cette étude montrent que la mobilité professionnelle diminue avec l'âge et qu'elle est légèrement inférieure pour les femmes, à l'exception des 18-24 ans ou à Bruxelles. De manière générale, elle est aussi moins importante en Wallonie ou en Flandre, que dans la région de Bruxelles-Capitale.

Tableau 2 Mobilité dans l'emploi des travailleurs salariés par groupe d'âge et région entre 2001 et 2002

(pourcentages de travailleurs salariés ayant changé d'employeur entre le 31 décembre 2001 et le 31 décembre 2002)

		Belgique	Flandre	Wallonie	Bruxelles
Hommes	18-64 ans	5,8	6,1	5,2	6,7
	18-24 ans	12,6	12,9	11,9	13,5
	25-34 ans	8,6	8,9	7,9	9,0
	35-44 ans	5,0	5,2	4,4	5,9
	45-64 ans	2,6	2,7	2,3	3,2
Femmes	18-64 ans	5,6	5,8	4,9	7,0
	18-24 ans	13,9	13,8	13,9	15,5
	25-34 ans	7,5	7,4	7,1	9,6
	35-44 ans	4,3	4,4	3,7	5,6
	45-64 ans	2,3	2,4	2,0	3,2

Source: Steunpunt WAV.

De Lathouwer et al. (2006) ont créé un panel synthétique à partir d'un échantillon représentatif du registre national et des données administratives de la Datawarehouse. Celui-ci permet notamment de décrire de façon statistiquement représentative la trajectoire des nouveaux entrants sur le marché du travail.

Pour mieux qualifier la mobilité professionnelle, il est aussi important de suivre l'évolution salariale d'un individu parallèlement aux transitions dans sa situation sur le marché du travail. Des projets d'exploitation des données administratives disponibles en la matière existent auprès de la Banque nationale de Belgique et du Conseil central de l'économie.

Dans les délais impartis pour ce rapport, la constitution d'une base de données récentes, spécifiquement destinée à étudier la mobilité socio-économique à partir de la Datawarehouse, n'a pas été possible. L'étude de la mobilité socio-économique conduite ici se base par conséquent sur les seuls résultats des **enquêtes sur les forces de travail (EFT)**. Ces enquêtes ont pour objectif de

mesurer l'emploi, le chômage et l'inactivité selon les critères admis internationalement³. Elles ont l'avantage d'être harmonisées au niveau européen et les résultats sont rapidement disponibles. Même si elles couvrent une période assez longue, elles ont d'abord été conçues pour des analyses en coupe transversale et ne permettent pas le suivi des mêmes personnes à travers le temps, comme le ferait une enquête longitudinale.

Pour étudier la mobilité socio-économique, 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, avec l'EFT, un maximum d'une transition par an et par personne peut être enregistré, alors que plusieurs mouvements ont pu avoir lieu durant ce laps de temps. En particulier, si la personne est retournée dans la même situation par rapport à l'activité qu'un an auparavant, il n'y a pas de transition enregistrée.

Contrairement à la situation socio-économique (emploi, chômage, inactivité) au moment de l'enquête, qui est déduite de plusieurs questions afin de satisfaire aux critères internationaux de définition, la situation socio-économique un an avant l'enquête repose uniquement sur la perception subjective de la personne de sa situation vis-à-vis du marché du travail. Cela laisse donc potentiellement la place à des interprétations différentes selon les individus, comme il est inhérent à toute donnée d'enquête. Outre la situation un an avant l'enquête, nous disposons également du genre, du niveau de qualification, de l'âge et du pays ou de la région de résidence (pour la Belgique). Nous étudierons les résultats des EFT pour les années 2004 et 2005. Ces données ne sont pas disponibles pour la France, l'Irlande, le Luxembourg et les Pays-Bas⁴.

Le tableau ci-après est construit en utilisant l'information rétrospective présente dans l'EFT. Nous pouvons diviser la population en âge de travailler en 2004 en trois groupes: les demandeurs d'emploi, les personnes inactives et les personnes ayant un travail. Nous considérons ces trois groupes séparément, en regardant pour chacun leur répartition selon leur situation sur le marché du travail un an plus tard. Parmi ceux qui étaient **demandeurs d'emploi** en 2004, nous constatons que la part de ces personnes ayant un travail en 2005 atteint 47,8 p.c. au Royaume-Uni, près de 41 p.c. en Espagne. De même, le Danemark et le Portugal ont des proportions de personnes chômeuses en emploi un an après de quelque 39,5 et 38 p.c. respectivement. À l'autre extrême du classement des pays, ces proportions sont de l'ordre de 20 p.c. à peine, avec 23,9 p.c. pour l'Allemagne, avec 20,9 p.c. en Belgique et 19,6 p.c. pour la Suède.

Pour les personnes qui se déclaraient **inactives** en 2004 et qui ont un travail en 2005, la proportion dépasse les 25 p.c. en Finlande et au Danemark. Elle atteint encore 12,7 p.c. en Allemagne. À l'autre extrême du classement, on trouve le Portugal avec 6,5 p.c. des inactifs en 2004 en emploi un an plus tard, 4,6 p.c. en Italie et à peine 3,8 p.c. en Grèce. Le taux d'accès à l'emploi au départ de l'inactivité est bas en Belgique, avec 7,7 p.c. En Suède, il n'est guère plus élevé puisqu'il atteint 8,6 p.c.

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

³ Selon la définition du BIT, sur laquelle se base l'EFT, la prestation d'une seule heure de travail rémunérée au cours de la période de référence, soit une semaine donnée, suffit pour que le prestataire soit repris dans le groupe des personnes occupées. Pour être considéré comme demandeur d'emploi, il faut à la fois rechercher activement un travail et être disponible pour travailler dans un délai maximal de deux semaines. Les inactifs sont les personnes en âge de travailler qui ne sont ni en emploi, ni demandeurs d'emploi au sens du BIT.

⁴ Pour l'Autriche, les données ne sont disponibles que pour le premier trimestre de 2004.

Tableau 3 Ventilation de la population au chômage, inactive et occupée en 2004 selon le statut socio-économique observé en 2005

(pourcentages de la population répartie par statut socio-économique en 2004)

	Chômeurs en 2004			Inactifs en 2004			Personnes en emploi en 2004		
	en emploi	chômeur	inactif	en emploi	chômeur	inactif	en emploi	chômeur	inactif
BE	20,9	35,8	43,2	7,7	4,1	88,2	94,8	2,4	2,8
DK	39,5	27,7	32,8	25,2	5,4	69,4	94,6	2,1	3,3
DE	23,9	58,9	17,2	12,7	4,4	82,8	93,5	3,7	2,8
GR	28,7	62,6	8,7	3,8	3,3	92,8	95,3	2,7	2,0
ES	40,8	40,3	18,9	9,0	4,6	86,5	93,1	3,6	3,3
IT	30,3	32,8	36,9	4,6	2,7	92,7	96,3	1,5	2,2
PT	38,1	50,7	11,3	6,5	2,2	91,3	95,5	2,6	1,9
FI	30,0	34,3	35,7	25,5	11,7	62,8	92,3	2,8	4,9
GB	47,8	34,5	17,7	16,3	4,2	79,5	95,1	1,8	3,0
SE	19,6	47,4	33,1	8,6	11,1	80,3	95,1	2,5	2,4
Moyennes	32,0	42,5	25,6	12,0	5,4	82,6	94,6	2,6	2,9

Sources: CE, calculs CSE.

Il faut compléter cette image des flux sur le marché de travail par les **sorties de l'emploi**, vers le chômage ou l'inactivité. La proportion des personnes ne se trouvant plus en emploi en 2005 alors qu'elles l'étaient un an auparavant s'élève à 6,5 p.c. en Allemagne, 6,9 p.c. en Espagne et 7,7 p.c. en Finlande. À l'autre extrême, nous trouvons l'Italie avec 3,7 p.c. Dans la majorité des pays, cette proportion est située autour de 5 p.c. avec 4,9 p.c. pour le Royaume-Uni et la Suède, 5,2 p.c. pour la Belgique et 5,4 p.c. pour le Danemark. Dans les sorties de l'emploi, si l'on distingue entre les deux destinations possibles (chômage ou inactivité), ce sont surtout les transitions vers le chômage qui sont importantes pour l'Allemagne ou l'Espagne, alors que les mouvements de l'emploi vers l'inactivité dominent au Danemark et en Finlande.

Sur la base des EFT du deuxième trimestre 2005, la proportion d'inactifs dans la population en âge de travailler était de 33,6 p.c. en Belgique, une des proportions les plus élevées de l'Union, avec celles de la Grèce (33,2 p.c.), du Luxembourg (35,3 p.c.) et de l'Italie (37,5 p.c.), contre une moyenne de 29 p.c. pour l'UE15. En Belgique, le groupe des inactifs comptait plus de 2,3 millions de personnes, pour une population en âge de travailler de quelque 6,9 millions de personnes. Parmi ceux-ci, 36 p.c. se déclarent aux études, 20 p.c. sont à la retraite ou en pré-pension, 20 p.c. sont occupés à des tâches domestiques, 10 p.c. se considèrent comme chômeurs (à distinguer du concept de demandeurs d'emploi au sens du BIT) et 10 p.c. sont invalides. Au sein de l'UE15, les pourcentages d'inactifs les plus faibles sont observés en Suède (20,4 p.c.), au Danemark (20,6 p.c.), aux Pays-Bas (23,1 p.c.) et en Finlande (23,4 p.c.).

Si l'on fait abstraction des limitations des EFT pour l'étude de la dynamique sur le marché du travail - à savoir que les états sont observés à deux moments donnés, que nous n'avons pas d'informations sur d'éventuels mouvements entre ces moments et que le statut socio-économique un an auparavant repose sur l'appréciation personnelle des répondants -, on peut considérer ces proportions comme une mesure des transitions entre les différents statuts socio-économiques. La sortie du chômage vers l'emploi dépend notamment de la conjoncture, de l'organisation du marché du travail dans les pays considérés et des caractéristiques des agents tels le genre, l'âge ou le niveau d'éducation.

Puisque nous ne disposons pas des données individuelles, il nous faut exploiter les données agrégées en contrôlant pour l'ensemble des variables disponibles.

Chacune des transitions (chômage vers emploi (C→E), inactivité vers emploi (I→E), emploi vers chômage (E→C) et emploi vers inactivité (E→I)) a fait l'objet d'une analyse statistique séparée.

Dans une première partie, nous présentons les résultats pour la Belgique et ses régions, avant de les présenter pour l'ensemble des pays de l'UE15 pour lesquels les données sont disponibles.

1.2. ANALYSE MULTIVARIÉE DES TRANSITIONS EN BELGIQUE

1.2.1. Les transitions vers l'emploi

Les estimations sont réalisées sur des données groupées, à partir de la répartition selon leur statut socio-économique l'année t , des personnes qui se trouvaient dans une situation socio-économique donnée en $t-1$. Par exemple, la proportion des personnes demandeuses d'emploi en 2004 qui sont à présent au travail est considérée dans l'analyse comme une mesure de la transition du chômage vers l'emploi entre 2004 et 2005 pour ce groupe précis de personnes. En regardant ces transitions à un niveau plus désagrégé, on arrive vite à des groupes ayant trait à un faible nombre de personnes. Ainsi, si on regarde le groupe d'individus en emploi en 2005, résidant à Bruxelles, avec un haut niveau d'éducation, qui étaient au chômage un an avant l'enquête, le nombre de personnes est trop restreint selon les critères de représentativité fixés par l'enquête sur les forces de travail et ces proportions ne sont pas utilisées dans l'analyse.

Pour distinguer l'importance des différentes variables sur les transitions, on associe chaque transition observée à un ensemble de variables dichotomiques telles que le fait d'être une femme, de résider à Bruxelles, d'avoir un tel niveau d'éducation, etc. Nous utilisons à cette fin un modèle logit, estimé à l'aide de la méthode du Chi-Carré, qui permet précisément d'exploiter des données groupées (Amemiya, 1981).

Avec une telle analyse multivariée, l'effet d'une variable est mesuré en contrôlant pour toutes les autres variables disponibles. Ainsi, l'effet significatif d'être une femme n'est pas lié au niveau d'éducation moyen différent des femmes par rapport aux hommes, ou à la répartition hommes-femmes potentiellement différente dans les trois régions du pays, car le modèle tient également compte de ces effets spécifiques.

Comme notre modèle comporte uniquement des variables dichotomiques comme explicatives, on présente les résultats pour un individu ou un groupe de référence. Dans nos estimations, l'individu de référence est un homme, âgé de 25 à 54 ans, peu qualifié, vivant en Wallonie, dont on observe la transition en 2005 par rapport à sa situation socio-économique un an avant l'enquête. Ainsi dans le tableau ci-après, la probabilité de passer du chômage en 2004 à l'emploi en 2005 pour l'individu de référence est de 18,8 p.c. Pour une femme, ayant exactement les mêmes caractéristiques que l'individu de référence à l'exception du sexe (à savoir: âgée de 25 à 54 ans, peu qualifiée, vivant en Wallonie, dont on observe la transition en 2005), cette probabilité de transition est de 12,1 p.c., soit une différence de -6,7 points de pourcentage.

Tableau 4 Résultats économétriques pour les transitions vers l'emploi entre 2004 et 2005

(pourcentages)

	Probabilité ¹ (être en emploi / chômage un an avant)	Significativité ²	Probabilité ¹ (être en emploi / inactivité un an avant)	Significativité ²
Référence ³	18,8	***	6,9	***
Femme	12,1	***	4,6	***
15-24 ans	47,5	***	7,4	
Moyennement qualifié	25,4	***	14,1	***
Hautement qualifié	41,8	***	37,8	***
Flandre	30,0	***	7,1	
Transition entre 2003 et 2004	16,8		5,8	*

Sources: CE, calculs CSE.

¹ Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type *ceteris paribus*: on modifie une seule caractéristique à la fois par rapport à l'individu de référence. Ainsi, la femme dont la probabilité de transition est reprise dans le tableau n'est différente de l'individu de référence que par son genre; les autres caractéristiques (telles que le niveau d'éducation, la région de résidence, l'année de transition, etc.) sont identiques à celles de l'individu de référence.

² ***: significatif à 1 p.c., **: significatif à 5 p.c., *: significatif à 10 p.c.

³ Homme, âgé de 25 à 54 ans, peu qualifié, résidant en Wallonie, dont on observe la transition entre 2004 et 2005.

Remarquons que les transitions entre 2004 et 2005 ne semblent pas significativement différentes des transitions entre 2003 et 2004, car la variable t_{2004} , qui capture cette différence, n'est pas significative⁵. En tout état de cause, l'effet mesuré, indiquant des conditions moins favorables en 2004⁶, est modeste. C'est la classe d'âge qui a l'effet le plus important, les 15-24 ans ont une probabilité plus importante de quelque 30 points de pourcentage par rapport au groupe de référence de transiter vers l'emploi. Le niveau d'éducation a également un effet très marqué: les personnes moyennement qualifiées mais autrement similaires au groupe de référence ont une probabilité de 25 p.c. de transiter vers l'emploi, alors que celle-ci atteint quelque 42 p.c. pour les hautement qualifiées. Même en contrôlant pour le niveau d'éducation, l'âge et le genre, la région de résidence garde un effet significatif: en Flandre, les personnes ont en moyenne une probabilité de 11 points plus élevée de passer du chômage à l'emploi. Remarquons que les variables indicatrices pour la résidence à Bruxelles ou pour la classe d'âge des 55-64 ans ne sont pas reprises dans le modèle. Il n'y avait pas de données groupées représentatives qui auraient permis de mesurer l'effet différentiel d'appartenir à la classe d'âge 55-64 ou de résider à Bruxelles sur la transition du chômage à l'emploi.

Les taux de transition sont calculables pour toute combinaison de caractéristiques mais ils ne peuvent pas être directement déduits des probabilités reprises dans le tableau. Ce calcul se fait à partir des coefficients estimés des paramètres qui sont repris en annexe à ce chapitre.

La probabilité de passer de l'inactivité à l'emploi est beaucoup plus faible que la probabilité de transiter vers l'emploi à partir du chômage. Pour notre groupe de référence, elle s'élèverait à quelque 7 p.c. C'est surtout le niveau de qualification qui a un effet sur cette probabilité: les personnes moyennement qualifiées ont une probabilité doublée de quitter l'inactivité pour l'emploi, avec 14 p.c. et celle-ci atteint quelque 38 p.c. pour les plus qualifiées.

Même en contrôlant pour le niveau d'éducation, la probabilité de sortir de l'inactivité pour l'emploi chute d'un tiers pour les femmes, pour atteindre 4,6 p.c. La différence de conjoncture entre 2004 et 2005 n'a pas d'effet significatif à 5 p.c.: le modèle montre cependant que les sorties de l'inactivité vers l'emploi étaient proportionnellement moins nombreuses en 2004 qu'en 2005, ce

⁵ Pour voir si une caractéristique a un effet statistiquement significatif sur la transition étudiée, on teste si le coefficient de la variable correspondant à cette caractéristique est différent de zéro. L'hypothèse H_0 testée ici est "le coefficient est égal à zéro". On rejette H_0 si sa crédibilité tombe en dessous d'un seuil d'erreur α spécifié (par ordre de sévérité croissante, $\alpha = 10$ p.c., 5 p.c. ou 1 p.c.).

⁶ L'année 2004 a été caractérisée par une conjoncture économique plus favorable que 2003 et 2005. Compte tenu des délais traditionnellement observés entre l'évolution de l'activité et celle de l'emploi, l'influence possible de la croissance plus vive en 2004 se fait sentir en 2005 (voir aussi le commentaire de la première partie de ce rapport).

qui est cohérent avec les résultats obtenus pour la transition C -> E commentés ci-dessus. Appartenir à la classe d'âge 15-24 ou résider en Flandre plutôt qu'en Wallonie n'a pas non plus d'effet significatif. Il n'y avait pas de données représentatives permettant de procéder à l'estimation pour les personnes âgées de 55 ans et plus ou résidant à Bruxelles.

Nous retiendrons donc que sur la base de ces données EFT, le passage du chômage vers l'emploi est influencé par des variables différentes de celles déterminant le passage de l'inactivité à l'emploi. Dans les deux cas, le niveau d'éducation a un impact majeur et positif sur la transition vers l'emploi, de même que les femmes restent toujours défavorisées par rapport aux hommes. Sur les deux années d'observations, la conjoncture a joué dans le même sens pour ces deux types de transition, même si les effets ne sont pas significatifs. Par contre, le fait d'appartenir à la classe d'âge des 15-24 ans ou de résider en Flandre, qui sont des éléments qui augmentent de façon très sensible la probabilité de passer du chômage à l'emploi, semblent ne pas avoir d'effet sur la probabilité de sortir de l'inactivité pour l'emploi.

1.2.2. Les sorties de l'emploi

Les données permettent également d'étudier les caractéristiques des personnes chômeuses ou inactives selon la dernière enquête sur les forces de travail, et qui déclaraient avoir un travail un an avant celle-ci.

Pour les personnes du groupe de référence qui étaient employées en 2004, la probabilité de transition vers le chômage est estimée à 4,4 p.c. Cette probabilité de sortie de l'emploi est de 35 p.c. moins élevée pour les moyennement qualifiés à 2,8 p.c. et de 50 p.c. moins élevée pour les personnes hautement qualifiées, à 2,1 p.c. Les transitions de l'emploi vers le chômage sont proportionnellement beaucoup moins importantes en Flandre qu'en Wallonie, avec une probabilité de 2,7 p.c. Les femmes connaissent un taux de sortie de l'emploi de quelque 20 p.c. plus élevé que les hommes ayant les mêmes caractéristiques. Il n'y a pas de différence significative entre les transitions enregistrées en 2004 par rapport aux transitions de 2005. Par manque de données représentatives, il n'est pas possible de distinguer l'effet de Bruxelles ou des classes d'âge.

Tableau 5 Résultats économétriques pour les sorties de l'emploi entre 2004 et 2005

(pourcentages)

	Probabilité ¹ (être au chômage / en emploi un an avant)	Significativité ²	Probabilité ¹ (être en inactivité / en emploi un an avant)	Significativité ²
Référence ³	4,4	***	2,9	***
Femme	5,4	***	5,4	***
55-64 ans	n.d.	n.d.	17,9	***
Moyennement qualifié	2,8	***	1,7	***
Hautement qualifié	2,1	***	1,3	***
Flandre	2,7	***	1,9	***
Transition entre 2003 et 2004	4,4		2,9	**

Sources: CE, calculs CSE.

¹ Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type *ceteris paribus*: on modifie une seule caractéristique à la fois par rapport à l'individu de référence. Ainsi, la femme dont la probabilité de transition est reprise dans le tableau n'est différente de l'individu de référence que par son genre; les autres caractéristiques (telles que le niveau d'éducation, la région de résidence, l'année de transition, etc.) sont identiques à celles de l'individu de référence.

² ***: significatif à 1 p.c., **: significatif à 5 p.c., *: significatif à 10 p.c.

³ Homme, âgé de 25 à 54 ans, peu qualifié, résidant en Wallonie, dont on observe la transition entre 2004 et 2005.

Pour les mouvements de l'emploi vers l'inactivité, toutes les variables reprises dans le modèle sont significatives, à l'exception de celle permettant de distinguer les transitions en 2004 et 2005. C'est l'âge qui apparaît avoir le plus fort impact: la probabilité de sortie de l'emploi vers l'inactivité passe de 2,9 p.c. pour notre groupe de référence à quelque 18 p.c. pour les personnes âgées de 55 ans et plus. Ce résultat reflète l'importance en Belgique des systèmes de retrait précoce du marché du travail pour cette classe d'âge: un grand nombre de sorties s'effectue bien

avant l'âge légal de retraite⁷. La probabilité de transiter vers l'inactivité est également beaucoup plus importante pour les femmes, passant de 2,9 p.c. pour les hommes à 5,4 p.c. pour les femmes, ceteris paribus. Le niveau d'éducation et la région jouent également un rôle important: les personnes ayant une qualification moyenne ont 40 p.c. moins de chances de passer en inactivité, à 1,7 p.c., alors que pour les plus qualifiés, cette probabilité tombe à 1,3 p.c. En Flandre, même en contrôlant pour le sexe, l'âge et le niveau d'éducation, la probabilité de sortir de l'emploi pour l'inactivité est en moyenne de 30 p.c. moins élevée qu'en Wallonie.

Dans l'estimation de ces modèles, nous sommes contraints par les données disponibles et leur nature. Nous verrons, dans la section consacrée à la mobilité professionnelle, que la stabilité de l'emploi, inversement proportionnelle aux sorties de l'emploi auxquelles nous nous intéressons ici, est également fonction de la branche d'activité et de l'ancienneté dans l'emploi. De manière générale, toutes ces transitions dépendent à la fois des caractéristiques du travailleur, du poste de travail et du contexte économique.

1.3. ANALYSE MULTIVARIÉE DES TRANSITIONS DANS L'UE15

Nous pouvons réaliser le même type d'analyse, en mettant en commun l'ensemble des pays de l'UE15 pour lesquels les données sont disponibles et les groupes suffisamment représentatifs selon les critères fixés par Eurostat. Il est tenu compte d'éventuelles différences de conjoncture économique entre les pays en introduisant pour chacun la croissance annuelle du PIB à prix constants pour les deux années sur lesquelles portent les observations. Nous faisons l'hypothèse que toutes les autres différences existant entre les pays (institutions du marché du travail, modes de concertation entre partenaires sociaux, degré de flexibilité des salaires, etc.) sont adéquatement capturées par une variable dichotomique. L'effet des autres variables est supposé identique à travers les 11 pays.

⁷ Dans le régime général, l'âge légal de la pension est de 65 ans. Pour les femmes, l'âge légal de pension est relevé graduellement pour atteindre 65 ans. Il était de 63 ans en 2005. Il est de 64 ans depuis le 1er janvier 2006.

Tableau 6 Résultats de l'estimation pour la transition du chômage vers l'emploi (C→E) entre 2004 et 2005

Variable	Coefficient du paramètre	Écart-type	Significativité ¹	Probabilité ² (être en emploi / chômage un an avant) (en p.c.)	Différence par rapport à l'individu de référence ³
Référence ³	0,508	0,068	***	21,3	
Femme	0,216	0,014	***	14,7	-6,6
15-24 ans	-0,137	0,018	***	26,0	4,7
55-64 ans	0,442	0,033	***	9,0	-12,3
Moyennement qualifié	-0,180	0,015	***	27,5	6,2
Hautement qualifié	-0,370	0,023	***	34,3	13,0
DK	-0,721	0,097	***	47,1	25,8
DE	-0,106	0,041	***	24,9	3,6
GR	0,021	0,090		20,6	-0,7
ES	-0,582	0,057	***	42,1	20,8
IT	-0,270	0,045	***	30,7	9,4
AT	-0,420	0,171	**	36,2	14,9
PT	-0,644	0,065	***	44,4	23,1
FI	-0,231	0,105	**	29,3	8,0
SE	0,091	0,094		18,4	-2,9
GB	-0,643	0,064	***	44,3	23,1
Transition entre 2003 et 2004	-0,037	0,033			
Taux de croissance du PIB	-0,036	0,025			

Sources: CE, calculs CSE.

¹ ***: significatif à 1 p.c., **: significatif à 5 p.c., *: significatif à 10 p.c.

² Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type *ceteris paribus*: on modifie une seule caractéristique à la fois par rapport à l'individu de référence. Ainsi, la femme dont la probabilité de transition est reprise dans le tableau n'est différente de l'individu de référence que par son genre; les autres caractéristiques (telles que le niveau d'éducation, le pays de résidence, l'année de transition, etc.) sont identiques à celles de l'individu de référence.

³ Homme, âgé de 25 à 54 ans, peu qualifié, résidant en Belgique, dont on observe la transition entre 2004 et 2005.

Concernant la probabilité d'être en emploi alors que l'on se déclarait chômeur un an avant l'enquête, les estimations réalisées sur l'ensemble des pays donnent une image relativement similaire à celles sur les seules données belges. Le sens des effets des variables explicatives est identique, par contre l'influence de la classe d'âge ou du niveau d'éducation apparaît plus limitée tout en restant importante. Les femmes ont une probabilité de 30 p.c. inférieure à transiter vers l'emploi par rapport à leurs homologues masculins, alors que les jeunes de 15 à 24 ont une probabilité de sortie du chômage vers l'emploi de 26 p.c. contre 21 p.c. pour le groupe de référence. La mise en commun des données permet également d'estimer l'effet d'appartenir à la classe d'âge des 55 ans et plus. Ce groupe d'âge connaîtrait une probabilité de plus de 50 p.c. inférieure de sortir vers l'emploi par rapport aux 25-54 ans, dans l'ensemble des pays examinés, ce qui démontre si besoin était, que les difficultés de réinsertion des chômeurs âgés ne sont pas spécifiques à la Belgique. Pour le niveau d'éducation, les plus qualifiés auraient une probabilité de transition vers l'emploi de 34 p.c. par rapport aux 21 p.c. des moins qualifiés, alors que cette probabilité était plus que doublée selon les seules données belges.

Tableau 7 Résultats de l'estimation pour la transition de l'inactivité vers l'emploi (I→E) entre 2004 et 2005

Variable	Coefficient du paramètre	Écart-type	Significativité ¹	Probabilité ² (être en emploi / inactivité un an avant) (en p.c.)	Différence par rapport à l'individu de référence ³
Référence ³	1,081	0,065	***	5,7	
Femme	0,143	0,014	***	3,6	-2,0
15-24 ans	-0,081	0,015	***	7,1	1,4
55-64 ans	0,490	0,021	***	0,9	-4,7
Moyennement qualifié	-0,256	0,014	***	10,8	5,2
Hautement qualifié	-0,680	0,024	***	23,4	17,7
DK	-0,903	0,058	***	31,2	25,6
DE	-0,306	0,038	***	12,1	6,4
GR	0,268	0,086	***	2,3	-3,3
ES	-0,070	0,054		6,9	1,2
IT	-0,021	0,042		6,0	0,4
AT	-0,600	0,093	***	20,7	15,0
PT	-0,072	0,063		6,9	1,3
FI	-0,669	0,089	***	23,0	17,3
SE	-0,191	0,061	***	9,3	3,7
GB	-0,388	0,046	***	14,3	8,6
Transition entre 2003 et 2004	-0,042	0,031			
Taux de croissance du PIB	-0,013	0,024			

Sources: CE, calculs CSE.

¹ ***: significatif à 1 p.c., **: significatif à 5 p.c., *: significatif à 10 p.c.

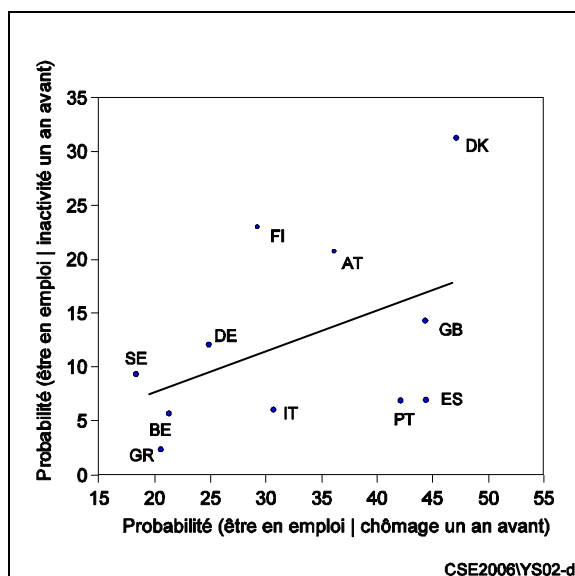
² Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type *ceteris paribus*: on modifie une seule caractéristique à la fois par rapport à l'individu de référence. Ainsi, la femme dont la probabilité de transition est reprise dans le tableau n'est différente de l'individu de référence que par son genre; les autres caractéristiques (telles que le niveau d'éducation, le pays de résidence, l'année de transition, etc.) sont identiques à celles de l'individu de référence.

³ Homme, âgé de 25 à 54 ans, peu qualifié, résidant en Belgique, dont on observe la transition entre 2004 et 2005.

Le même commentaire reste valable pour la transition de l'inactivité vers l'emploi: à part la variable dichotomique qui mesure les différences entre les transitions en 2004 et 2005 dont le coefficient n'est pas significatif, les signes des effets des variables explicatives sont identiques à ceux mesurés sur les seules données belges. L'amplitude de ces effets est relativement similaire. Notons que sur l'ensemble des pays pris en compte dans l'analyse, le fait d'appartenir à la classe d'âge des 15-24 ans augmente considérablement la probabilité de passer de l'inactif à l'emploi, alors que celle des 55-64 ans est cinq fois moindre que pour le groupe des 25-54 ans: la difficulté de rejoindre le marché du travail pour les âgés est un problème général pour tous les pays de l'UE15; il est d'autant plus grand qu'il s'agit de personnes préalablement inactives, pensons notamment aux femmes dites "rentrantes" qui tentent de reprendre une activité professionnelle après une période, souvent longue, d'inactivité. Le niveau d'éducation joue positivement sur la transition de l'inactivité vers l'emploi: cette probabilité est quatre fois plus importante pour les personnes hautement qualifiées que pour les peu qualifiées.

L'intérêt de procéder à la régression sur l'ensemble des pays n'est pas seulement de tester la robustesse des effets des variables explicatives sur les transitions, mais aussi de permettre un classement des pays selon les probabilités de transition vers l'emploi, en contrôlant pour les différences de structure de population qui pourraient exister entre ces pays, dans la répartition hommes-femmes, la proportion de jeunes et de seniors ou l'importance des moins qualifiés.

Graphique 2 Transition vers l'emploi au départ de l'inactivité ou du chômage entre 2004 et 2005



Sources: CE, Calculs CSE.

Le graphique ci-dessus utilise les probabilités estimées précédemment. On observe, tant pour la probabilité de transition du chômage vers l'emploi que pour celle de l'inactivité vers l'emploi, de larges différences entre les pays. L'analyse suggère une relation positive entre les transitions vers l'emploi, quelle que soit la situation socio-économique déclarée un an auparavant, pour les gens qui n'étaient pas en emploi. Cette relation est statistiquement significative en prenant un seuil à 10 p.c.

Tant pour la transition à partir du chômage qu'à partir de l'inactivité, la Belgique, la Grèce et la Suède ont des performances médiocres. Le Royaume-Uni et le Danemark présentent par contre des probabilités de transition vers l'emploi plus élevées que les autres pays européens. Le graphique illustre en particulier la capacité de réinsertion des inactifs plus élevée en Finlande, en Autriche et au Danemark.

Résumé

L'étude des transitions du chômage vers l'emploi ou de l'inactivité vers l'emploi à partir des données des enquêtes sur les forces de travail montre des différences importantes entre pays de l'UE15.

Sur la base des données de 2004 et 2005, la Belgique appartient au groupe des pays où ces transitions sont les plus faibles, avec la Grèce et la Suède, alors qu'au Danemark et au Royaume-Uni, le passage vers l'emploi tant des chômeurs que des inactifs est statistiquement plus fréquent.

Dans tous les pays, l'âge et le niveau de qualification restent des déterminants majeurs de la transition vers l'emploi. Les femmes sont toujours en retrait des travailleurs masculins.

Pour la Belgique, résider en Flandre est un élément qui augmente de façon très sensible la probabilité de passer du chômage à l'emploi, mais ne semble pas avoir d'effet sur la transition entre l'inactivité et l'emploi.

Annexe**Résultats économétriques détaillés pour les différentes transitions en Belgique****Résultats de l'estimation pour la transition du chômage vers l'emploi (C→E) entre 2004 et 2005**

Variable	Coefficient du paramètre	Écart-type	t-ratio	Pr > t	Probabilité ² (être en emploi chômage un an avant)
Référence ¹	0,51472	0,05575	9,23	<,0001	18,8
Femme	0,23384	0,05002	4,68	<,0001	12,1
15-24 ans	-0,81119	0,17850	-4,54	<,0001	47,5
Moyennement qualifié	-0,20096	0,04460	-4,51	<,0001	25,4
Hautement qualifié	-0,65175	0,10234	-6,37	<,0001	41,8
Flandre	-0,32953	0,04434	-7,43	<,0001	30,0
Transition entre 2003 et 2004	0,06367	0,04314	1,48	0,1467	16,8

Résultats de l'estimation pour la transition de l'invalidité vers l'emploi (I→E) entre 2004 et 2005

Variable	Coefficient du paramètre	Écart-type	t-ratio	Pr > t	Probabilité ² (être en emploi inactivité un an avant)
Référence ¹	0,98204	0,06045	16,25	<,0001	6,9
Femme	0,14136	0,04341	3,26	0,0017	4,6
15-24 ans	-0,02359	0,04556	-0,52	0,6062	7,4
Moyennement qualifié	-0,30963	0,04037	-7,67	<,0001	14,1
Hautement qualifié	-1,00866	0,06154	-16,39	<,0001	37,8
Flandre	-0,00737	0,04516	-0,16	0,8709	7,1
Transition entre 2003 et 2004	0,06424	0,03781	1,70	0,0934	5,8

Résultats de l'estimation pour la transition de l'emploi vers le chômage (E→C) entre 2004 et 2005

Variable	Coefficient du paramètre	Écart-type	t-ratio	Pr > t	Probabilité ² (être au chômage en emploi un an avant)
Référence ¹	1,14178	0,02423	47,12	<,0001	4,4
Femme	-0,06834	0,01849	-3,70	0,0006	5,4
Moyennement qualifié	0,12845	0,02016	6,37	<,0001	2,8
Hautement qualifié	0,21109	0,02688	7,85	<,0001	2,1
Flandre	0,14561	0,02022	7,20	<,0001	2,7
Transition entre 2003 et 2004	-0,00491	0,01809	-0,27	0,7872	4,4

Résultats de l'estimation pour la transition de l'emploi vers l'invalidité (E→I) entre 2004 et 2005

Variable	Coefficient du paramètre	Écart-type	t-ratio	Pr > t	Probabilité ² (être inactif en emploi un an avant)
Référence ¹	1,26894	0,03208	39,55	<,0001	2,9
Femme	-0,19509	0,02207	-8,84	<,0001	5,4
55-64 ans	-0,72582	0,03045	-23,84	<,0001	17,9
Moyennement qualifié	0,13364	0,02061	6,48	<,0001	1,7
Hautement qualifié	0,19551	0,02813	6,95	<,0001	1,3
Flandre	0,10437	0,02708	3,85	0,0004	1,9
Transition entre 2003 et 2004	-0,00009	0,01889	0,00	0,9962	2,9

Sources: CE, calculs CSE.

¹ Homme, âgé de 25 à 54 ans, peu qualifié, résidant en Wallonie, dont la transition est observée entre 2004 et 2005.² Les probabilités reprises dans le tableau ne sont pas additives. La présentation adoptée est de type *ceteris paribus*: on modifie une seule caractéristique à la fois par rapport à l'individu de référence. Ainsi, la femme dont la probabilité de transition est reprise dans le tableau n'est différente de l'individu de référence que par son genre; les autres caractéristiques (telles que le niveau d'éducation, la région de résidence, l'année de transition, etc.) sont identiques à celles de l'individu de référence.

2. MOBILITÉ FONCTIONNELLE ET PROFESSIONNELLE

Les réallocations de ressources sont permanentes au sein de toute économie. Même en période de croissance, des entreprises réduisent leurs effectifs, d'autres font faillite, d'autres encore sont créées. La mondialisation et l'évolution rapide des technologies, particulièrement dans le domaine de l'information et des communications, renforcent cette dynamique, consolidant notamment la prédominance des activités de services au détriment des activités industrielles dans la plupart des économies européennes.

Ces mutations du marché du travail exigent une grande faculté d'adaptation des entreprises comme de la main-d'œuvre. Cette adaptabilité peut également prendre différentes formes au sein d'une entreprise et toucher par exemple l'organisation du travail, les horaires et les tâches à effectuer.

Pour un travailleur, elle peut impliquer un changement de poste de travail, de fonction ou de localisation au sein de la même entreprise, les travailleurs étant amenés, dans le cadre de leur plan de carrière, de la réorganisation ou de la restructuration des activités de leur entreprise, à assumer d'autres responsabilités ou à se déplacer vers un autre service ou siège d'exploitation. On parlera dans ce cas de mobilité fonctionnelle.

On parle en revanche de mobilité professionnelle lorsque le travailleur change d'employeur (dans le cas des salariés) ou d'activité (dans le cas des indépendants), qu'il agisse d'un mouvement initié par le travailleur lui-même (mobilité professionnelle volontaire) ou par l'employeur (mobilité professionnelle contrainte, à la suite d'un licenciement ou du non-renouvellement de contrats de travail temporaires).

2.1. MOBILITÉ FONCTIONNELLE

La mobilité fonctionnelle, qui recouvre les changements de poste de travail ou de fonction au sein de la même entreprise, présente différentes facettes. Il peut s'agir d'une mobilité verticale, lorsque le travailleur est amené à occuper un poste comportant davantage de responsabilités, ou de mobilité horizontale, lorsque le travailleur qui change de poste de travail occupe le même type de fonction au sein d'un service ou d'une unité de production différents.

Le premier type de mobilité représente un outil de gestion de la carrière. Il permet de faire progresser un travailleur sur l'échelle hiérarchique de l'entreprise, en fonction de ses connaissances et de ses compétences. Le second type de mobilité permet aux travailleurs de diversifier leurs compétences, puisqu'ils exercent les mêmes fonctions dans un cadre différent. Cette mobilité est positive dès lors qu'elle valorise la polyvalence, l'autonomie et la capacité d'adaptation et d'apprentissage du travailleur. De tels changements d'affectation permettent aussi aux employeurs, dans certains cas, d'éviter de procéder à des licenciements, les travailleurs en surnombre dans un service étant affectés à un département en expansion.

Appréhender la mobilité fonctionnelle n'est pas une tâche aisée. Il est, d'une part, difficile d'identifier de façon univoque les mouvements de personnel qui relèvent de la mobilité verticale, de ceux qui résultent de la mobilité horizontale. Le contenu d'une même fonction peut en effet être différent d'un service ou département à l'autre (notamment en fonction de la taille de ceux-ci ou de leur importance stratégique dans l'entreprise) et d'un employeur à l'autre.

En dehors du problème de la qualification des mouvements, la comptabilisation de ceux-ci est également problématique. À notre connaissance, il n'existe pas d'enquêtes ou d'études longitudinales permettant de les mesurer.

2.2. MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

La mobilité professionnelle, on l'a dit, caractérise le changement d'employeur (dans le cas des salariés) ou d'activité économique (dans le cas des indépendants).

La rotation des effectifs comporte des avantages et des inconvénients, dans le chef des employeurs comme dans celui des travailleurs. Il s'agit de trouver un équilibre, pour les uns comme pour les autres, qui permette une gestion optimale de la production comme de la main-d'œuvre.

Pour l'employeur, la rotation du personnel est garante de flexibilité dans l'ajustement de son effectif - et, partant, de sa production -, tant au niveau quantitatif que qualitatif. Les coûts qui y sont liés ne sont cependant pas nuls. Les procédures de recrutement, notamment, sont par nature coûteuses⁸. L'engagement d'un nouveau travailleur est en outre souvent suivi d'une période d'ajustement des compétences de celui-ci aux impératifs de la production, ajustement qui nécessite parfois un investissement en formation. Pendant cette période, le nouveau salarié n'est pas totalement disponible pour la production ou sa productivité est moindre. Par ailleurs, cet investissement est en partie perdu au profit d'un concurrent dès lors que le travailleur quitte son emploi pour rejoindre une autre entreprise. Du fait de ce processus d'ajustement, la quantité et la qualité de la production peuvent être momentanément affectées par l'arrivée d'un nouveau travailleur, surtout si elle compense le départ d'une personne expérimentée. Par ailleurs, si la rotation des travailleurs est élevée, leur motivation et leur dévouement à l'entreprise seront plus faibles, surtout si celle-ci investit peu en eux et s'ils pensent que leur emploi est précaire.

Pour le travailleur, une rotation élevée des effectifs, généralisée à l'ensemble des entreprises, peut permettre d'envisager avec une relative sérénité l'éventualité d'un licenciement, puisqu'il est assuré de retrouver un emploi assez facilement. Le changement d'emploi n'est, dans ce contexte, pas stigmatisant. Même si sa situation est susceptible de s'améliorer, le travailleur ne dispose d'aucune garantie sur la qualité du nouvel emploi qu'il décrochera, que ce soit en termes de rémunération, de temps et d'organisation du travail ou d'environnement de travail. Cette incertitude peut être difficile à gérer s'il faut en outre concilier vie professionnelle et charges familiales. Le sentiment d'insécurité face au changement d'emploi sera par ailleurs fonction du système de protection sociale, en ce qui concerne par exemple le niveau et la durée de l'indemnisation du chômage, l'efficacité des procédures d'aide à la recherche d'un emploi ou l'accès des demandeurs d'emploi à des formations.

Même si les statistiques en la matière ne sont pas nombreuses, la mobilité professionnelle est plus aisée à appréhender que la mobilité fonctionnelle. Deux sources de données ont été exploitées dans le cadre de ce rapport, les enquêtes sur les forces de travail et les bilans sociaux des entreprises.

Les enquêtes sur les forces de travail ne permettent pas d'identifier les changements d'employeurs. Elles comportent néanmoins une question permettant d'appréhender l'ancienneté des répondants dans l'emploi actuel, qu'il s'agisse de salariés ou de travailleurs indépendants, c'est-à-dire la période écoulée depuis le début de la relation de travail entre un salarié et son employeur ou depuis le lancement de l'activité d'un travailleur indépendant. Elle permet donc de mesurer la stabilité de l'emploi, et cela à l'échelle européenne, nationale et régionale.

Les bilans sociaux déposés annuellement par les entreprises auprès de la Centrale des bilans de la Banque nationale de Belgique représentent, pour la Belgique uniquement, une seconde source

⁸ Selon une enquête réalisée par Idea Consult au cours du premier semestre de 2006 (Federgon(2006)), un tiers seulement des entreprises belges gèrent le recrutement de nouveau personnel uniquement en direct. La plupart d'entre elles justifient cette pratique par le fait qu'elles disposent d'un service du personnel ou d'un responsable des ressources humaines. Les autres entreprises font appel (en partie ou entièrement) à des partenaires externes, ce qui peut s'avérer coûteux. Ces partenaires peuvent être des entreprises de travail intérimaire, des cabinets de recrutement ou encore le FOREM, l'ORBEM ou le VDAB.

d'informations. Ces bilans permettent d'examiner les motifs pour lesquels les travailleurs des grandes⁹ entreprises quittent leur employeur et la vitesse de rotation du personnel engagé sous contrat à durée indéterminée.

Les deux sources d'informations fournissent des informations différentes et complémentaires.

2.2.1. L'ancienneté dans l'emploi mesurée par les enquêtes sur les forces de travail

2.2.1.1. *Ancienneté moyenne: comparaison internationale*

Auer et al. (2005) ont procédé, à partir de la question des enquêtes européennes sur les forces de travail sur l'ancienneté dans l'emploi - c'est-à-dire le temps passé par les travailleurs (salariés et indépendants) au sein d'une même entreprise ou d'une même activité -, à un calcul de l'ancienneté moyenne telle qu'elle est constatée au moment de l'enquête. Les données sont disponibles pour chacun des pays de l'UE15, sauf pour l'Autriche.

Il ressort de cette analyse qu'en 2002, dernière année pour laquelle les auteurs disposent de données, l'ancienneté moyenne des travailleurs était de 10,6 ans dans l'UE15, un résultat très comparable à celui enregistré dix ans plus tôt. Cette variable prend cependant des valeurs assez différentes selon les États membres. De même, l'ancienneté moyenne a progressé dans certains pays, tandis qu'elle diminuait ailleurs.

Ainsi, au Royaume-Uni et au Danemark, les travailleurs étaient en moyenne, en 2002, occupés depuis environ 8 ans dans la même entreprise ou la même activité, tandis qu'en Italie et en Grèce, cette durée était de respectivement 12,1 et 13,2 ans. En Belgique, l'ancienneté moyenne s'élevait à 11,6 ans en 2002, soit un an de plus que la moyenne européenne.

Tableau 8 Ancienneté moyenne¹ dans les pays de l'Union européenne

(nombre d'années)

	1992	1997	2002	Différence entre 2002 et 1992
GB	8,1	8,0	8,1	0,0
DK	8,8	8,5	8,4	-0,4
ES	9,9	10,0	9,9	0,0
NL	8,9	9,8	9,9	1,0
IE	11,1	10,2	10,0	-1,1
FI	n.d.	10,4	10,3	n.d.
SE	n.d.	11,5	10,5	n.d.
DE	10,7	10,1	10,7	0,0
FR	10,4	10,9	11,3	0,9
LU	10,1	10,5	11,3	1,2
BE	11,0	11,4	11,6	0,6
PT	11,1	12,4	11,7	0,6
IT	11,9	12	12,1	0,2
GR	13,5	13,6	13,2	-0,3
UE15 ²	10,5	10,7	10,6	0,1

Source: Auer, Berg et Coulibay (2005).

¹ Salariés et indépendants.

² Sauf Autriche.

⁹ En fait celles qui déposent un bilan social établi sur la base du schéma complet, c'est-à-dire:

- celles dont la moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés excède 100 personnes ou
- celles qui remplissent plus d'un des critères ci-après: moyenne annuelle du nombre de travailleurs occupés supérieure à 50 personnes, chiffre d'affaires annuel (hors tva) supérieur à 7.300.000 euros, total du bilan supérieur à 3.650.000 euros.

L'évolution entre 1992 et 2002 n'a pas été homogène: c'est au Luxembourg, aux Pays-Bas et en France que l'ancienneté moyenne s'est le plus allongée (de respectivement 1,2 , 1 et 0,9 an). En Belgique, la hausse est restée plus limitée (0,6 an). En revanche, l'ancienneté moyenne a reculé en Grèce (-0,3 an), au Danemark (-0,4 an) et surtout en Irlande (-1,1 an). Dans ce dernier pays, le recul peut s'expliquer par la vigueur de la croissance économique, laquelle a entraîné la création d'un grand nombre de postes de travail, abaissant ainsi le niveau moyen d'ancienneté.

La comparaison dans le temps de la mobilité professionnelle des travailleurs est délicate. En effet, un changement de rythme dans les mouvements de personnel ne produit ses effets qu'à long terme et est donc peu visible sur une période aussi courte. La comparaison dans l'espace est aussi sensible à différents facteurs, dépendants des caractéristiques des entreprises, des travailleurs ou des institutions du marché du travail propres à chaque pays, de sorte qu'un niveau d'ancienneté identique peut refléter des situations très différentes.

Cet indicateur dépend d'abord, de façon contra-cyclique, de la **conjoncture**: dans une période de forte croissance, du fait de la création de nouveaux postes de travail, les changements spontanés d'employeurs augmentent, de même que le nombre de nouveaux participants au marché du travail, de sorte que la proportion de travailleurs nouvellement recrutés, donc à faible ancienneté, devient plus importante, en dépit de la prolongation des contrats à durée déterminée ou de leur conversion en contrats à durée indéterminée, et de la baisse des licenciements.

Il dépend aussi de la **composition de la population active**: le vieillissement de la population active pousse l'ancienneté à la hausse, celle des jeunes étant par nature plus courte que celle des anciens. De même les pays où l'on observe encore un mouvement haussier du taux d'activité, résultant notamment de la féminisation du marché du travail, peuvent également être caractérisés, toutes autres choses restant égales par ailleurs, par une ancienneté dans l'emploi plus faible, mais en augmentation.

Le **niveau de qualification** influence également le niveau d'ancienneté moyen. De nouveaux entrants mieux formés garantissent une meilleure adéquation à l'emploi, ce qui est de nature à diminuer la rotation en début de carrière et, ultérieurement, à allonger le niveau d'ancienneté. En sens inverse, des travailleurs mieux formés, surtout parmi les plus qualifiés d'entre eux, sont aussi mieux à même de faire jouer la concurrence et de valoriser leurs compétences auprès d'un autre employeur, ce qui augmente la rotation au détriment de l'ancienneté moyenne. Par ailleurs, dans certaines branches d'activité, notamment l'informatique, les techniques peuvent évoluer très rapidement, poussant les employeurs à procéder au licenciement de travailleurs dont les compétences sont devenues obsolètes pour les remplacer par des jeunes travailleurs disposant des connaissances de pointe nécessaires à l'entreprise.

La mobilité de la main-d'œuvre dépend aussi du degré de **souplesse de la législation relative à la protection de l'emploi**. À cet égard, l'OCDE (2004) a mis au point des indicateurs synthétiques permettant de mesurer, pour chaque pays, la sévérité de cette législation¹⁰. Grâce à ces indicateurs, il est possible d'examiner séparément, d'une part, le niveau de protection légale des travailleurs permanents, c'est-à-dire les travailleurs engagés en vertu d'un contrat à durée indéterminée, et d'autre part, les conditions dans lesquelles les entreprises peuvent recourir au travail temporaire.

Dans le cas des travailleurs permanents, les aspects suivants de la réglementation sont pris en considération:

1. la procédure légale ;
2. les restrictions relatives aux circonstances selon lesquelles un licenciement peut se justifier ;
3. le préavis légal ;
4. la prime de licenciement.

¹⁰ Pour plus d'information sur la méthodologie appliquée voir OCDE (2004), annexe 2.A1, p 114-121.

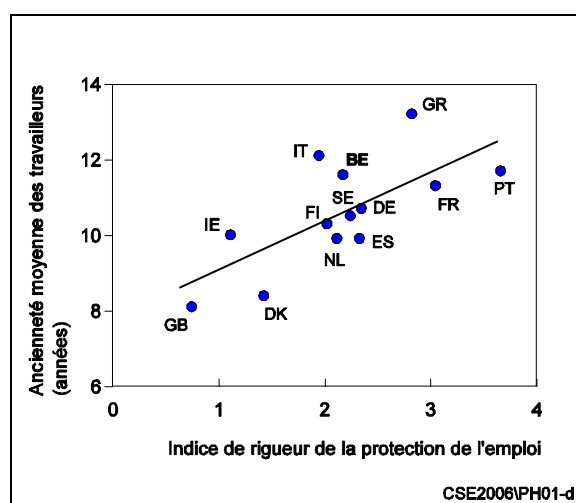
En Belgique, la procédure à suivre en cas de licenciement n'est pas très contraignante (une lettre recommandée est requise) et les restrictions sont peu nombreuses. Un préavis légal est prévu, qui varie en fonction de l'ancienneté pour les ouvriers, et en fonction de l'ancienneté et du salaire mensuel pour les employés. La loi ne prévoit pas de prime de licenciement complémentaire. En vertu de ces principes, l'indicateur relatif à la protection des travailleurs permanents - dont la valeur est d'autant plus élevée que le niveau de protection de l'emploi est important - était de 1,73 en Belgique en 2003, soit sensiblement moins que la moyenne enregistrée pour l'OCDE, qui s'élevait à 2,2.

Pour répondre à leur besoin de flexibilité, les entreprises peuvent avoir recours à des travailleurs temporaires. Pour mesurer la rigueur de la réglementation relative à la mise au travail de cette main-d'œuvre temporaire, l'OCDE a conçu un deuxième indicateur qui tient principalement compte:

1. des restrictions légales relatives à l'engagement de personnel temporaire, par exemple les circonstances qui le permettent, la durée maximale d'un contrat temporaire, le nombre de prolongations autorisées ;
2. de la réglementation des agences d'intérim.

En Belgique, le travail temporaire et le travail intérimaire sont réglementés par la loi du 24 juillet 1987. Les principales révisions, dans le sens d'un assouplissement, ont eu lieu en 1997. À cette époque, la possibilité de conclure au maximum quatre contrats à durée déterminée successifs d'une durée totale maximale de 2 ans a été introduite, et le nombre de restrictions légales portant sur les activités des agences d'intérim a été revu à la baisse. Malgré ces assouplissements, la législation belge relative au travail temporaire reste plus restrictive qu'en moyenne dans l'OCDE, puisque l'indicateur y était respectivement de 2,63 contre 1,74.

Graphique 3 Ancienneté¹ et rigueur de la législation sur la protection de l'emploi²



Sources: Auer, Berg et Coulibay (2005), OCDE.

¹ Ancienneté moyenne en 2002, Auer et al. (2005).

² Moyenne arithmétique des indices de protection des travailleurs permanents et temporaires pour chaque pays, données pour 2003 (OECD, 2006). Un indice élevé correspond à un degré de protection de l'emploi important et donc à une législation rigide.

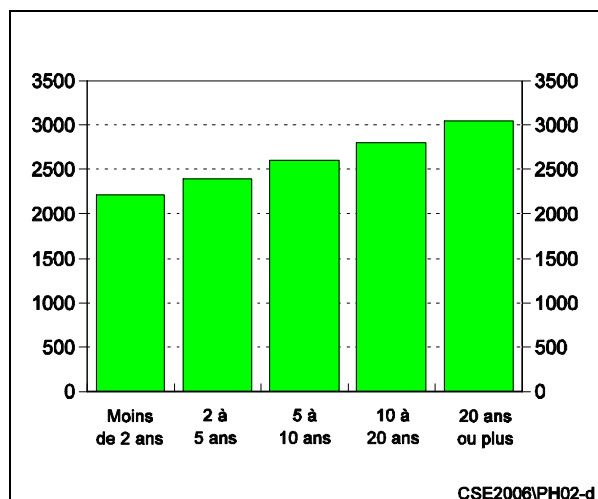
L'ancienneté moyenne des travailleurs salariés est d'autant plus longue que la protection des travailleurs permanents et temporaires est élevée. Ainsi, en France, au Portugal et en Grèce, où la moyenne arithmétique des indices de protection des travailleurs permanents et temporaires était proche ou supérieure à 3 en 2003, l'ancienneté moyenne des travailleurs était respectivement de 11,3; 11,7 et 13,2 ans en 2002. À l'opposé, le Royaume-Uni, le Danemark et l'Irlande combinent un indice moyen de protection faible (inférieur à 1,5) et une ancienneté moyenne d'environ 8 ans pour les deux premiers pays et de 10 ans pour l'Irlande.

Les **différences culturelles** se reflètent dans le mode de fonctionnement du marché du travail et la politique de protection sociale et agissent ainsi sur la durée moyenne de carrière chez un même employeur. Ainsi, la législation en vigueur et les us et coutumes déterminent le profil des travailleurs à licencier lorsqu'une entreprise doit procéder à un ajustement à la baisse des effectifs ou à une restructuration. Dans certains pays, les travailleurs les plus récemment entrés dans l'entreprise font prioritairement l'objet d'un licenciement, alors que dans d'autres, on licenciera d'abord les travailleurs les plus âgés, qui ont en moyenne une ancienneté plus élevée.

Le **système de rémunération** en vigueur influence également le degré d'ancienneté de la main-d'œuvre. Dans un pays comme la Belgique, où des augmentations salariales régulières sont accordées en fonction de l'âge et de l'ancienneté, la mobilité externe des travailleurs est freinée, un travailleur hésitant à perdre l'ancienneté capitalisée dans une entreprise pour repartir à zéro dans une autre, d'autant plus que l'ancienneté favorise la mobilité fonctionnelle ascendante et offre donc des perspectives de rémunérations plus substantielles. De même, l'état de la législation en matière de portabilité des droits des travailleurs, notamment en matière de pension complémentaire, favorise ou entrave la mobilité spontanée des travailleurs.

Graphique 4 Salaire brut mensuel moyen selon l'ancienneté¹ en Belgique en 2003

(euros, travailleurs salariés à temps plein, branches d'activité Nace-Bel C à K²)



Source : SPF Économie, Enquête sur la structure et la répartition des salaires.

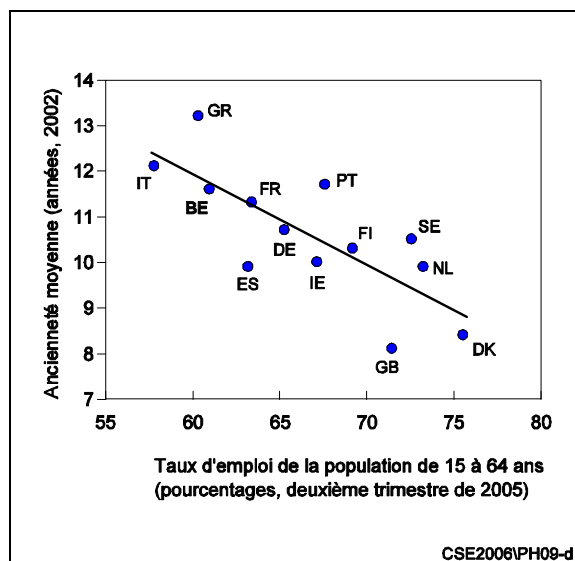
¹ Ancienneté: nombre d'années de travail au sein de l'entreprise (entité plus large que l'unité locale).

² Industries extractives et manufacturières, énergie, construction, commerce, horeca, transports et communications, services financiers, immobiliers et aux entreprises.

L'ancienneté moyenne des travailleurs peut être mise en relation avec les performances du marché du travail. D'une manière générale, on observe qu'une ancienneté moyenne élevée s'accompagne de taux d'emploi plus faibles (Grèce, Italie, Belgique), tandis que dans les pays où la mobilité est la plus élevée, le taux d'emploi est sensiblement plus important (Royaume-Uni, Danemark). Ainsi, en Belgique, le taux d'emploi particulièrement faible (61 p.c. au deuxième trimestre de 2005) est associé à une ancienneté nettement plus longue (11,6 ans en 2002) que celle enregistrée au Danemark (8,4 ans) où le taux d'emploi est le plus élevé, soit 75,5 p.c.

La mobilité contribue à l'employabilité des travailleurs, car elle accroît leur capacité d'adaptation, et favorise l'adéquation entre l'offre et la demande de travail. Bien entendu, la relation n'est pas univoque. La mobilité, mesurée comme ici par l'ancienneté moyenne dans l'emploi, n'est pas indépendante des systèmes de protection sociale et d'accompagnement des demandeurs d'emploi, lesquels influencent aussi directement les performances relatives du marché du travail. Par ailleurs, un marché du travail dynamique facilite aussi les changements de poste de travail, puisque les créations d'emplois sont proportionnellement plus nombreuses.

Graphique 5 Ancienneté moyenne et taux d'emploi



Sources: Auer, Berg et Coulibay (2005), CE.

Dans son étude sur la mobilité en Europe, la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2006) a également mis en évidence un lien empirique entre mobilité des travailleurs et système social en vigueur dans les pays européens, confirmant ainsi les hypothèses de Muffels et Luijkx (2004), selon lesquelles une plus grande mobilité des travailleurs est attendue dans les pays où est en vigueur un modèle libéral - où les systèmes de protection sociale collectifs sont limités et l'assurance individuelle encouragée (comme en Grande Bretagne et, dans une certaine mesure, en Irlande) - ou un modèle social démocrate - alliant flexibilité de l'emploi et système d'assurance sociale généreux et universel (comme dans les pays scandinaves et aux Pays-Bas). La sécurité de l'emploi est en revanche plus grande et par conséquent la mobilité plus réduite dans les pays appliquant un modèle dit "corporatiste" - où le système de protection sociale est généreux mais essentiellement financé par les cotisations des bénéficiaires (comme c'est le cas en Belgique, mais aussi en France, en Allemagne, en Autriche et au Luxembourg) - ou "sudiste" - qui recouvre des situations hétérogènes, surtout observées dans le sud de l'Europe.

2.2.1.2. Répartition des emplois par tranche d'ancienneté dans l'UE15

Les données détaillées des enquêtes sur les forces de travail relatives au deuxième trimestre de 2005 (premier trimestre dans le cas de l'Autriche et de la France) communiquées par Eurostat permettent de répartir les travailleurs par tranche d'ancienneté dans l'emploi actuel. Elles autorisent aussi une analyse de l'ancienneté en fonction des caractéristiques des entreprises ou du profil des travailleurs (genre, âge, niveau de qualification). Sauf mention contraire, dans cette section, les données concernent uniquement les salariés.

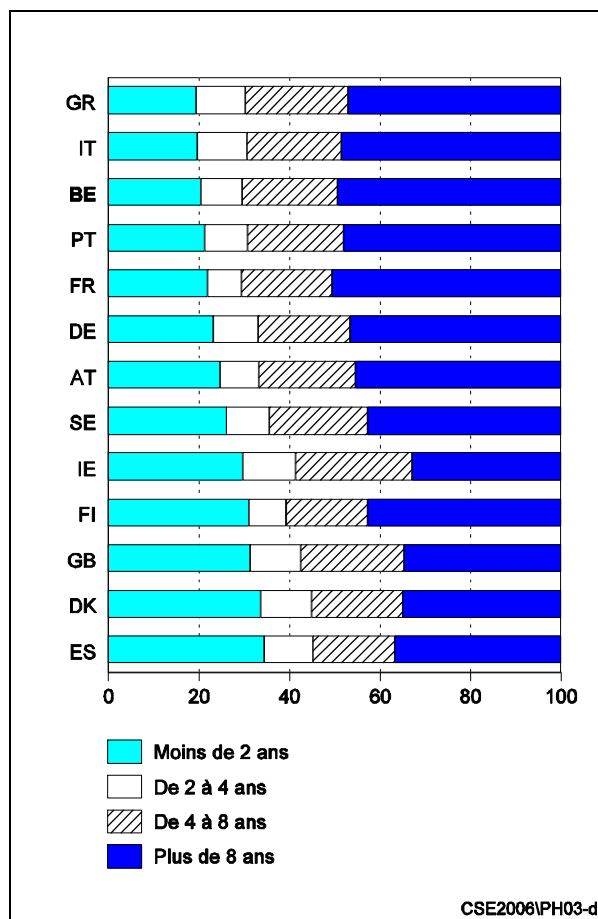
Le classement des pays de l'UE selon l'ancienneté moyenne en 2002 est confirmé si l'on classe les États en fonction de la proportion de travailleurs salariés occupés depuis moins de 2 ans auprès de leur employeur. Ainsi, l'Espagne, le Danemark et le Royaume-Uni, qui enregistraient l'ancienneté moyenne la plus courte en 2002, connaissent aussi les proportions de travailleurs ayant moins de 2 ans d'ancienneté les plus importantes, supérieures à 30 p.c., comme en Finlande d'ailleurs. À l'opposé, la Grèce et l'Italie comptent moins de 20 p.c. de travailleurs de moins de 2 ans d'ancienneté. En Belgique, ce pourcentage dépasse de peu les 20 p.c.

La Belgique combine une très faible proportion de travailleurs salariés occupés depuis moins de 2 ans et une part très importante de travailleurs occupés depuis plus de 8 ans dans la même en-

treprise: un travailleur sur deux est en effet dans cette situation, soit un des taux les plus élevés de l'UE, juste derrière la France.

Graphique 6 Ventilation des travailleurs salariés selon leur ancienneté dans l'emploi actuel en 2005: comparaison internationale

(pourcentages du total)



Sources: CE, calculs CSE.

2.2.1.3. Répartition des emplois par tranche d'ancienneté: caractéristiques

Le caractère plus ou moins mobile des travailleurs dépend de différents facteurs. Les uns découlent des caractéristiques de l'emploi lui-même (horaire, régime et contrat de travail), les autres de celles de l'entreprise (notamment sa taille et la branche d'activité). De même, les qualités propres des travailleurs ne sont pas sans effet sur leur mobilité. Vu le type de données disponibles, il n'est pas possible de faire une analyse multivariée pour expliquer les différences d'ancienneté. Nous abordons donc ces différents aspects successivement.

2.2.1.3.1 Ancienneté et caractéristiques de l'emploi

En Belgique, la mobilité dans l'emploi est nettement plus importante chez les salariés que chez les indépendants. Un peu plus d'un indépendant sur dix avait commencé son activité depuis moins de 2 ans en 2005, alors que deux salariés sur dix étaient dans cette situation. À l'autre extrême, près des deux tiers des indépendants se sont lancés depuis plus de 8 ans, alors que la moitié des salariés sont occupés au sein de la même entreprise depuis plus de 8 ans.

Cette situation découle des caractéristiques même de l'emploi indépendant. Une fois installés, les travailleurs indépendants déterminent eux-mêmes leurs conditions de travail, de rémunérations et d'horaires. Ils ne cessent leur activité qu'en cas de faillite ou de reprise de leur entre-

prise, et supportent les ralentissements conjoncturels en adaptant leur volume de travail et leur revenu, et/ou ceux des travailleurs salariés qui dépendent d'eux. Ils disposent de ce fait de plus de degrés de liberté que les salariés, et subissent moins de contraintes externes que ces derniers. Par ailleurs, ils travaillent en moyenne jusqu'à un âge plus avancé, les salariés faisant, volontairement ou non, largement usage des mesures de retrait anticipé du marché du travail. La hausse récente du nombre de travailleurs indépendants recensés dans les statistiques de l'emploi publiées par l'Institut des comptes nationaux pourrait cependant bousculer cette situation: l'installation de nouveaux indépendants, dont certains proviennent des nouveaux États membres de l'UE, a pour effet, mécaniquement, d'abaisser l'ancienneté moyenne de cette catégorie socioprofessionnelle.

Tableau 9 Ventilation des travailleurs selon leur ancienneté dans l'emploi actuel en Belgique en 2005

(pourcentages du total)

	Moins de 2 ans	De 2 à 4 ans	De 4 à 8 ans	Plus de 8 ans
Travailleurs indépendants	11,6	7,2	15,7	65,5
Travailleurs salariés	20,6	8,9	21,0	49,4
- occupés à temps plein	20,5	9,1	21,3	49,1
- occupés à temps partiel	21,1	8,2	20,1	50,6
- travaillant en équipe	19,8	8,0	20,7	51,6
- ne travaillant pas en équipe	20,7	9,0	21,1	49,2
- occupés selon un horaire atypique ¹	20,4	9,7	21,0	48,9
- occupés selon un horaire normal	20,8	8,2	21,1	49,9
- sous contrat à durée indéterminée	15,7	8,5	22,2	53,6
- sous contrat temporaire	70,0	12,5	9,5	8,0

Sources: CE, calculs CSE.

¹ Travail du soir, de la nuit ou du week-end.

Pour les salariés, la répartition des travailleurs selon l'ancienneté dans l'emploi varie étonnamment peu en fonction du régime de travail. Qu'ils soient occupés à temps plein ou à temps partiel, on compte un travailleur sur cinq ayant moins de deux ans d'ancienneté et un travailleur sur deux occupé depuis plus de 8 ans par le même employeur. Ce résultat ne présume en rien de la pérennité de l'emploi à temps plein ou à temps partiel: un travailleur occupé depuis plus de 8 ans dans une entreprise n'a pas nécessairement presté l'entièreté de sa carrière à temps plein ou à temps partiel. Au contraire, il peut avoir alterné, au sein de la même entreprise, des phases de travail à temps plein et des phases de travail à temps partiel, en fonction des impératifs de la production ou de ses préférences personnelles.

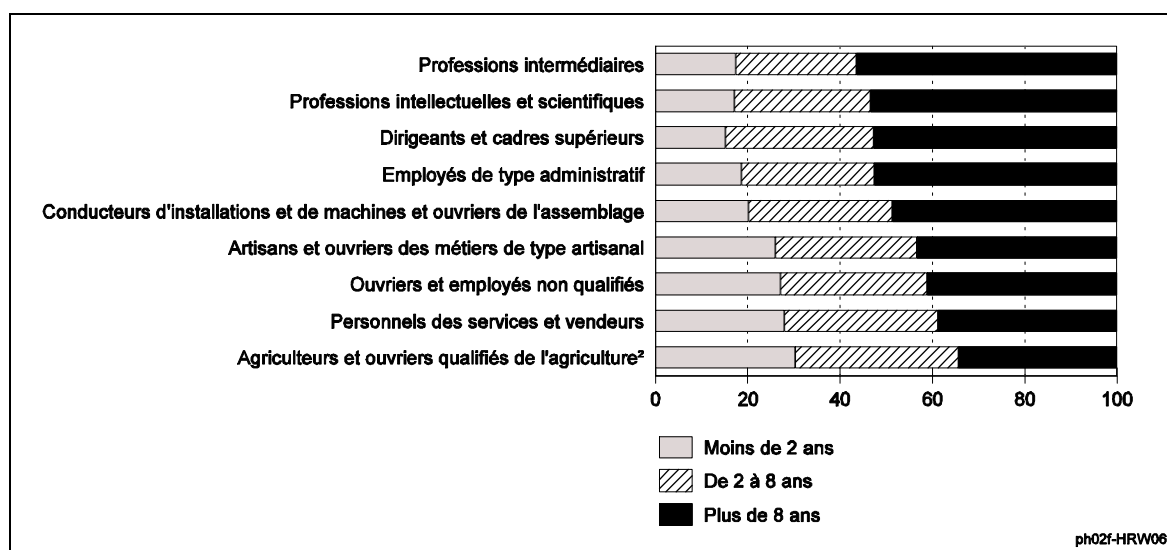
Alors que l'on aurait pu s'attendre à davantage de mobilité de la part des travailleurs soumis au travail en équipe, et surtout, de ceux occupés selon des horaires atypiques, la ventilation de ceux-ci selon l'ancienneté est quasiment identique à celle des travailleurs occupés selon des horaires réguliers.

En revanche, on observe logiquement une plus grande mobilité des travailleurs temporaires (intérimaires, travailleurs engagés sous contrat à durée déterminée, de remplacement ou pour l'exécution d'un travail défini). En 2005, ceux-ci représentaient 9 p.c. de l'emploi salarié total. Ces travailleurs étaient en grande majorité occupés depuis peu de temps dans leur entreprise: 70 p.c. d'entre eux l'étaient depuis moins de deux ans, et plus de 90 p.c. depuis moins de 8 ans. Il n'en reste pas moins que 8 p.c. de ceux qui ont un emploi temporaire travaillent chez le même employeur depuis 8 ans ou plus.

La mobilité des travailleurs dépend également des fonctions qu'ils remplissent. Ainsi, les travailleurs occupés à des fonctions subalternes ou qui nécessitent peu de qualifications spécifiques sont plus aisément interchangeables. En revanche, les emplois spécialisés sont plus stables. On constate ainsi que la proportion de travailleurs comptant plus de 8 ans d'ancienneté est assez proche de 40 p.c. pour les ouvriers et employés non qualifiés, de même que pour le personnel des services et les vendeurs. Elle est en revanche proche ou supérieure à 55 p.c. pour les professions de type intellectuel et scientifique et pour les dirigeants et cadres supérieurs. Les personnes qui occupent des professions intermédiaires, notamment dans les branches de la santé et de l'enseignement de même que les employés de type administratif, sont également proportionnellement plus nombreux à travailler depuis au moins 8 ans chez le même employeur.

Graphique 7 Ancienneté dans l'emploi des travailleurs salariés en fonction de la profession exercée¹ en 2005

(pourcentages du total)



Sources: CE, calculs CSE.

¹ Classification internationale type des professions CIP-88.

² Données peu représentatives.

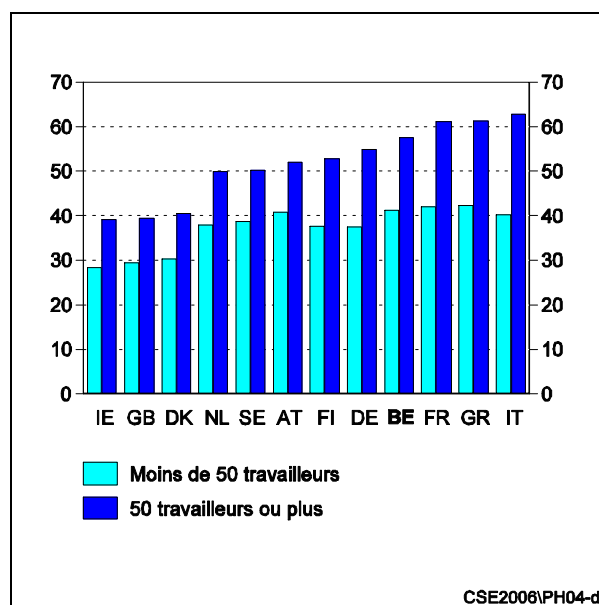
2.2.1.3.2 Ancienneté et caractéristiques de l'entreprise

Les entreprises de petite taille offrent sans aucun doute moins de possibilités de mobilité fonctionnelle horizontale et verticale que les grandes, de sorte que les possibilités de carrière sont réduites et que les travailleurs peuvent être tentés de valoriser leurs compétences ailleurs. Ces petites sociétés, généralement moins diversifiées, sont sans doute plus sensibles que les grandes aux variations de l'activité et, étant donné leur effectif réduit, leur marge de manœuvre pour ajuster le volume de travail est plus étroite.

Dans tous les pays de l'UE15, la proportion de travailleurs occupés depuis 8 ans ou plus est d'autant plus importante que l'entreprise est grande. Les différences sont les plus marquées dans les pays où l'ancienneté moyenne est la plus importante. Ainsi, en Italie et en Grèce, comme en France d'ailleurs, environ 60 p.c. des travailleurs des entreprises de plus de 50 personnes ont une ancienneté de 8 ans ou plus, alors que dans les entreprises comptant moins de 50 travailleurs, cette proportion atteint à peine 40 p.c., soit un écart d'environ 20 points de pourcentage. En Belgique, ces parts sont respectivement de 58 et 41 p.c. En revanche, en Irlande, au Royaume-Uni et au Danemark, elles s'élèvent à environ 30 p.c. dans les petites sociétés et à 40 p.c. seulement dans les firmes comptant plus de 50 travailleurs, soit un écart réduit à 10 points de pourcentage. Il est vrai que c'est aussi dans ces pays que la rigueur de la réglementation de la protection de l'emploi est globalement la plus faible. La mobilité des travailleurs en est par conséquent favorisée.

Graphique 8 Stabilité de l'emploi salarié dans l'UE15 selon la taille de l'entreprise en 2005

(nombre de travailleurs salariés ayant une ancienneté de 8 ans ou plus, en pourcentage du total)



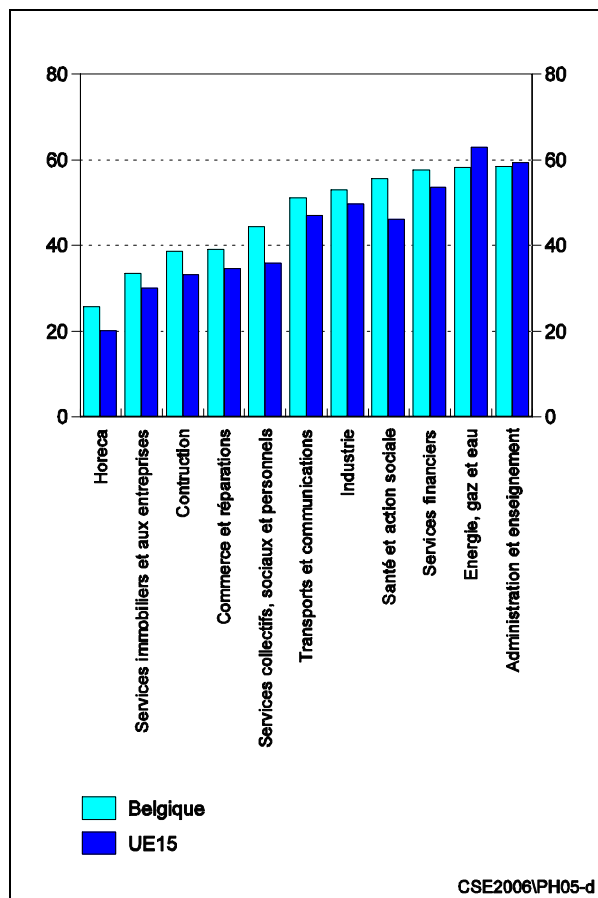
Sources: CE, calculs CSE.

Certaines branches d'activité sont également plus que d'autres sensibles aux variations conjoncturelles, ce qui implique des ajustements d'effectifs plus fréquents. Les emplois y sont par conséquent moins stables. Bien entendu, d'autres facteurs, non conjoncturels, entrent en considération, comme la qualité des emplois offerts, et les conditions de rémunération et de travail, qui varient selon les branches d'activité.

On ne constate pas de fortes différences dans le classement par ancienneté des branches d'activité entre la Belgique et l'UE15, mais la proportion de travailleurs comptant plus de 8 ans d'ancienneté est toujours plus élevée en Belgique, sauf pour les branches de l'énergie et dans l'administration publique et l'enseignement. En revanche, cette proportion varie considérablement selon l'activité. Ainsi, dans les branches où l'emploi est le plus stable on trouve l'enseignement et l'administration, où les emplois sont protégés, ainsi que l'énergie et les services financiers, deux branches où les emplois qualifiés et bien rémunérés sont proportionnellement plus nombreux. À l'opposé, dans la branche de l'Horeca, qui jouit de conditions de travail et de rémunération moins attractives, la proportion de travailleurs occupés depuis plus de 8 ans est particulièrement faible. C'est le cas aussi dans les services immobiliers et aux entreprises et dans la construction, où les emplois peu qualifiés sont répandus.

Graphique 9 Stabilité de l'emploi salarié en Belgique et dans l'UE15 selon la branche d'activité de l'entreprise en 2005

(nombre de travailleurs salariés ayant une ancienneté de 8 ans ou plus, en pourcentage du total)



Sources : CE, calculs CSE.

2.2.1.3.3 Ancienneté et caractéristiques des travailleurs salariés

En Belgique, la part relative des travailleurs occupés depuis moins de 2 ans dans la même entreprise (soit 20 p.c. environ) est du même ordre de grandeur pour les hommes et pour les femmes, ainsi que pour tous les niveaux de qualification. Cette dernière caractéristique distingue notre pays de la moyenne de l'UE15, où la part des peu qualifiés dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans est sensiblement plus importante, soit 28,3 p.c., alors qu'elle est limitée à 23,2 p.c. dans le cas des travailleurs de qualification élevée. En revanche, la part des travailleurs de plus de 8 ans d'ancienneté est plus importante en Belgique parmi les peu qualifiés (52,6 p.c.) que parmi les travailleurs très qualifiés (47,9 p.c.), alors que les différences sont nettement moins marquées au niveau européen.

En Belgique, la région bruxelloise est caractérisée par une mobilité dans l'emploi plus grande que les deux autres régions: plus d'un quart des résidents occupés compte moins de 2 ans d'ancienneté, contre un cinquième en Flandre et en Wallonie. Alors que la moitié des travailleurs de ces deux dernières régions travaillent depuis plus de 8 ans chez le même employeur, ce n'est le cas que de 40 p.c. des travailleurs résidant à Bruxelles. Cette caractéristique découle sans doute en partie d'une spécialisation économique différente des régions: les résidents bruxellois sont proportionnellement plus nombreux à travailler dans les branches de l'Horeca et, surtout, des services immobiliers et aux entreprises, où la mobilité des travailleurs est relativement plus importante.

L'ancienneté des travailleurs jeunes est par nature plus réduite que celle des plus âgés. Parmi les moins de 25 ans, 70,5 p.c. occupent leur emploi depuis moins de deux ans en Belgique, un taux supérieur à celui observé en moyenne dans l'UE15. Cette situation pourrait en partie découler des différences dans les systèmes éducatifs et surtout de l'habitude, peu ancrée en Belgique, de combiner études et activité professionnelle (voir encadré 1).

Dans le cas des plus de 25 ans, par contre, la rotation est plus faible dans notre pays: 16,7 p.c. des 25-54 ans sont chez leur employeur depuis moins de 2 ans et seulement 4,5 p.c. des 55-64 ans, contre respectivement 21,4 et 9,6 p.c. en moyenne dans l'UE15. En Belgique, 82 p.c. des salariés âgés de 55 à 64 ans travaillent chez le même employeur depuis plus de 8 ans, soit 10 points de pourcentage de plus qu'en moyenne dans l'UE.

Tableau 10 Ventilation des travailleurs salariés selon leurs caractéristiques et leur ancienneté dans l'emploi actuel en Belgique et dans l'UE15 en 2005

(pourcentages du total, salariés de 15 à 64 ans)

	Moins de 2 ans		Plus de 8 ans	
	BE	UE15	BE	UE15
Total	20,6	25,4	49,4	43,6
Genre				
Femmes	21,4	26,4	47,8	41,5
Hommes	20,0	24,5	50,9	45,4
Niveau de qualification				
Faible	20,1	28,3	52,6	42,8
Moyen	21,1	25,1	48,9	43,8
Élevé	20,4	23,2	47,9	44,1
Âge				
15-24 ans	70,5	66,1	-	-
25-54 ans	16,7	21,4	51,8	46,1
55-64 ans	4,5	9,6	82,0	72,8
Région de domicile				
Bruxelles	26,1	-	39,5	-
Flandre	20,1	-	50,3	-
Wallonie	20,1	-	50,5	-

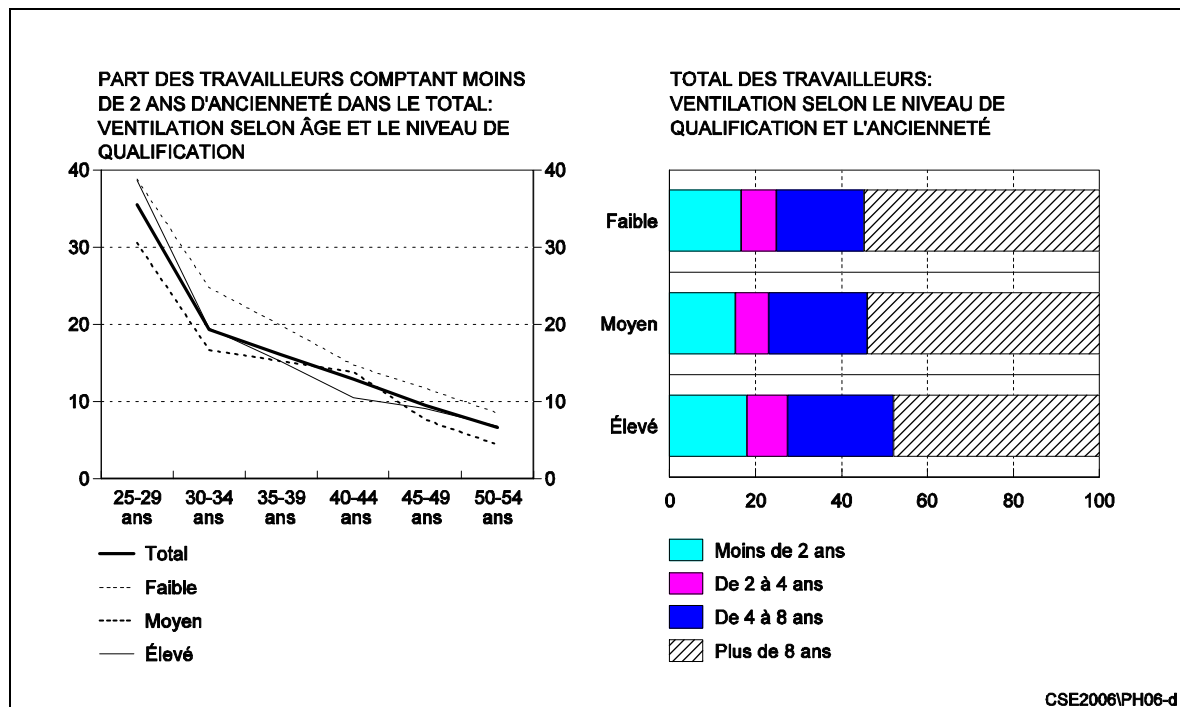
Sources: CE, calculs CSE.

De manière générale, la mobilité des travailleurs diminue avec l'âge, les plus jeunes étant par essence plus instables. C'est ce qui découle de l'examen de la proportion de travailleurs ayant moins de 2 ans d'ancienneté pour chaque cohorte de 5 ans appartenant à la population occupée âgée de 25 à 54 ans (soit le groupe d'âge parmi lequel on trouve la plus grande proportion de travailleurs occupés, entre la fin des études et le retrait du marché du travail).

Quel que soit le groupe d'âge, les peu qualifiés changent d'emploi plus fréquemment que les travailleurs ayant au moins terminé leurs études secondaires, dont le comportement en matière de mobilité diffère relativement peu selon qu'ils ont accompli des études supérieures ou non. Cependant, au total, la proportion des travailleurs ayant moins de 2 ans d'ancienneté est légèrement plus importante parmi les travailleurs très qualifiés (18 p.c.). Ceci découle principalement du fait que, parmi les travailleurs de 25 à 29 ans, les très qualifiés sont proportionnellement très nombreux à compter moins de 2 ans d'ancienneté, étant donné la durée plus longue de leurs études.

Graphique 10 Ancienneté des travailleurs salariés de 25 à 54 ans en 2005

(pourcentages du total)



Sources: CE, calculs CSE.

2.2.2. Mobilité des salariés mesurée au travers des bilans sociaux

En fonction de l'évolution de l'activité, les entreprises sont amenées à adapter le volume de travail à celui de la production. Dans une certaine mesure, il est possible de recourir à des heures supplémentaires (additionnelles ou inférieures à la normale) ou à du chômage temporaire. Dans ces cas de figure, l'effectif existant du personnel est maintenu. Si les fluctuations attendues de l'activité sont durables ou plus importantes, il peut s'avérer nécessaire de procéder à des embauches ou à des licenciements. Dans ce cas, les employeurs peuvent recourir à des contrats de travail plus flexibles que les traditionnels contrats à durée indéterminée. L'emploi de travailleurs intérimaires permet ainsi, dans une certaine mesure, de pallier un surcroît de travail. Il s'agit alors de recourir à un travailleur engagé par l'intermédiaire d'une entreprise de travail intérimaire pour effectuer des prestations spécifiques pendant une période déterminée. Les employeurs peuvent également engager eux-mêmes de la main-d'œuvre temporaire en ayant recours aux contrats de travail à durée déterminée, de remplacement, ou conclus en vue de l'exécution d'un travail défini.

Les bilans sociaux, qui rassemblent différentes informations relatives au personnel d'un grand nombre d'entreprises du secteur privé en Belgique¹¹, permettent notamment de ventiler les travailleurs inscrits au registre du personnel selon leur contrat de travail¹². Ainsi, sur un total de quelque 1.800.000 personnes recensées en 2004 (dernier exercice pour lequel on dispose des informations), 1.700.000, soit 94 p.c. du total, étaient liées à leur employeur par un contrat à durée indéterminée. Le nombre de travailleurs engagés sous un contrat comportant explicitement ou non une clause temporaire restait par conséquent assez limité, représentant au total un peu plus de 108.000 personnes, dont près de 90.000 engagées sous contrat à durée déterminée.

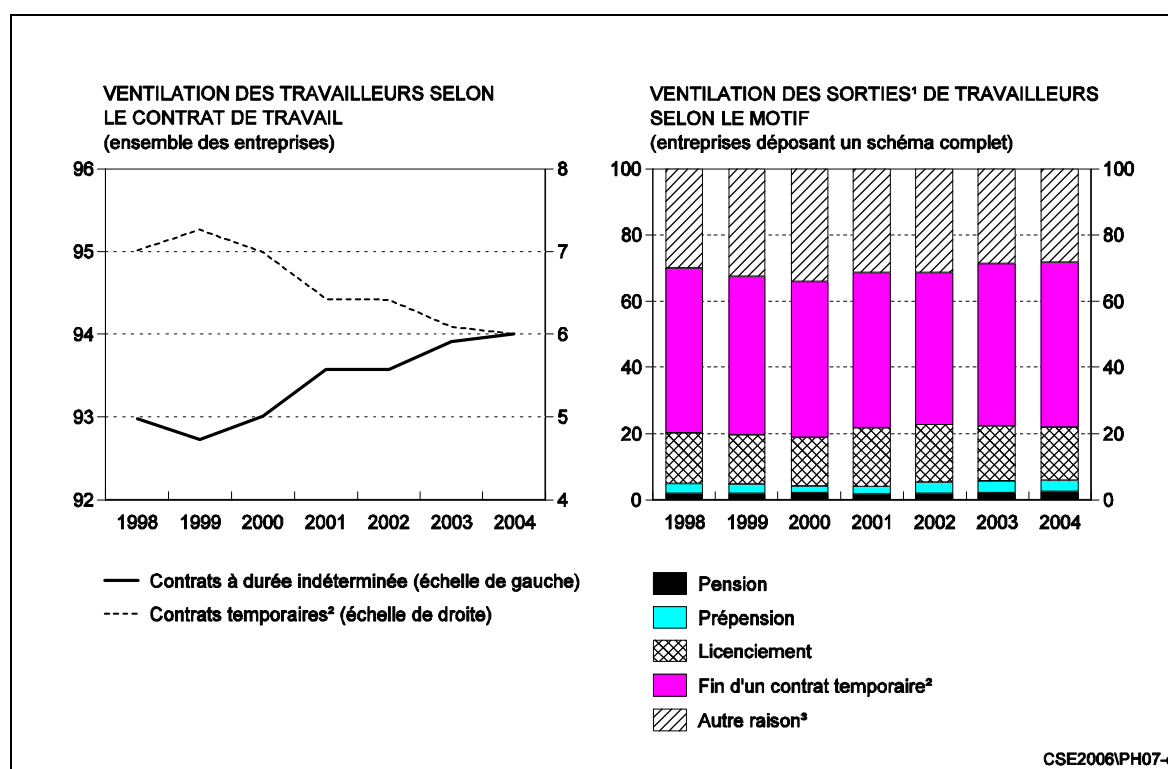
¹¹ En 2004, les travailleurs repris dans la population d'analyse des bilans sociaux représentaient un peu moins de 70 p.c. des travailleurs salariés du secteur privé.

¹² Les travailleurs intérimaires, non inscrits au registre du personnel, ne sont pas comptabilisés parmi les travailleurs temporaires.

Contrairement aux attentes, la part relative des contrats temporaires a diminué depuis le début de la décennie. Alors qu'à la fin des années nonante, elle représentait plus de 7 p.c. du total de l'emploi salarié, elle n'était plus que de 6 p.c. en 2004. La décélération conjoncturelle du début du siècle n'y est sans doute pas étrangère. La croissance de l'emploi à durée indéterminée s'est poursuivie jusqu'en 2002, mais à un rythme moindre, traduisant sans doute en partie la volonté des entreprises de fidéliser autant que possible des salariés dont les procédures d'embauche sont longues et coûteuses, tout en conservant la possibilité, le cas échéant, de les licencier sans grande difficulté. Le recours aux contrats temporaires a, en revanche, diminué, les entreprises hésitant davantage à renouveler des contrats temporaires ou à remplacer des travailleurs dont le contrat venait à échéance. En conséquence, la part de ces contrats s'est contractée.

Graphique 11 Types de contrat et motifs de sortie du personnel inscrit au registre des entreprises déposant un bilan social

(pourcentages du total)



Source: BNB (bilans sociaux).

¹ Est enregistrée comme sortie de personnel, toute fin de contrat inscrite au registre du personnel qui n'est pas immédiatement suivie par une nouvelle date de mise au travail. N'est donc pas considéré comme sortant le travailleur qui conclut immédiatement un nouveau contrat (par exemple dans le cadre du renouvellement d'un contrat à durée déterminée ou du passage d'un contrat temporaire à un contrat à durée indéterminée).

² Sont considérés comme temporaires les contrats à durée déterminée, de remplacement et ceux conclus en vue de l'exécution d'un travail nettement défini.

³ Rupture de contrat résultant d'un accord entre employeur et travailleur, décès en fonction.

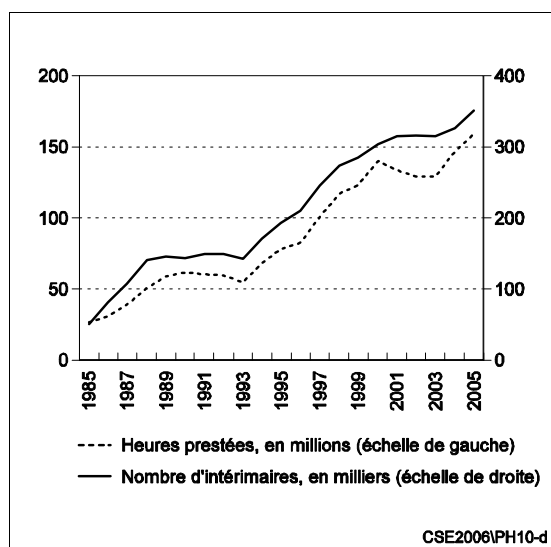
L'évolution a été différente dans les entreprises qui déposent un schéma complet, lesquelles emploient environ 75 p.c. des travailleurs recensés dans les bilans sociaux, et dans celles qui déposent un schéma abrégé, qui sont en général des petites et moyennes entreprises. En effet, dans ces dernières, la part des contrats temporaires a augmenté sensiblement et continuellement, passant de 4,6 p.c. en 1998 à 6 p.c. en 2004. Ce sont donc les grandes entreprises déposant un schéma complet qui ont imprimé le repli de la part des contrats temporaires: partant d'un peu moins de 8 p.c. à la fin des années nonante, elle s'y est contractée sans discontinuer pour atteindre 6 p.c. en 2004.

Les données relatives aux contrats temporaires disponibles dans les bilans sociaux concernent uniquement les travailleurs inscrits au registre du personnel des entreprises, à l'exclusion des travailleurs intérimaires, engagés selon un contrat particulier. Seules les entreprises déposant un

schéma complet sont tenues de rapporter, dans un tableau conçu à cet effet au sein de leur bilan social, leur recours au travail intérimaire. Pour apprécier l'ampleur totale de ce dernier, qui représente une alternative à l'emploi de travailleurs temporaire, il faut utiliser les informations recensées par Federgon, la fédération des entreprises de travail intérimaire.

Il en découle qu'à la suite du ralentissement de l'activité du début de la décennie, le nombre d'intérimaires mis au travail chaque année a stagné entre 2001 et 2003, avant de reprendre son ascension en 2004 et, surtout, en 2005. Bien que le nombre de personnes mises au travail se soit maintenu, le volume de travail effectivement presté a sensiblement diminué après le sommet atteint en 2000. Ce n'est qu'en 2004 que le nombre d'heures prestées a dépassé celles enregistrées au total en 2000. Cette dernière évolution a en partie découlé du développement des activités liées aux titres-services par les agences de travail intérimaire.

Graphique 12 Travail intérimaire en Belgique



Source: Federgon.

Les schémas complets des bilans sociaux (ceux remplis par les plus grandes entreprises) permettent d'identifier le motif des sorties du registre du personnel. Il en ressort que, même si le nombre de travailleurs concernés par un contrat temporaire reste relativement réduit, la part des mouvements de personnel qui leur est attribuable est très importante. Ainsi, parmi les sorties de travailleurs enregistrées en 2004, près de la moitié avaient pour origine la fin d'un contrat temporaire, 16 p.c. résultaient de licenciements et environ 6 p.c. de mises à la retraite ou à la prépension. Le solde, qui représente les sorties spontanées de travailleurs, atteignait à peine 28 p.c. du total.

Les sorties volontaires de l'emploi sont d'autant moins nombreuses que la situation conjoncturelle est défavorable. Cela s'explique notamment par le fait que, dans ces circonstances, le nombre d'offres d'emploi émanant des entreprises tend à diminuer. En revanche, les années où la croissance économique est particulièrement soutenue, comme 1999 et 2000, les changements spontanés d'emploi sont proportionnellement plus nombreux: à cette époque, ils ont concerné environ un tiers du total des mouvements de sorties de personnel. Cette part n'a cessé de se contracter par la suite, parallèlement au ralentissement de la croissance de l'activité. Bien qu'une certaine reprise de l'activité ait pu être observée en 2004, l'impact sur les sorties spontanées de personnel n'en était pas encore visible dans les bilans sociaux relatif à cet exercice.

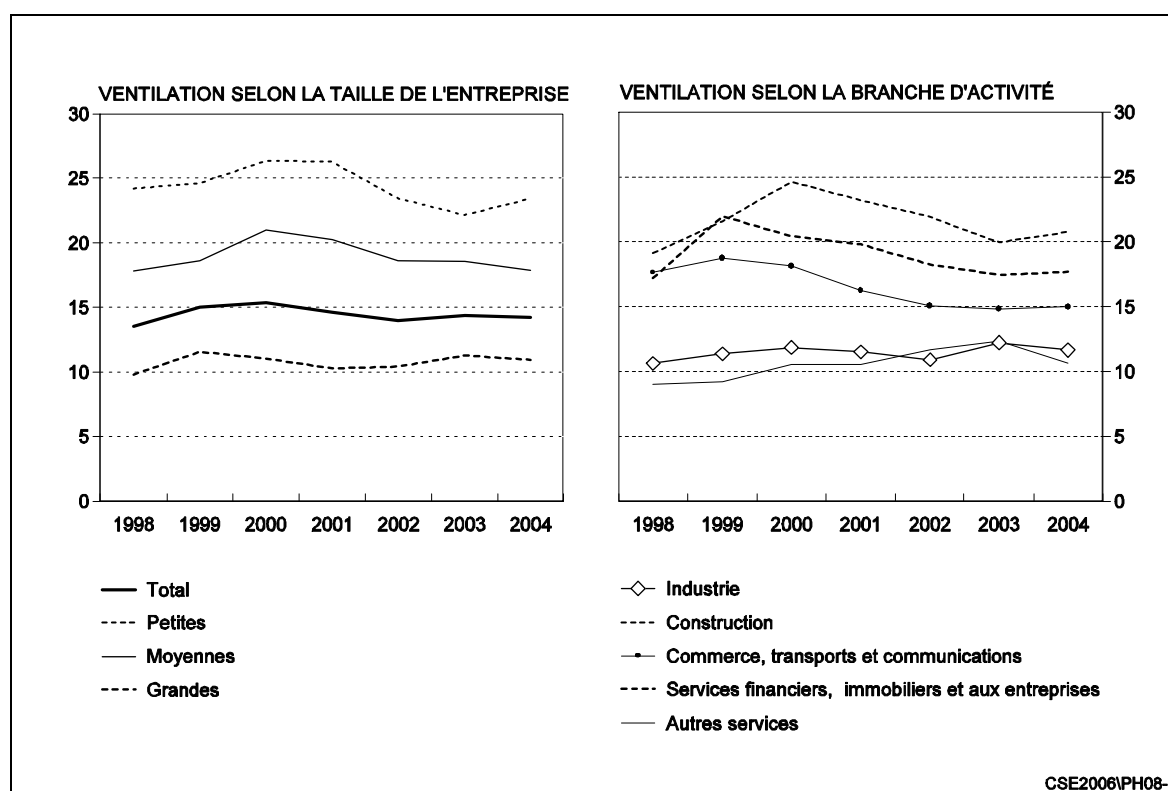
Si la fin d'un contrat temporaire représente environ la moitié des sorties annuelles de personnel dans les entreprises déposant un schéma complet, les personnes engagées sous contrat à durée indéterminée sont également appelées à quitter leur entreprise, soit de leur propre initiative, soit par la volonté de leur employeur.

Le taux de rotation des personnes engagées sous contrat à durée indéterminée mesure le rythme auquel s'effectue le remplacement de ce type d'effectif, en rapportant le nombre de sorties pendant l'exercice au total de l'effectif enregistré au début de celui-ci. Pour l'ensemble des entreprises déposant un bilan social complet, ce taux a légèrement varié entre 14 et 15 p.c. entre 1998 et 2004.

Les différences sont corrélées avec la taille des entreprises. Ainsi, celles qui occupent moins de 50 ETP¹³ ont enregistré en moyenne, au cours de la période 1998-2004, un taux de rotation proche de 24 p.c. qui est relativement sensible à la conjoncture. Il a d'abord augmenté pour atteindre plus de 26 p.c. en 2000 et 2001, avant de diminuer jusqu'à 22 p.c. en 2003. En 2004, il s'est légèrement redressé pour atteindre 23,4 p.c. Dans les entreprises de taille moyenne, qui comptent de 50 à 250 ETP, le taux de rotation a atteint en moyenne 19 p.c. au cours de cette même période, tandis que dans celles comptant plus de 250 ETP, il restait limité à environ 10 p.c. Dans les grandes entreprises, en outre, l'amplitude de l'évolution du taux de rotation est nettement plus réduite, et le profil d'évolution est légèrement différent de celui observé dans les PME.

Graphique 13 Taux de rotation des travailleurs sous contrat à durée indéterminée

(pourcentages, entreprises déposant un schéma complet)



Source: BNB (bilans sociaux).

On constate également de nettes différences selon les branches d'activité. C'est dans la construction que le taux de rotation des travailleurs est le plus prononcé, compris entre 20 et 25 p.c. Cette branche offre des conditions de travail difficiles et des rémunérations en moyenne plus faibles, ce qui peut tout à la fois expliquer des ajustements d'effectifs plus importants et plus fréquents de la part des employeurs et faire en sorte que les travailleurs sont incités à changer plus fréquemment d'emploi dans le but d'améliorer leur situation. En revanche, le taux de rotation est de l'ordre de 10 p.c. et plus stable dans les entreprises de l'industrie et dans celles de la branche "autres services". Cette ventilation par branche masque encore de grandes différences

¹³ Les entreprises de moins de 50 ETP représentent près de 70 p.c. des entreprises déposant un schéma complet, mais elles n'occupent que 12 p.c. des travailleurs engagés dans ce groupe d'entreprises.

entre les secteurs d'activité. Ainsi, dans la branche des autres services, le taux de rotation dans les entreprises de la santé et de l'action sociale était inférieur à 10 p.c. en 2004, alors que dans les services collectifs, sociaux et personnel, il atteignait 40 p.c. De même, dans le commerce, les transports et communications, où le taux de rotation moyen était de 15 p.c. en 2004, on observait un taux proche de 60 p.c. dans l'Horeca, alors que pour le commerce et les transports et communications, il était de respectivement 16 et 11 p.c.

Dans le secteur public, la politique de mobilité des agents dépendait jusqu'il y a peu des différents niveaux de pouvoir, sans possibilité pour les agents de passer d'un service fédéral à une entité fédérée et vice-versa. Fin juin 2006, le conseil des ministres a cependant approuvé un projet d'arrêté royal relatif à la mobilité des agents statutaires, qui va offrir à ces derniers de nouvelles perspectives de carrière et ainsi renforcer la qualité des services rendus aux citoyens. Il organise désormais la mobilité dans un champ beaucoup plus large. La possibilité, pour un fonctionnaire fédéral, de passer d'un service fédéral à un autre sera rendue plus simple et plus rapide. Celui-ci aura par ailleurs désormais la possibilité de demander sa mise à disposition d'une administration fédérée ou de tout autre pouvoir public (communes, provinces, CPAS, établissements scolaires officiels ou subventionnés, etc.), tandis que les agents statutaires d'une entité fédérée pourront également poser leur candidature au sein d'un service public fédéral.

Résumé

Pour faire face aux évolutions de leur environnement économique, les entreprises sont amenées à ajuster leur production et, partant, leur volume de travail. Cet ajustement peut prendre différentes formes. Au sein de l'entreprise, l'organisation du travail (régime, horaire) peut être adaptée. Le personnel peut aussi être réaffecté à d'autres postes. Enfin, le niveau même des effectifs peut être modifié.

La mobilité fonctionnelle recouvre, à l'intérieur de l'entreprise, les changements de postes de travail, tant horizontaux (lorsque le travailleur occupe les mêmes fonctions dans un nouveau service), que verticaux (lorsque le travailleur occupe une fonction d'un niveau hiérarchique différent). Cette mobilité est difficile à mesurer avec les outils statistiques existants.

La mobilité professionnelle recouvre les mouvements externes de travailleurs (initiés par l'employeur ou par le travailleur lui-même). Cette mobilité peut être approchée, au niveau européen, à l'aide des enquêtes sur les forces de travail, et, au niveau belge, à l'aide des bilans sociaux.

L'ancienneté moyenne des travailleurs était de 11,6 ans en 2002 dans notre pays, soit un peu plus que dans l'UE15, où elle était de 10,6 ans. Cette mesure moyenne recouvre cependant des différences parfois importantes entre pays, car elle varie en fonction de multiples facteurs, notamment la situation conjoncturelle, la structure démographique de la population en âge de travailler, les caractéristiques culturelles et institutionnelles. En règle générale, les pays caractérisés par un taux d'emploi élevé enregistrent une ancienneté plus courte que la moyenne.

En Belgique, on distingue peu de différences selon le genre, le régime ou l'horaire de travail, et le niveau de qualification dans la répartition des travailleurs salariés par tranche d'ancienneté: environ un cinquième des travailleurs sont occupés depuis moins de 2 ans dans la même entreprise et la moitié depuis plus de 8 ans. Naturellement, les jeunes ont une ancienneté moyenne plus courte que les âgés. En revanche, la taille et la branche d'activité de l'entreprise sont déterminantes en matière de stabilité des emplois.

L'ancienneté moyenne dépend notamment de l'importance relative des contrats temporaires. En effet, les personnes liées à l'entreprise par ce genre de contrat de travail sont amenées à changer d'emploi plus souvent que celles qui disposent d'un contrat à durée indéter-

minée. Les données issues des bilans sociaux des entreprises établies en Belgique montrent que les contrats temporaires (les contrats de travail intérimaire ne sont ici pas pris en compte) représentaient, en 2004, 6 p.c. du total des contrats de travail. Cette part reste relativement réduite. Il n'en reste pas moins que les fins de contrats temporaires représentent, dans les entreprises déposant un schéma complet, environ la moitié des sorties annuelles de travailleurs. Les salariés engagés sous contrat à durée indéterminée sont également amenés, spontanément ou par la volonté de leur employeur, à quitter leur entreprise. Ces sorties représentent chaque année environ 15 p.c. de l'effectif total des entreprises déposant un schéma complet, mais ce taux de rotation est très variable en fonction de la taille de l'entreprise: dans les PME, elle est ainsi proche ou supérieure à 20 p.c., tandis qu'elle est moitié moins élevée dans les grandes entreprises. Le taux de rotation varie aussi considérablement selon les branches d'activité.

3. MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

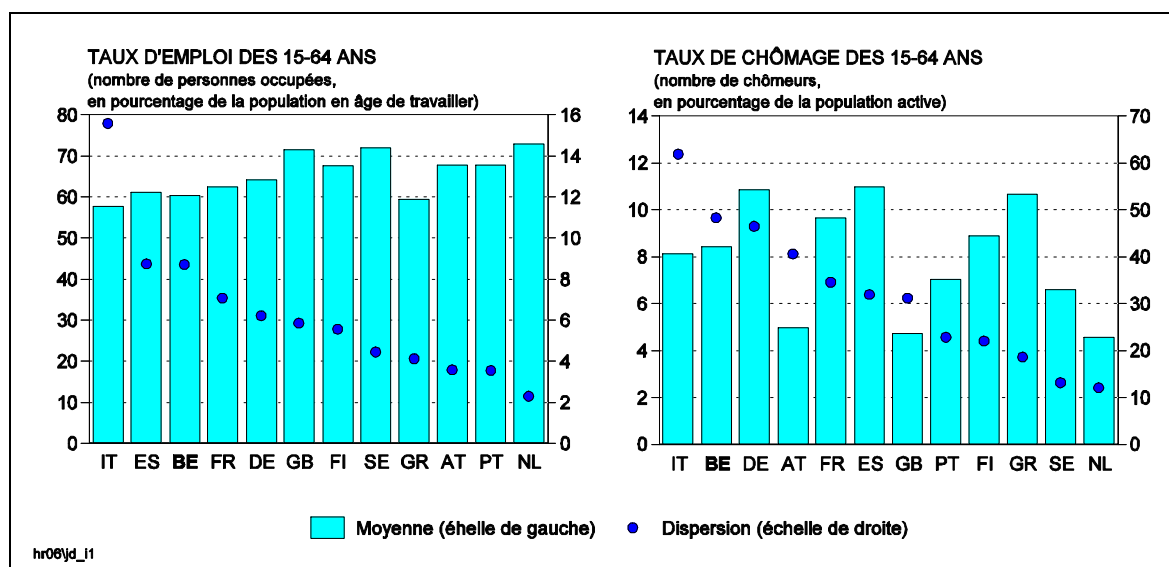
3.1. CADRE GÉNÉRAL

Par mobilité géographique, on entend le déplacement physique du domicile au lieu de travail. Elle peut désigner un déplacement quotidien (navette) ou le déménagement vers un lieu de résidence plus proche du lieu de travail. Enfin, le travail peut être déplacé, et non le travailleur, notamment par l'utilisation d'équipements de communication modernes. On parle alors de télé-travail, auquel cas le lieu de travail réel est différent de celui où l'entreprise est installée. C'est le cas par exemple pour les travailleurs à domicile ou les représentants itinérants.

En général, on postule que la mobilité géographique contribue à réduire les inadéquations géographiques sur le marché du travail, puisque les postes vacants localement peuvent être pourvus par des personnes qui disposent des compétences requises mais habitent ailleurs. Ces personnes peuvent ainsi faire un travail correspondant mieux à leurs capacités, alors qu'elles resteraient sans emploi dans leur région d'origine ou devraient y exercer une fonction moins appropriée à leurs qualifications.

L'importance des inadéquations géographiques est souvent représentée à l'aide de la dispersion des taux de chômage régionaux. De la même manière, il est aussi informatif d'examiner la dispersion des taux d'emploi régionaux au sein d'un même pays.

Graphique 14 Taux d'emploi et de chômage harmonisés dans l'UE15 en 2004¹



Source: CE.

¹ Données au niveau NUTS2, enquêtes sur les forces de travail. Données de dispersion non disponibles pour le Danemark, l'Irlande et le Luxembourg. Ces pays ne sont donc pas repris dans ce graphique.

La dispersion des taux d'emploi et de chômage entre régions en Belgique est parmi les plus élevées des États membres de l'UE15. Elle n'est plus élevée pour ces deux taux qu'en Italie. Ces données indiquent que l'inadéquation géographique entre offre et demande de travail est particulièrement importante dans notre pays.

D'une manière générale, il ressort que les pays dont la situation du marché du travail est plus favorable (taux d'emploi élevé et taux de chômage faible) sont par ailleurs caractérisés par une grande homogénéité (faible dispersion) de leurs performances sur le plan régional ou local; il en est ainsi par exemple aux Pays-Bas, en Suède, au Portugal. Cette relation n'est cependant pas une règle absolue: une dispersion limitée n'implique en effet pas d'emblée une situation générale du marché du travail plus favorable. Ainsi, en 2004, la dispersion était environ une fois et

demie plus importante en Belgique qu'en Grèce, où avec 10,7 p.c., le taux de chômage moyen était pourtant nettement plus élevé que dans notre pays (8,4 p.c.). En Grèce, le taux de chômage s'avère donc assez élevé dans toutes les régions, alors qu'en Belgique, une région où le chômage est relativement faible voisine avec d'autres où il est élevé.

C'est précisément ce dernier aspect - la dispersion des moyennes observées - qui est influencé par la mobilité géographique. Bien que la navette transfrontalière ou les déménagements de/vers l'étranger puissent également contribuer à pourvoir à un poste vacant, dans ce chapitre, l'accent est mis sur la mobilité géographique à l'intérieur du pays. Dans le passé, le CSE a déjà consacré deux publications à la mobilité transfrontalière¹⁴, qui constitue une forme spécifique de mobilité. Les statistiques disponibles en la matière sont encore plus rares que pour la mobilité intérieure. De plus, les facteurs qui freinent la mobilité intérieure étudiés dans le présent rapport (par exemple la distance et la barrière linguistique) exercent souvent une influence encore plus grande sur les mouvements transfrontaliers. Des problèmes spécifiques s'ajoutent en outre dans le cas de ces derniers, notamment en matière de permis de travail, de droits à la sécurité sociale, de (para)fiscalité et de reconnaissance des diplômes.

Ce chapitre, qui comprend trois sections, analyse successivement la navette, les déménagements, et le travail à domicile et le télétravail. Il brosse un tableau général de la situation actuelle et examine ensuite en détail les déterminants possibles de ces trois formes de mobilité. Les statistiques disponibles ne permettent pas de faire une analyse multivariée comme celle effectuée pour les transitions socio-économiques.

Les données proviennent des enquêtes sur les forces de travail harmonisées à l'échelle européenne, qui rendent possibles les comparaisons internationales entre les pays de l'UE15¹⁵. Cette source est également utilisée pour l'analyse détaillée de la situation belge. La dimension régionale des enquêtes sur les forces de travail est présentée dans l'encadré 2.

Encadré 2 La dimension régionale des enquêtes sur les forces de travail

Les données des enquêtes sur les forces de travail (EFT) sont disponibles pour divers niveaux géographiques, selon la classification NUTS (Nomenclature des Unités Territoriales Statistiques). Eurostat a instauré cette nomenclature pour pouvoir utiliser une division uniforme lors de la diffusion des données statistiques régionales. Elle compte quatre niveaux d'agrégation. Le niveau NUTS0 concerne les États membres dans leur ensemble, les niveaux NUTS1 à NUTS3 représentant des subdivisions géographiques de plus en plus détaillées. Pour notre pays, le niveau NUTS0 concerne la Belgique entière, les niveaux NUTS1, NUTS2 et NUTS3 portent respectivement sur les régions (3 régions au total), la région de Bruxelles et les 10 provinces (11 entités au total) et les arrondissements (43 entités au total).

En pratique, la subdivision NUTS semble largement déterminée par les subdivisions administratives utilisées dans les différents États membres (par exemple les départements en France, les Länder en Allemagne, les régions et provinces en Belgique). Cela signifie que les entités regroupées à un même niveau NUTS peuvent présenter des différences marquées. Ainsi, les éventuelles compétences régionales en matière de politique économique et d'emploi, la taille et l'importance économique des différentes régions peuvent être très différentes. C'est le cas dans les pays proprement dits (par exemple, la région de Bruxelles-capitale, relativement petite mais densément peuplée par rapport à la province de Luxembourg), mais plus encore lors des comparaisons internationales (par exemple, les départements français par rapport aux provinces belges, qui constituent dans les deux cas des entités NUTS2).

¹⁴ CSE (2001) et CSE (2006).

¹⁵ Les rares données administratives en matière de mobilité géographique n'ont pas été utilisées. Elles sont en effet souvent moins récentes (par exemple l'enquête socio-économique de 2001 pour la navette en Belgique), moins détaillées et ne permettent pas de procéder à une comparaison internationale.

C'est particulièrement manifeste quand on examine les données au niveau NUTS2, soit celui utilisé pour analyser la navette et les déménagements. Ainsi, les entités NUTS2 en Belgique ont une superficie moyenne de près de 2.800 km², soit moins d'un cinquième de la superficie moyenne d'une entité NUTS2 dans l'UE15. La superficie moyenne des entités géographiques NUTS2 belges n'est comparable qu'à celle du Luxembourg, qui compte une seule entité NUTS2, et à celles des Pays-Bas. La superficie moyenne des entités NUTS2 est la plus importante en Finlande (plus de 60.000 km²) et en Suède (environ 51.000 km²).

Entités NUTS2 dans les pays de l'UE15 en 2004

	Nombre de régions NUTS2	Moyennes par région NUTS2		
		Superficie (km ²)	Population en âge de travailler ¹ (milliers de personnes)	Densité de population (personnes/km ²)
Belgique	11	2.774	620	223
Danemark	1	43.098	3.559	83
Allemagne	41	8.708	1.329	153
Grèce	13	10.125	548	54
Espagne	19	26.631	1.538	58
France	26	20.922	1.522	73
Irlande	2	34.197	1.381	40
Italie	21	14.053	1.823	130
Luxembourg	1	2.586	302	117
Pays-Bas	12	2.815	913	324
Autriche	9	9.319	609	65
Portugal	7	13.135	1.012	77
Finlande	5	60.895	693	11
Suède	8	51.292	732	14
Royaume-Uni	37	6.590	1.037	157
UE15	213	14.773	1.190	81

Source: CE.

¹ Personnes de 15 à 64 ans.

En moyenne, chaque entité NUTS2 compte 620.000 personnes en âge de travailler en Belgique, ce qui est moins que la moyenne de l'UE15. Étant donné que notre pays est très densément peuplé, la différence est cependant nettement moindre que celle observée en termes de superficie. En Italie, en Espagne, en France, en Irlande et en Allemagne, la population moyenne par entité NUTS2 est deux fois plus importante que dans notre pays. En Belgique, le nombre moyen de personnes de 15 à 64 ans par entité NUTS2 est relativement comparable à celui de l'Autriche, de la Finlande et de la Suède.

Ces différences posent problème si les données sont disponibles uniquement au niveau NUTS2, comme c'est le cas pour l'analyse de la mobilité géographique. Ainsi, pour la navette, le nombre des actifs est subdivisé en deux catégories: ceux qui travaillent dans l'entité NUTS2 dans laquelle ils résident et ceux qui sont occupés dans une autre entité NUTS2, qu'on appellera dans la suite de ce chapitre les navetteurs. Les données concernant les déménagements distinguent dans la population en âge de travailler les personnes qui habitaient dans la même entité NUTS2 l'année précédente et celles qui ont déménagé vers une autre entité NUTS2, qu'on identifiera dans la suite de ce chapitre comme les personnes ayant déménagé. Dans la mesure où les données disponibles ne mentionnent pas dans quelle entité NUTS2 les navetteurs travaillent ou de quelle entité NUTS2 proviennent les personnes qui ont déménagé, on ne peut pas procéder au regroupement d'entités similaires⁽¹⁾. Ces informations seraient pourtant utiles, étant donné qu'il est intuitivement évident qu'en moyenne, en couvrant une distance identique par la navette ou le déménagement, une personne originaire d'une entité NUTS2 de petite taille rejoint plus rapidement une autre entité NUTS2 qu'une personne habitant dans une entité NUTS2 de grande taille. Les résultats obtenus sur la base de cette répartition géographique doivent donc être interprétés avec prudence.

L'analyse des flux de navetteurs et de déménagements a nécessité de multiples traitements des données régionales détaillées. La comparaison internationale a été limitée aux États membres de l'UE15. Les dix pays qui ont adhéré à l'UE en 2004 ont en effet des structures économique et du marché du travail très différentes, ce qui complique les comparaisons et - surtout - les conclusions.

⁽¹⁾ Les données détaillées des EFT pour la Belgique obtenues du SPF Économie permettent, elles, un tel regroupement. Pour la comparaison internationale des navettes et des déménagements - étant donné que la région de Bruxelles-Capitale est une entité NUTS2 de petite taille au niveau international -, les résultats belges sont également présentés abstraction faite des flux entre Bruxelles et son hinterland naturel, à savoir les provinces du Brabant wallon et du Brabant flamand.

3.2. LA NAVETTE

La navette désigne ici le déplacement quotidien du domicile vers un lieu de travail situé dans une autre entité géographique. En principe, une telle mobilité contribue à réduire les inadéquations sur le marché du travail, puisque des postes pour lesquels il n'y a pas de candidat approprié dans cette zone peuvent être pourvus par des personnes possédant les compétences requises habitant ailleurs.

Dans un premier temps, la situation observée en Belgique est comparée à celle des autres pays de l'UE15, avant d'être analysée plus en détail, toujours sur la base des enquêtes sur les forces de travail. Enfin, les caractéristiques des navetteurs et les facteurs explicatifs de la navette sont étudiés.

3.2.1. Comparaison internationale

Comme exposé dans l'encadré 3, en 2004, il n'y avait pas de données utilisables pour le Danemark, la Grèce, l'Irlande, le Luxembourg et la Suède. De ce fait, la situation en Belgique n'a pu être comparée qu'à celle des neuf autres pays de l'UE15. Pour plusieurs de ces pays, il ne s'agit en réalité que d'une - grande - partie du pays, dans la mesure où certaines régions isolées ont été exclues de l'analyse. Dans le cas de la France, de l'Italie et du Portugal, il s'agissait de régions ayant un marché du travail moins performant. Leur élimination a eu pour conséquence que les indicateurs du marché du travail recalculés pour tenir compte de l'exclusion de ces entités géographiques sont un peu plus favorables qu'en réalité.

Encadré 3 Données des enquêtes sur les forces de travail utilisées pour la comparaison internationale de la navette

L'enquête sur les forces de travail mentionne entre autres le lieu de travail des répondants, qui peut dès lors être comparé à son lieu de résidence. Sur cette base, les travailleurs sont subdivisés selon qu'ils sont occupés dans leur propre entité NUTS2 ou ailleurs. Seuls ces derniers sont identifiés comme navetteurs dans le cadre de cette analyse. Les personnes qui font la navette au sein d'une même entité NUTS2 ne sont dès lors pas reprises dans les navetteurs. Les données de l'EFT utilisées pour l'analyse de la navette portent sur l'année 2004, la dernière pour laquelle Eurostat a pu fournir des chiffres relativement complets.

Les données ne sont cependant pas disponibles pour tous les pays et toutes les entités NUTS2. Ainsi, il n'y a pas de statistiques de navette pour le Danemark et le Luxembourg, des pays qui comptent une seule entité NUTS2. L'analyse n'a pas pu se faire non plus pour la Grèce, l'Irlande et la Suède pour lesquels les données n'étaient pas disponibles ou pas représentatives⁽¹⁾. Certaines entités NUTS2 d'Italie, du Portugal et d'Espagne n'ont pas pu être prises en considération pour les mêmes raisons.

Il a été décidé par ailleurs d'exclure un certain nombre d'entités NUTS2. Il s'agit de régions physiquement séparées (par une mer ou un océan) de la majeure partie du pays concerné. La distance et/ou la difficulté du déplacement entravent en effet la navette, ce qui pourrait fausser les conclusions. C'est le cas pour les îles, notamment les départements et territoires d'Outre-mer ou la Corse pour la France, la Sardaigne et la Sicile pour l'Italie, mais aussi, par exemple, l'Irlande du Nord pour le Royaume-Uni.

Il n'y a que pour la Belgique, l'Allemagne, les Pays-Bas et l'Autriche que toutes les entités NUTS2 ont pu être utilisées. Au total, l'analyse est basée sur 170 régions NUTS2, situées dans dix pays.

Comparaison internationale concernant la navette: régions NUTS2 utilisées

	Nombre de régions NUTS2			<i>p.m.</i> <i>raison de l'exclusion¹</i>
	Total	Exclues	Utilisées	
Belgique	11	0	11	<i>n.a.</i>
Danemark	1	1	0	(A)
Allemagne	41	0	41	<i>n.a.</i>
Grèce	13	13	0	(C)
Espagne	19	5	14	(B), (C)
France	26	5	21	(B)
Irlande	2	2	0	(C)
Italie	21	3	18	(B), (C)
Luxembourg	1	1	0	(A)
Pays-Bas	12	0	12	<i>n.a.</i>
Autriche	9	0	9	<i>n.a.</i>
Portugal	7	3	4	(B), (C)
Finlande	5	1	4	(B)
Suède	8	8	0	(C)
Royaume-Uni	37	1	36	(B)
UE15	213	43	170	

Sources: CE, CSE.
n.a.: non applicable.

¹ Raisons pour lesquelles certaines régions NUTS2 ont été exclues:

- (A) Le pays compte une seule région NUTS2. Il n'y a donc pas de chiffres concernant la navette.
- (B) Régions NUTS séparées physiquement (par une mer ou un océan) du reste du pays, ce qui complique la navette.
- (C) Régions NUTS2 pour lesquelles les données ne sont pas statistiquement représentatives.

Les données au niveau NUTS2 ont ensuite été agrégées au niveau national, pour pouvoir les mettre en relation avec les performances du marché du travail des différents pays. Les entités NUTS2 exclues ont également été écartées au niveau agrégé. Pour les pays dont certaines régions n'ont pas été utilisées, il a donc fallu recalculer les taux d'emploi et de chômage "nationaux" utilisés comme indicateurs de la situation du marché du travail, ainsi que leur dispersion.

Dans la pratique, ce calcul a eu un impact relativement limité, voire nul, pour la plupart des pays. Des différences importantes ont cependant été observées pour la France, l'Italie et le Portugal. Dans la mesure où le marché du travail était moins performant dans les régions exclues (taux d'emploi plus bas et taux de chômage plus élevé que dans le reste du pays), les indicateurs "nationaux" recalculés pour ces pays sont un peu plus favorables (taux d'emploi plus élevé en moyenne, taux de chômage plus bas en moyenne et dispersion moindre) que si l'ensemble des entités avait été prise en compte.

(1) Pour la Suède, les travailleurs n'étaient pas répartis entre les deux groupes; pour la Grèce et l'Irlande, le nombre de navetteurs repris dans l'enquête était trop limité dans toutes les régions NUTS2 pour être représentatif.

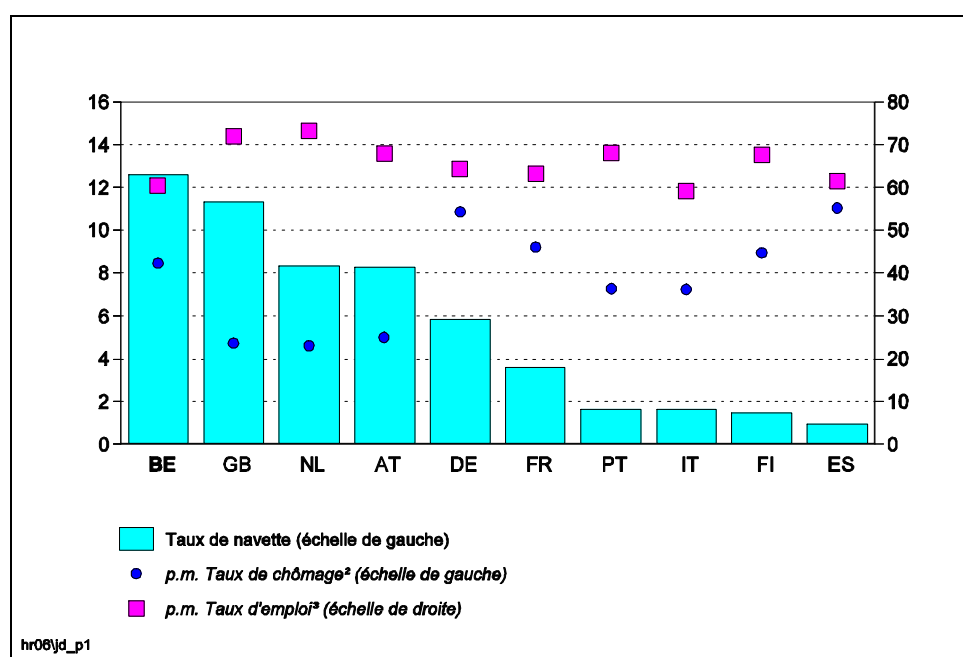
Sur la base des données disponibles, la Belgique est la championne de la navette: en 2004, 12,6 p.c. des Belges de 15 à 64 ans travaillaient dans une autre entité NUTS2 que celle où ils ha-

bitaient. Seul le Royaume-Uni (11,3 p.c.) connaissait une situation comparable. Aux Pays-Bas et en Autriche, pays où les entités NUTS2 sont assez semblables à celles de notre pays, un peu plus de 8 p.c. de la population en âge de travailler faisait la navette. En Allemagne et en France, cette part représentait respectivement près de 6 et 4 p.c. L'Espagne, la Finlande, l'Italie et le Portugal fermaient la marche avec moins de 2 p.c.¹⁶

Pour vérifier si la navette contribue effectivement au meilleur fonctionnement du marché du travail¹⁷, son importance relative, en pourcentage de la population en âge de travailler, a été corrélée à plusieurs indicateurs du marché du travail, plus précisément aux taux d'emploi et de chômage, et à la dispersion de ceux-ci. Pour les taux d'emploi et de chômage, la comparaison a pu se faire au niveau NUTS2 et à l'échelle nationale. Comme la dispersion constitue une mesure agrégée des différences régionales, elle est disponible uniquement à l'échelle des pays.

Graphique 15 Navette en Belgique et dans les autres pays de l'UE15 en 2004¹

(nombre de navetteurs, en pourcentage de la population en âge de travailler)



Sources: CE, calculs CSE.

¹ Pas de données pour le Danemark, la Grèce, l'Irlande, le Luxembourg et la Suède.

² Taux de chômage harmonisé des 15-64 ans.

³ Taux d'emploi harmonisé des 15-64 ans.

Le graphique ne montre pas de lien évident entre le taux de navette et le taux de chômage ou d'emploi. Cette comparaison visuelle a été affinée en calculant les coefficients de corrélation entre les différentes séries. Cette méthode ne permet pas de faire apparaître des relations de

¹⁶ Les résultats belges pourraient être considérés comme biaisés dans une perspective internationale, étant donné la petite taille de la région de Bruxelles-Capitale, où de nombreux postes de travail sont occupés par des navetteurs en provenance des autres entités NUTS2. Les données détaillées obtenues du SPF Économie permettent de calculer le taux de navette de notre pays en faisant abstraction des flux enregistrés entre Bruxelles et son hinterland naturel, à savoir les provinces du Brabant wallon et du Brabant flamand. Dans ce cas, le taux de navette belge recule à 9,4 p.c. de la population en âge de travailler. C'est encore, à l'exception du Royaume-Uni, le plus haut taux de navette parmi les pays pour lesquels ces données sont disponibles.

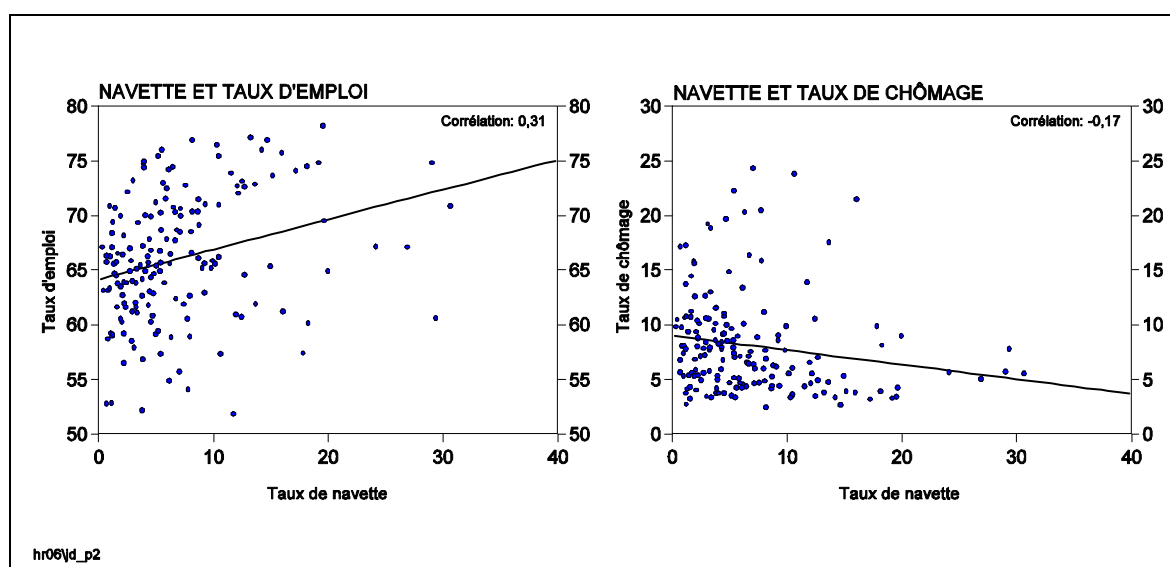
¹⁷ L'importance relative de la navette dans les différents pays, à côté des facteurs liés au marché du travail, dépend également d'autres éléments tels la densité de population, le degré d'urbanisation ou la politique d'aménagement du territoire.

cause à effet, mais donne une indication des liens possibles¹⁸. Le degré de significativité des corrélations obtenues a également été calculé¹⁹.

La comparaison du taux de navette avec les taux d'emploi et de chômage moyens montre qu'une navette plus importante va généralement de pair avec un marché du travail plus performant, caractérisé par un taux d'emploi plus élevé et un taux de chômage plus faible. Pour les données au niveau NUTS2, les coefficients de corrélation entre le taux de navette et, respectivement, le taux d'emploi et de chômage sont 0,31 et -0,17. Ces coefficients sont statistiquement significatifs pour les seuils de 99,5 et 95 p.c. À l'échelle nationale, les coefficients de corrélation obtenus ont le même signe que ceux établis au niveau NUTS2 (positif pour le taux d'emploi et négatif pour le taux de chômage) mais, vu le nombre restreint d'observations, ils ne sont pas significatifs.

Graphique 16 Taux de navette en Belgique et dans les autres pays de l'UE15 en 2004¹: rapport avec les taux d'emploi et de chômage moyens²

(pourcentages de la population en âge de travailler)



Sources: CE, calculs CSE.

¹ Pas de données pour le Danemark, la Grèce, l'Irlande, le Luxembourg et la Suède.

² Données harmonisées, au niveau NUTS2.

Par ailleurs, nous avons également examiné la relation entre le taux de navette et la dispersion des taux d'emploi et de chômage. En principe, on peut s'attendre à ce qu'une plus grande mobilité interrégionale entraîne une diminution des disparités entre les régions sur le plan de la performance du marché du travail avec, dès lors, une moindre dispersion.

Une fois encore, le nombre restreint d'observations empêche de vérifier réellement cette hypothèse au niveau des pays: les coefficients de corrélation obtenus ne sont pas significativement différents de zéro. En ce qui concerne la dispersion du taux d'emploi toutefois, le signe (négatif) obtenu est conforme aux attentes. La corrélation avec la dispersion du taux de chômage est par contre (légèrement) positive.

¹⁸ Le coefficient de corrélation indique dans quelle mesure deux séries de nombres présentent un lien statistique. Sa valeur varie entre -1 et +1; -1 indique une relation entièrement négative et +1 une relation entièrement positive entre les deux séries. Un coefficient de corrélation égal à 0 indique qu'il n'y a pas de relation entre les deux séries.

¹⁹ Le degré de significativité d'un coefficient de corrélation indique dans quelle mesure on peut dire que le coefficient estimé diffère de zéro sur le plan statistique. Il peut être calculé à différents niveaux de significativité (avec un seuil de certitude de 90, 95, 99 ou 99,5 p.c., par exemple) et dépend du nombre d'observations (moins il y a d'observations, moins une mesure précise est possible et, de ce fait, le coefficient de corrélation calculé doit être plus élevé pour pouvoir être considéré comme significativement différent de zéro). En principe, on ne peut pas tirer de conclusion d'un coefficient de corrélation statistiquement non significatif. Le signe obtenu (positif ou négatif) peut toutefois donner éventuellement une indication de l'orientation du lien entre les variables étudiées.

3.2.2. Situation en Belgique

Les chiffres concernant la navette fournis par Eurostat et utilisés pour la comparaison internationale se limitent à une subdivision, par entité NUTS2, de la population occupée entre personnes qui travaillent dans la même région et les autres.

Pour la Belgique, le SPF Économie a fourni, pour les mêmes données, des détails permettant de retracer les flux de navetteurs jusqu'au niveau des provinces (niveau NUTS2). Le nombre de travailleurs de 15 à 64 ans résidant en Belgique est subdivisé par province de lieu de résidence et de lieu de travail, ce qui permet de quantifier non seulement les navettes intérieures sortantes, mais aussi les navettes entrantes (et donc aussi le solde des deux). Ce niveau de détail a également permis de calculer la navette entre les trois régions belges, puisqu'il était possible d'exclure les navettes intrarégionales. Par ailleurs, les données étaient ventilées par sexe, âge et niveau de qualification.

Il faut remarquer à cet égard que les enquêtes sur les forces de travail ne portent que sur les résidents belges. Cela signifie que les statistiques permettent de quantifier le nombre de personnes habitant dans notre pays qui travaillent à l'étranger (travail frontalier sortant), mais pas celui des personnes habitant à l'étranger qui travaillent en Belgique (travail frontalier entrant). Dès lors, la population d'une région donnée peut effectivement être ventilée en fonction de son lieu de travail; il n'est en revanche pas possible de ventiler l'emploi total d'une région en fonction du lieu de résidence des intéressés. L'analyse se concentre dès lors essentiellement sur la navette à l'intérieur du pays.

En raison du caractère plus détaillé des résultats, le problème de la représentativité des données s'est posé dans certains cas. Les chiffres non représentatifs ne sont pas repris dans l'analyse²⁰.

3.2.2.1. *Navette sortante*

De toutes les provinces belges, le Brabant flamand compte, en termes absolus, le plus grand nombre de personnes travaillant dans une autre province belge. En 2004, il s'agissait de 180.000 personnes, soit 23 p.c. des quelque 770.000 navetteurs que la Belgique compte au total. Près de deux tiers d'entre eux faisaient la navette vers Bruxelles, environ 51.000 personnes faisaient la navette vers d'autres provinces flamandes et 10.000 personnes travaillaient en Wallonie. En pourcentage de la population en âge de travailler, c'est le Brabant wallon qui enregistre le plus grand taux de navette: environ 29 p.c. des 15-64 ans de cette province travaillaient dans une autre province, principalement à Bruxelles.

L'importance du flux sortant en provenance des deux provinces brabançonnaises vers la capitale est due à la proximité de cette dernière. Mais un nombre assez élevé de personnes des autres provinces, à l'exception de celle du Luxembourg, fait également la navette vers Bruxelles. Ainsi, dans le Hainaut, le nombre des navetteurs vers Bruxelles est supérieur de moitié au nombre de personnes de cette province qui travaillent dans le reste de la Wallonie. Pour Liège, ces deux groupes de personnes ont presque une taille identique.

À côté des mouvements de travailleurs vers Bruxelles, on constate que le reste de la navette a lieu en majeure partie vers les autres provinces de la même région.

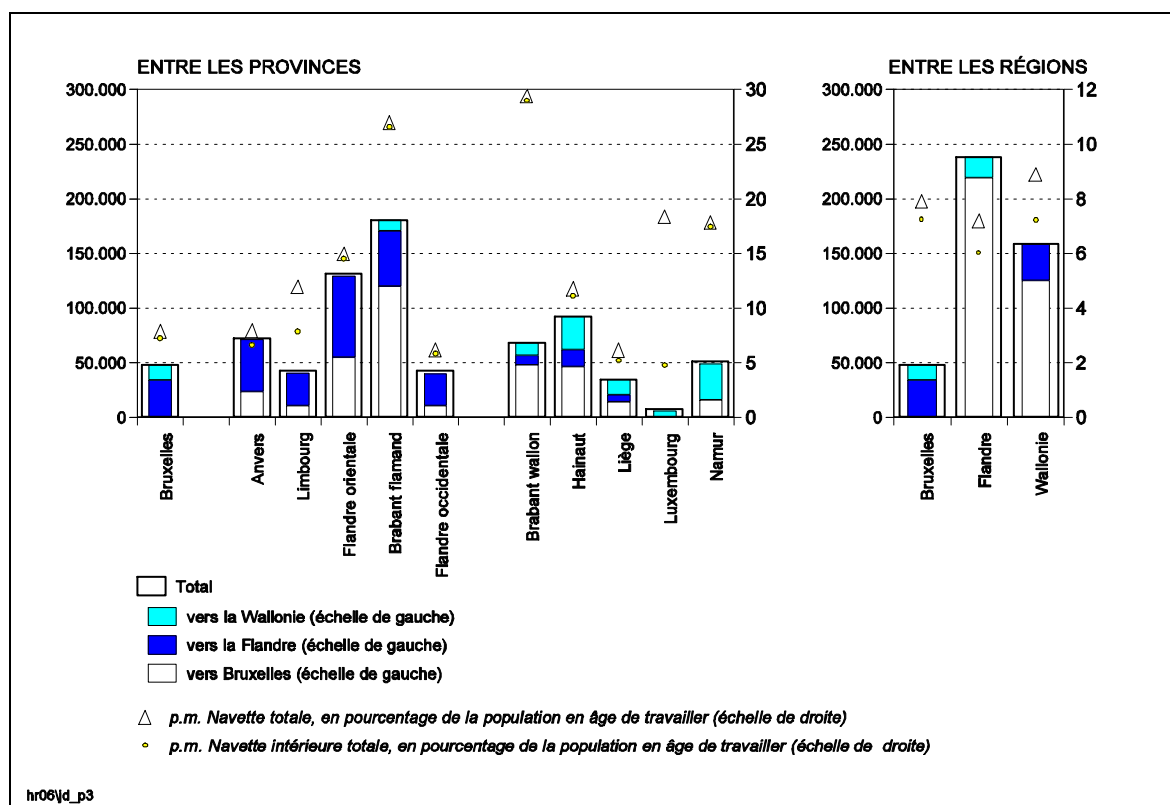
En 2004, près de 14 p.c. des 15-64 ans de la province de Luxembourg travaillaient à l'étranger. Dans la plupart des autres provinces - à l'exception du Limbourg (4,1 p.c.) et d'Anvers (1,3 p.c.) - la part des navetteurs transfrontaliers se limitait à moins de 1 p.c.

²⁰ Les données non représentatives sont signalées dans les tableaux par "n.r."; elles n'apparaissent pas dans les graphiques.

Au total, 48.000 Bruxellois, soit 7,2 p.c. de la population en âge de travailler, travaillaient dans une autre région belge (34.000 en Flandre, 14.000 en Wallonie). En Wallonie aussi, 7,2 p.c. des 15-64 ans, soit 159.000 personnes au total, travaillaient dans une autre région, dont 125.000 à Bruxelles. Pour la Flandre, il s'agissait de 239.000 personnes (6 p.c. des 15-64 ans), dont 219.000 travaillaient à Bruxelles. En pourcentage de la population en âge de travailler, la navette est donc proportionnellement plus répandue dans les deux régions - Bruxelles et la Wallonie - où la situation du marché du matériel est la moins favorable.

Graphique 17 Navette intérieure sortante en Belgique en 2004¹

(nombre de personnes en âge de travailler)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

¹ Les données non représentatives n'apparaissent pas dans le graphique.

Les données disponibles permettent également de ventiler le taux d'emploi par province en fonction du lieu de travail.

Sur la base des chiffres des provinces belges, la part de la navette dans la population en âge de travailler semble ne pas être déterminante pour le niveau du taux d'emploi par province. Ainsi, en 2004, tant en Flandre occidentale qu'à Liège, quelque 6 p.c. des 15-64 ans faisaient la navette, mais le taux d'emploi était de 10 points plus élevé en Flandre occidentale qu'à Liège. Au niveau des régions aussi, cette observation se vérifie: en moyenne, le taux de navette était comparable entre la Flandre et la Wallonie en 2004, mais le taux d'emploi en Flandre était de 64,3 p.c., pour environ 55 p.c. en Wallonie. Le coefficient de corrélation entre les données provinciales concernant le taux de navette et le taux d'emploi est positif, mais pas significativement différent de zéro.

Le taux d'emploi est d'abord déterminé par l'importance de l'emploi disponible dans la région elle-même. Le taux d'emploi supérieur en Flandre s'explique donc en partie par le fait que l'activité économique (mesurée par le PIB par habitant²¹) y est plus importante qu'en Wallonie. Les provinces ayant le taux d'emploi le plus faible de leur région, à savoir le Limbourg et le Hai-

²¹ Les données régionales du PIB proviennent de l'ICN (2006).

naut, comptaient en 2004 relativement peu d'emplois sur leur territoire. La situation est tout à fait différente dans le Brabant flamand et le Brabant wallon, d'une part, et le Luxembourg, d'autre part, où l'emploi local assez limité est compensé par la navette vers des zones proches à grande activité économique (respectivement Bruxelles et l'étranger), dopant considérablement le taux d'emploi de ces provinces.

Tableau 11 Répartition géographique de l'emploi en Belgique en 2004

(pourcentages de la population en âge de travailler de la région ou la province concernée)

	Personnes occupées ¹	dont travaillant dans:		à Bruxelles	dont: dans une autre province:		à l'étranger	p.m PIB par habitant ²
		la même entité NUTS2	une autre entité NUTS2 (navette)		de Flandre	de Wallonie		
Résident à:								
Bruxelles	54,1	46,2	7,9	n.a.	5,1	2,1	n.r.	55,4
Anvers	62,7	54,7	8,0	2,2	4,4	n.r.	1,3	32,2
Limbourg	60,9	48,9	12,0	1,9	5,4	n.r.	4,1	22,8
Flandre orientale	65,3	50,4	15,0	6,1	8,2	n.r.	n.r.	24,8
Brabant flamand	67,0	40,1	26,9	17,6	7,5	1,4	n.r.	28,3
Flandre occidentale	65,5	59,3	6,2	1,4	4,0	n.r.	n.r.	25,8
p.m. Flandre ³	64,3	51,3	13,0	5,5	5,8	0,5	1,2	27,4
Brabant wallon	60,6	31,1	29,4	20,1	3,8	5,0	n.r.	25,4
Hainaut	51,8	40,1	11,8	5,6	1,9	3,7	0,7	18,3
Liège	54,9	48,7	6,1	2,1	0,9	2,2	1,0	20,4
Luxembourg	60,1	41,8	18,3	n.r.	n.r.	3,6	13,6	19,1
Namur	57,3	39,5	17,9	5,3	n.r.	11,3	n.r.	19,2
p.m. Wallonie ³	55,1	41,8	13,3	5,7	1,5	4,4	1,7	19,9

Sources: SPF Économie, calculs CSE; ICN.

n.r.: données non représentatives; n.a.: non applicable.

¹ Taux d'emploi.

² PIB des provinces et régions, par habitant, en milliers d'euros par personne.

³ Moyenne pondérée des 5 provinces.

La navette peut être un substitut à l'emploi local. Les taux d'emploi les plus élevés en Flandre (Brabant flamand) et en Wallonie (Brabant wallon et Luxembourg) résultent ainsi en grande partie du nombre important de navetteurs. En revanche, en Flandre occidentale, où était enregistré le deuxième taux d'emploi le plus élevé de Belgique, plus de 59 p.c. de la population en âge de travailler étaient occupés dans leur propre province en 2004 et seule une faible proportion de cette population faisait la navette vers une autre province.

Bruxelles mérite une attention particulière. La capitale, qui connaît de loin la plus grande activité économique, enregistrait un taux d'emploi de 54 p.c. à peine en 2004, soit le taux le plus bas de Belgique à l'exception du Hainaut. Si la part des navetteurs bruxellois était comparable à celle des autres régions du pays, à peine 46 p.c. des résidents bruxellois âgés de 15 à 64 ans travaillaient dans leur propre région. Il semble donc y avoir une grande inadéquation entre la forte demande (conséquence de l'importante activité) et l'offre de main-d'œuvre dans la capitale, de sorte que de nombreux emplois y sont occupés par des habitants d'autres régions.

3.2.2.2. Navette entrante

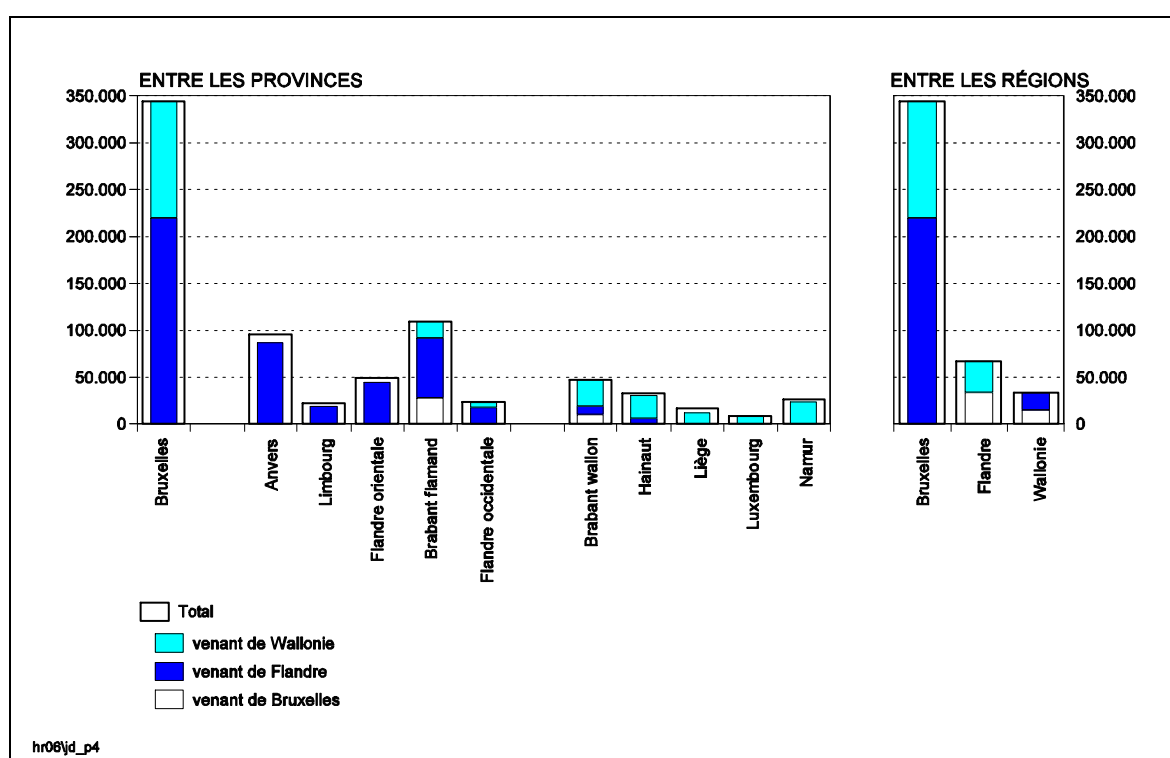
En ce qui concerne les navettes entrantes, comme nous l'avons dit, les seules données disponibles concernent la mobilité des personnes résidant en Belgique. En effet, les résultats belges des enquêtes sur les forces de travail ne fournissent pas d'informations sur les personnes résidant à l'étranger et travaillant dans notre pays.

Ce qui frappe surtout, c'est le pouvoir d'attraction considérable de Bruxelles en tant que lieu de travail. En 2004, quelque 344.000 Flamands et Wallons se rendaient tous les jours dans la capitale pour y travailler. Quelque 67.000 personnes habitant à Bruxelles ou en Wallonie travaillaient en Flandre et environ 34.000 habitants de Flandre ou de Bruxelles travaillaient en Wallonie.

Comme l'indique le total par région, la navette entrante dans les différentes provinces flamandes et wallonnes se distingue très nettement de celle de Bruxelles. Après la capitale, c'est le Brabant flamand qui attire le plus grand nombre de navetteurs, quelque 109.000 personnes, venant en majeure partie du reste de la Flandre, mais on note aussi une navette considérable de Bruxelles et de Wallonie (respectivement 27.000 et 18.000 personnes). En Wallonie, le Brabant wallon vient en tête, accueillant environ 47.000 navetteurs au total, principalement du reste de la Wallonie, mais aussi 9.000 personnes de Bruxelles et de Flandre.

Graphique 18 Navette intérieure entrante en Belgique en 2004¹

(nombre de personnes en âge de travailler)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

¹ Les données non représentatives n'apparaissent pas dans le graphique.

Le Limbourg et le Luxembourg, des provinces ayant une activité économique relativement restreinte, enregistrent la plus faible navette entrante de Flandre et de Wallonie respectivement. Le flux entrant y provient presque entièrement des autres provinces de la même région.

3.2.2.3. Solde net de la navette

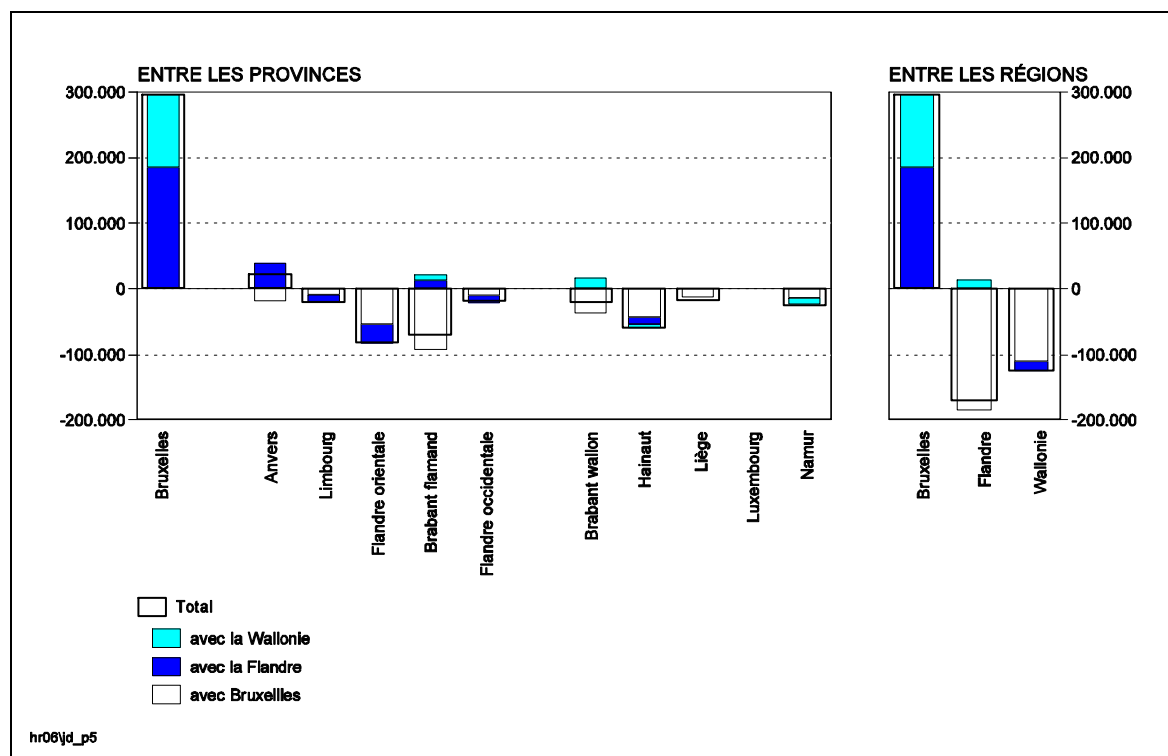
À partir des chiffres relatifs à la navette intérieure entrante et sortante, il est possible de déterminer, pour chaque province et région, si elle connaît un flux net de travailleurs entrant ou sortant.

Bruxelles se distingue dans ce domaine, bien sûr, avec un flux net entrant de près de 300.000 personnes en 2004. Le flux net de navette provenant de Flandre et de Wallonie était respectivement de 185.000 et 110.000 personnes environ. Toutes les provinces belges pour lesquelles on dispose de données représentatives enregistraient un solde net sortant vers Bruxelles.

Mis à part Bruxelles, la seule autre entité NUTS2 enregistrant un flux net entrant de navetteurs était Anvers: ce flux s'élevait à quelque 22.000 personnes.

Graphique 19 Navette nette en Belgique en 2004¹

(nombre de personnes en âge de travailler)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

¹ Les données non représentatives n'apparaissent pas dans le graphique.

Toutes les autres provinces enregistraient un flux net sortant. Dans le Hainaut, ce flux net sortant est la résultante d'un flux net sortant vers les autres provinces de Wallonie et vers les deux autres régions. En revanche, dans les autres provinces, comme dans le Brabant flamand et le Brabant wallon, le flux net sortant vers Bruxelles est en partie compensé par un flux net entrant venant d'une ou plusieurs autres provinces.

Le flux net sortant de Flandre s'élevait à environ 170.000 personnes: en effet, la navette vers Bruxelles était en très faible partie compensée par un flux net entrant d'environ 14.000 personnes venant de Wallonie. Cela signifie que la Wallonie, région où l'activité économique est proportionnellement la plus faible, enregistrait un solde négatif avec les deux autres régions: en 2004, respectivement environ 110.000 et 14.000 navetteurs wallons se déplaçaient vers Bruxelles et la Flandre.

3.2.3. Caractéristiques des navetteurs: ventilation par sexe, âge et niveau de qualification

Pour éviter les problèmes de représentativité, la ventilation des données sur la navette par sexe, âge et niveau de qualification a été réalisée à partir de données agrégées au niveau régional et national. L'ensemble des mouvements de travailleurs a été pris en considération, y compris la navette intrarégionale et le travail frontalier (sortant).

Les données ont trait à la navette sortante, ce qui permet de les comparer avec la structure correspondante de la population en âge de travailler et de la population active. Cela permet d'éva-

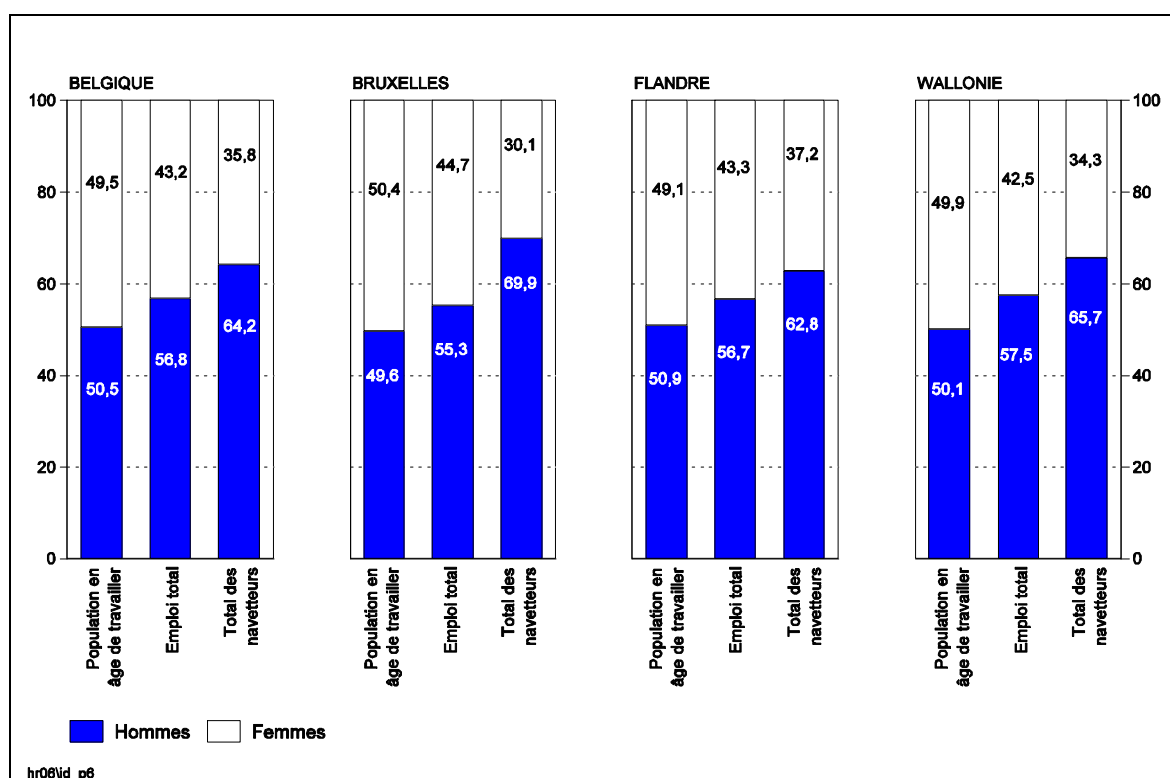
luer la situation en matière de navette des groupes sous-représentés dans l'emploi, à savoir les femmes, les jeunes, les plus âgés et les peu qualifiés.

3.2.3.1. Sexe

Les données disponibles indiquent que les femmes, largement sous-représentées dans l'emploi par rapport à leur part dans la population en âge de travailler, occupent une part encore plus restreinte dans le nombre total des navetteurs. Cette constatation se vérifie pour la totalité du pays et pour chacune des régions. Ainsi, en 2004, les femmes constituaient près de la moitié de l'ensemble des 15-64 ans en Belgique, mais elles n'occupaient que 43 p.c. des emplois et ne représentaient que 36 p.c. environ du nombre total des navetteurs.

Graphique 20 Navette sortante en Belgique en 2004: ventilation par sexe

(pourcentages du nombre total de navetteurs en âge de travailler)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

La sous-représentation des femmes dans la navette pourrait découler de leurs responsabilités familiales, qui sont difficiles à concilier avec des absences de longue durée - liées au déplacement - du domicile.

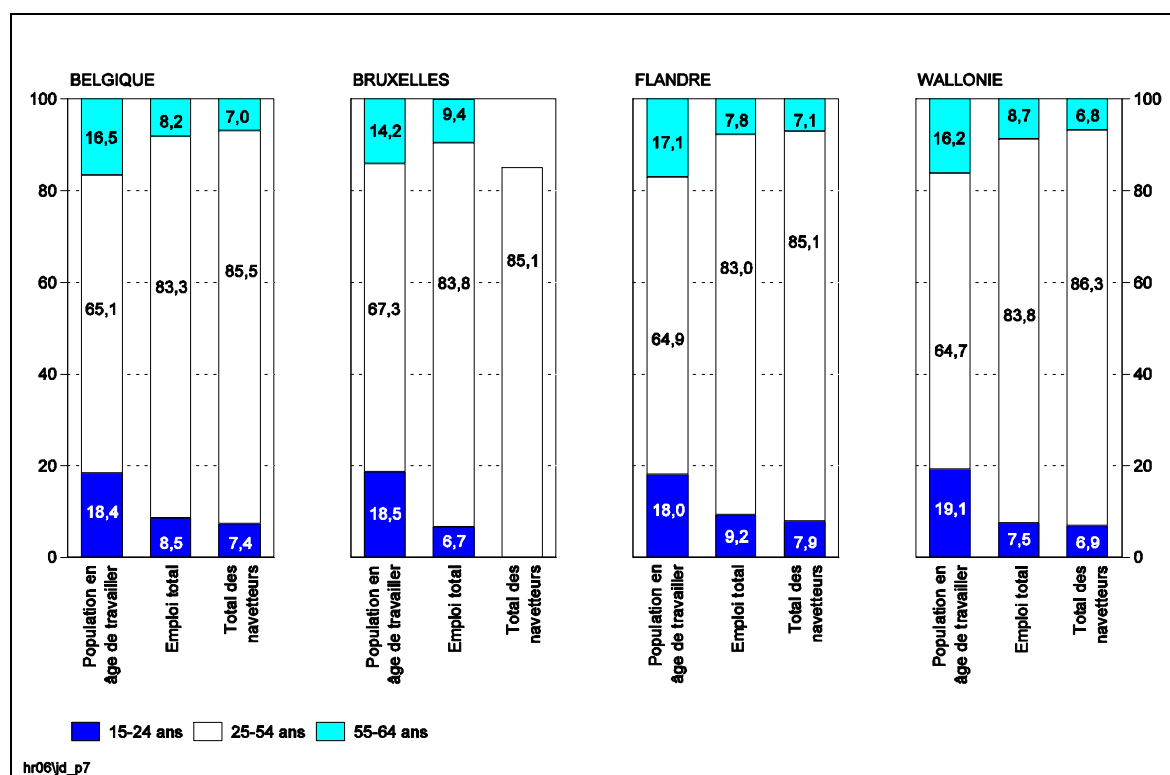
La part des femmes dans la navette (sortante) totale est proportionnellement plus importante en Flandre, où elle atteint 37 p.c. En Wallonie et à Bruxelles, elle est respectivement de 34 et 30 p.c.

3.2.3.2. Âge

Les jeunes et les plus âgés, sous-représentés dans l'emploi au même titre que les femmes, sont relativement moins nombreux encore dans la navette. En moyenne en 2004, les 15-24 ans et les 55-64 ans constituaient en Belgique environ 18 et 16 p.c. de la population en âge de travailler. Dans l'emploi total, leur part était d'un peu plus de 8 p.c., et dans le nombre total de navetteurs, chacun des deux groupes ne représentaient plus qu'environ 7 p.c. du total.

Graphique 21 Navette sortante en Belgique en 2004: ventilation par âge¹

(pourcentages du nombre total de navetteurs en âge de travailler)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

¹ Les données non représentatives n'apparaissent pas dans le graphique.

La situation est assez comparable en Flandre et en Wallonie: le groupe des 15-24 ans et celui des 55-64 ans représentaient chacun environ 7 à 8 p.c. de la population des navetteurs. Pour Bruxelles, aucune donnée représentative n'est disponible séparément pour ces deux groupes.

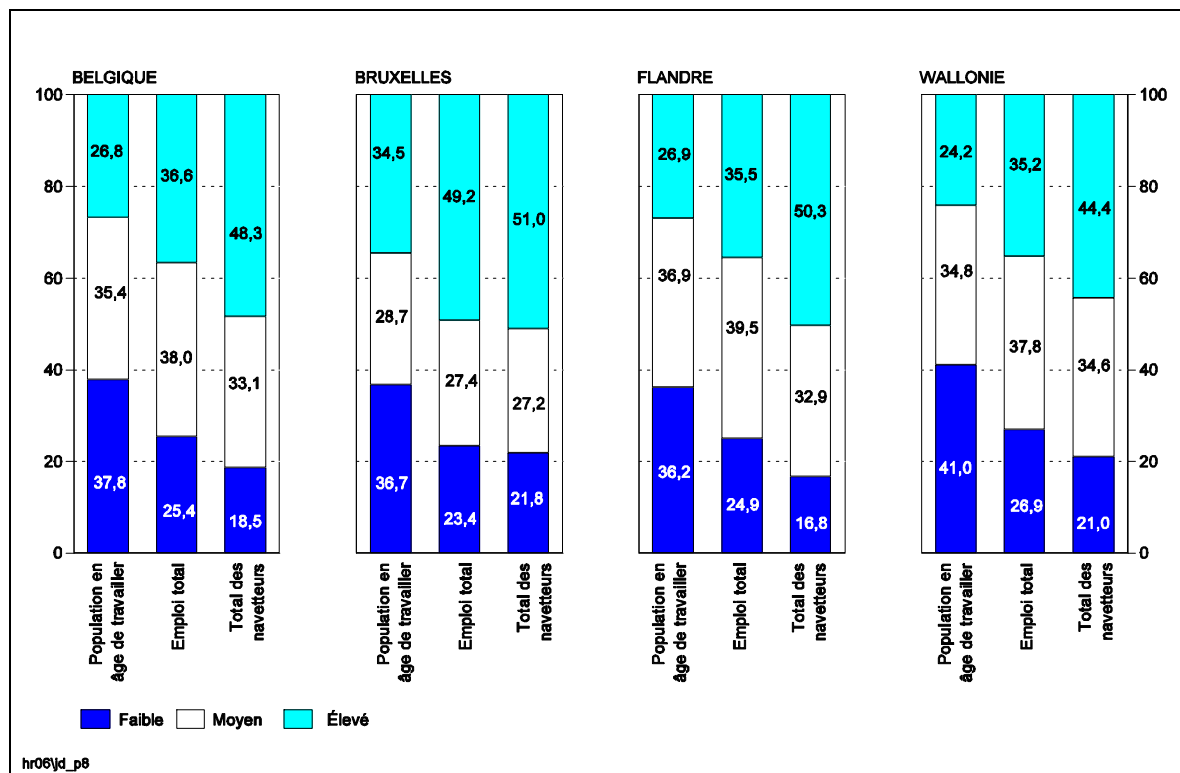
3.2.3.3. Niveau de qualification

Comme les autres groupes à risque, les peu qualifiés sont sous-représentés dans la navette. En Belgique, en 2004, les peu qualifiés constituaient en moyenne environ 38 p.c. de la population en âge de travailler. Parmi les actifs, ils n'étaient plus qu'un peu plus d'un quart du total et ne représentaient que 18,5 p.c. du total des navetteurs. En outre, la navette semble concerner surtout les personnes ayant un niveau de qualification élevé: avec 48 p.c., leur part dans le total des navetteurs dépassait de plus de 10 points de pourcentage leur part dans l'emploi, et de plus de 20 points leur part dans la population en âge de travailler.

La part des peu qualifiés dans la population des navetteurs est plus élevée à Bruxelles (21,8 p.c.) et en Wallonie (21 p.c.) ce qui pourrait s'expliquer par le manque de postes de travail appropriés dans ces deux régions. En Flandre, ils représentent moins de 17 p.c. du nombre total des navetteurs.

Graphique 22 Navette sortante en Belgique en 2004: ventilation par niveau de qualification

(pourcentages du nombre total de navetteurs en âge de travailler)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

3.2.4. Facteurs pouvant influencer la navette à l'intérieur du pays

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

3.2.4.1. La situation de l'emploi dans les différentes régions

On peut conclure des données belges concernant la navette que celle-ci peut être un substitut à l'emploi local. Dès lors, l'importance de la navette dépend de l'activité économique et de la situation du marché du travail dans la région de résidence et dans la région d'emploi potentielle. Ainsi, l'orientation de l'immense majorité des flux de navetteurs vers Bruxelles est attribuable au fait que de nombreuses entreprises et administrations régionales, nationales et internationales sont établies à Bruxelles, y créant un nombre considérable d'emplois. Souvent, il s'agit en outre de postes nécessitant un niveau de qualification élevé et une connaissance de plusieurs autres langues, des exigences que l'offre de travail locale ne satisfait qu'insuffisamment.

La même raison, combinée à une situation économique relativement plus favorable en Flandre qu'en Wallonie, explique très probablement pourquoi les mouvements de navette sont supérieurs de la Wallonie vers la Flandre qu'en sens inverse.

Dans ce cadre, la mobilité entre régions peut également être freinée s'il n'y a pas suffisamment d'information disponible sur les postes vacants dans les autres régions. Le CSE a déjà, dans le passé, attiré l'attention sur l'importance de ces échanges d'information entre services régionaux de l'emploi. Dans l'accord du 24 février 2005 entre les différentes régions et communautés concernant la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi, l'ADG, le FOREM, l'ORBEM et le

VDBA se sont engagés à s'échanger les postes vacants, ce qui constitue certainement une étape dans la bonne direction²².

3.2.4.2. Les facteurs liés au déplacement

Il semble intuitivement évident que le nombre de navetteurs présente un rapport négatif avec la distance entre le domicile et le lieu de travail. Une plus grande distance suppose en effet, toutes choses restant égales par ailleurs, de consacrer plus de temps au déplacement, ce qui allonge la durée totale de l'absence du domicile.

Cette hypothèse est confirmée en outre par les données disponibles pour la Belgique, qui révèlent par exemple que la plus grande navette vers Bruxelles provient du Brabant flamand et du Brabant wallon, les provinces les plus proches de la capitale. L'importance, à l'échelle européenne, du taux de navette observé en Belgique, y est aussi liée: la Belgique est un petit pays, la distance domicile/lieu de travail y est généralement limitée et on fait donc plus souvent la navette.

Dans une certaine mesure, la distance est cependant quelque peu subordonnée à la durée des navettes²³. En raison des embarras de circulation, la navette en voiture sur une petite distance peut prendre plus de temps que par exemple une liaison ferroviaire rapide sur une plus grande distance.

Le facteur temps sert notamment de critère pour la notion d'« emploi convenable », que le chômeur disponible pour le marché de l'emploi doit accepter. Outre des critères tels que la formation et la rémunération offertes, un emploi vacant est considéré comme convenable si l'absence journalière habituelle du domicile est de 12 heures maximum et que la durée quotidienne de déplacement est de 4 heures maximum (van Eeckhoutte (2005)). L'activation des chômeurs développée dans le cadre de la nouvelle procédure d'accompagnement, qui induit une plus grande pression pour accepter un emploi convenable, peut dès lors contribuer à une plus grande mobilité.

Le transport joue un rôle important. L'existence d'une bonne infrastructure de transport est une condition indispensable pour que les déplacements vers le lieu de travail soient aisés. Dans l'ensemble, notre pays dispose d'une infrastructure routière très développée, ce qui profite au transport par voiture. Les problèmes de saturation sont cependant de plus en plus fréquents et les bouchons compliquent l'accès aux endroits et aux villes où beaucoup de gens travaillent. Pour utiliser la solution alternative - les transports en commun -, l'accessibilité, la vitesse et la fréquence des liaisons sont importantes (voir par exemple SPF Mobilité et Transports (2006))²⁴. Elles dépendent en grande mesure des investissements publics (du gouvernement fédéral pour la SNCB et des autorités régionales pour De Lijn, les TEC et la STIB).

Le prix des différents modes de transport joue également un rôle. Ainsi, les pouvoirs publics ont stimulé l'utilisation des transports en commun en assurant, à partir du 1^{er} juillet 2004, la gratuité des déplacements domicile/travail en train pour les fonctionnaires fédéraux et le personnel des entreprises publiques autonomes. Depuis le 1^{er} janvier 2005, cette réglementation s'applique aussi aux travailleurs du secteur privé²⁵. Le choix entre la voiture et les transports en commun (ou, si les transports en commun ne sont pas une possibilité, le choix de faire la navette ou non) est influencé aussi par des éléments comme la possibilité de se garer à proximité du lieu de travail, la flexibilité des horaires, la mise à disposition d'une voiture, etc.

²² Voir entre autres Moniteur belge (2006a et 2006b).

²³ Cela ressort clairement des premiers résultats de l'enquête socio-économique de 2001 (Verhetsel et al. (2006)).

²⁴ Ainsi, les transports en commun sont surtout dirigés vers les grandes villes; les zonings d'activité situés en dehors de la ville sont souvent, dans la pratique, plus difficilement accessibles avec les transports en commun.

²⁵ À condition que l'entreprise prenne volontairement en charge 80 p.c. du prix du déplacement domicile/lieu de travail, les autorités paient les 20 p.c. restants. De ce fait, l'abonnement de train (deuxième classe), éventuellement étendu au transport complémentaire en bus ou en tram, est gratuit pour les navetteurs des entreprises concernées (Moniteur belge (2004)).

3.2.4.3. La barrière linguistique

Comme signalé, outre Bruxelles, l'essentiel de la navette se fait entre provinces d'une même région. Le nombre de résidents de Flandre qui travaillent en Wallonie et inversement est donc relativement limité, ce qui indique que la frontière linguistique constitue une barrière à la navette dans notre pays. Ceci ne doit pas surprendre, étant donné qu'une étude récente (Ginsburgh et Weber (2006)) montre que la connaissance des langues étrangères est particulièrement limitée en Wallonie²⁶. À Bruxelles également, seule une faible part des demandeurs d'emploi a une connaissance suffisante du néerlandais, ce qui les empêche le plus souvent de trouver un travail en Flandre²⁷. Une connaissance suffisante de l'autre langue nationale reste un facteur important pour un fonctionnement plus efficace du marché du travail.

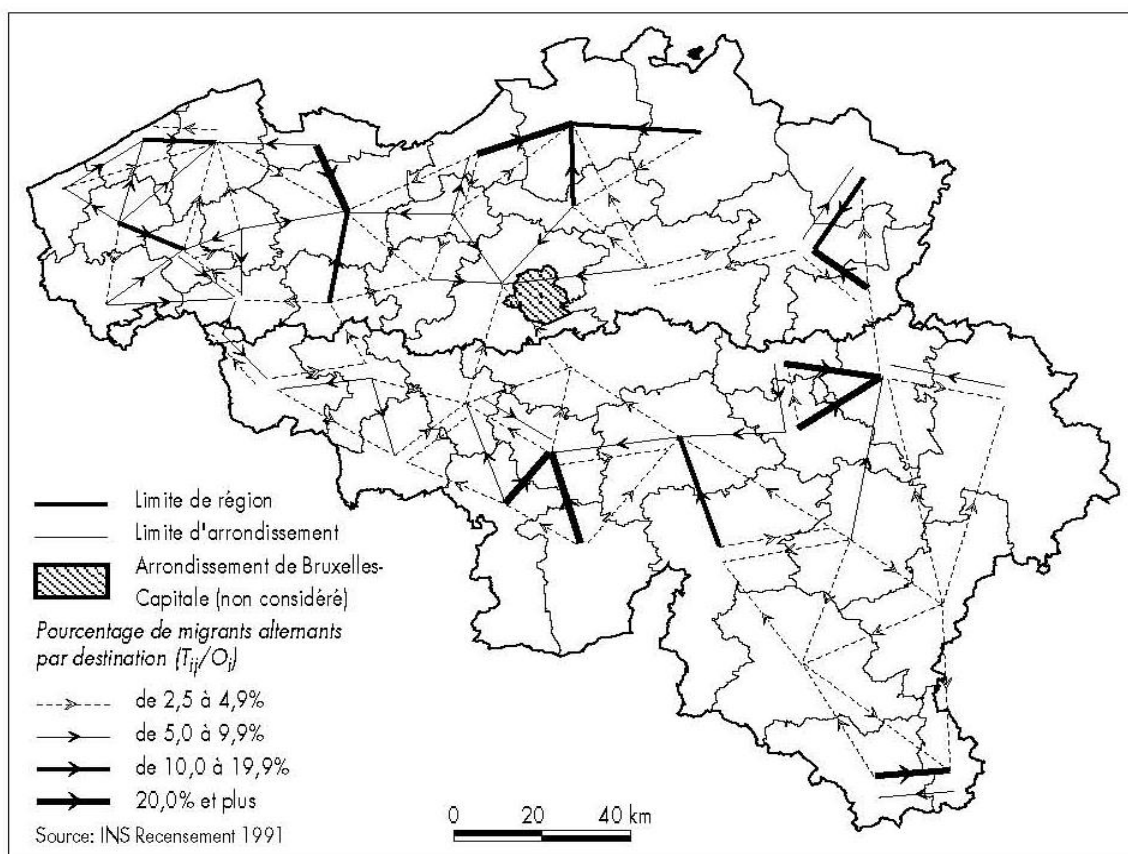
Ce facteur est illustré par Dujardin (2001) et est repris dans Caruso (2003). L'obstacle constitué par la frontière linguistique est évalué grâce à l'analyse des résidus de modèles d'interaction spatiale sur la base des données par arrondissement du recensement de 1991. À distance égale entre le lieu de résidence et le lieu de travail, pour un flux sortant égal du lieu de résidence et un pouvoir d'attraction égal de la destination, le nombre de mouvements interrégionaux de navette s'avère environ trois fois moindre (en fait un facteur de 2,5 à 4 est observé selon la méthode d'estimation utilisée) que celui des navettes dans la même région.

Une simple présentation cartographique illustre clairement cette segmentation des flux de navette. Tirée de Dujardin (2001), elle montre la distribution géographique des navettes entre les différents arrondissements du pays à l'exception de celles impliquant Bruxelles. Comme il l'a été montré par ailleurs, les déplacements vers Bruxelles sont très importants et masqueraient les flux entre les autres arrondissements. Cette carte, construite sur la base des résultats du recensement de 1991, illustre la convergence des navettes vers les différents bassins d'emploi (autres que Bruxelles) et la prépondérance des déplacements intra-régionaux. Entre arrondissements voisins appartenant à des communautés linguistiques différentes, les mouvements de travailleurs sont relativement restreints.

²⁶ Selon cette étude, 59 p.c. des Flamands déclarent connaître le français, alors que 19 p.c. seulement des Wallons connaissent le néerlandais. La langue anglaise est connue de 53 p.c. des Flamands et de 17 p.c. des Wallons. Il n'y a pas eu, dans le passé, d'études comparables en Wallonie, ce qui ne permet pas de mesurer l'évolution de la situation en matière de connaissance des langues étrangères dans cette région, où l'état du marché du travail est moins favorable qu'en Flandre.

²⁷ Pour faciliter le recrutement de demandeurs d'emploi pour lesquels les compétences linguistiques constituent le seul obstacle, l'ORBEM a récemment mis au point le système des chèques-langues, grâce auquel un demandeur d'emploi qui trouve un travail a le droit de suivre gratuitement une formation en langue.

Graphique 23 Distribution spatiale des migrations alternantes



Source: Dujardin (2001).

3.2.4.4. Les disparités salariales

Toutes choses égales par ailleurs, la possibilité de gagner un salaire plus élevé incite à changer d'emploi. À cet égard, les différences de rémunération entre régions (les salaires étant plus élevés si la situation économique est plus favorable) peuvent augmenter la mobilité géographique. En principe, une telle mobilité exerce une influence favorable sur les deux régions: le chômage diminue dans celle où la situation du marché du travail est défavorable, tandis que dans la région la plus performante, les postes vacants sont pourvus, évitant les pénuries de main-d'œuvre et les tensions salariales. Cette mobilité exerce dès lors une influence convergente à la fois sur le marché du travail et les salaires dans les différentes régions.

En Belgique, la concertation salariale s'effectue encore, dans une large mesure, de manière centralisée et au niveau des secteurs, ce qui freine les disparités salariales régionales. Des différences de salaire sont pourtant observées entre les régions. Elles ne s'expliquent pas uniquement par une spécialisation sectorielle différente entre les régions: les données disponibles font en effet apparaître des différences salariales au niveau d'une même branche d'activité entre la Flandre et la Wallonie (voir par exemple Heuse et Delhez (2004)). Ces écarts proviennent notamment de ce que des augmentations salariales peuvent aussi être accordées au niveau des entreprises elles-mêmes. Par ailleurs, le taux de chômage (élevé) en Belgique n'a, à court terme, qu'une influence limitée sur le processus de formation salariale en raison du système de sécurité sociale (voir par exemple Jeanfils et Burggraev (2005)); à long terme, l'impact est nettement plus important (voir par exemple Joyeux et al. (2003)).

Il faut signaler en outre que la mobilité entraîne des coûts. Pour que la navette soit financièrement attrayante, il faut non seulement que la différence de salaire soit suffisante, mais aussi que le salaire à percevoir (ailleurs) soit nettement supérieur aux allocations sociales (c'est la

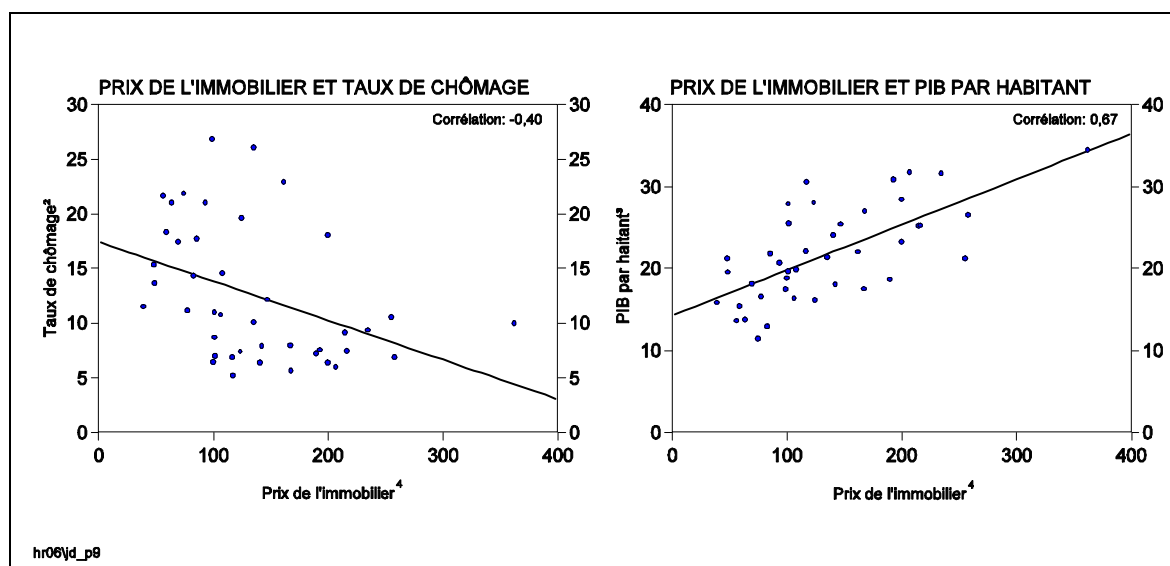
problématique des pièges à l'emploi, largement débattue dans le rapport du CSE de 2005 (voir CSE (2005)) et qui est surtout importante pour les peu qualifiés).

3.2.4.5. Les prix de l'immobilier

En Belgique, on observe un lien positif entre les prix de l'immobilier et la situation sur le marché du travail et l'activité économique. Les coefficients de corrélation, calculés au niveau des arrondissements, entre, d'une part, les prix de l'immobilier et, d'autre part, les taux de chômage administratifs²⁸ et le PIB par habitant, sont en effet respectivement négatifs ou positifs²⁹, et sont significatifs au seuil de 99,5 p.c.

Cela signifie qu'une personne qui, pour accroître ses chances sur le marché du travail, veut déménager vers une région où il y a plus d'activité économique et/ou moins de chômage, sera vraisemblablement confrontée à un surcroît de coût en matière de logement. Ce peut être un argument pour ne pas déménager vers cette région et donc d'opter pour la navette.

Graphique 24 Corrélation entre les prix de l'immobilier en Belgique en 2004 et la situation du marché du travail et l'activité économique¹



Sources: SPF Économie, ICN, ONEM, calculs CSE.

¹ Données au niveau des arrondissements. Les données pour Bruxelles, qui constitue une observation aberrante pour toutes les variables utilisées et influence donc fortement les résultats, ont été exclues.

² Taux de chômage administratif, en pourcentage du nombre total des personnes assurées contre le chômage.

³ PIB par habitant, en milliers d'euros par personne.

⁴ Moyenne pondérée du prix par mètre carré des terrains à bâtir et des habitations ordinaires, en euros.

3.2.4.6. Autres facteurs

Les prix de l'immobilier (conformes au marché) ont une influence moindre si la personne concernée peut prétendre à un logement social ou subventionné. Les programmes de logements sociaux peuvent donc influencer le choix entre déménager et faire la navette.

L'environnement résidentiel peut également jouer un rôle. On peut ainsi choisir d'habiter loin du lieu de travail et de faire la navette, par exemple pour habiter un quartier moins urbanisé. Inversement, certaines personnes peuvent choisir résolument d'habiter en ville, par exemple en

²⁸ Au niveau des arrondissements, il n'y a pas de données des enquêtes sur les forces de travail. Le rapport avec les taux d'emploi et de chômage harmonisés n'a donc pas pu être vérifié.

²⁹ Au niveau des provinces, les résultats sont comparables: la corrélation entre le prix de l'immobilier et le taux d'emploi harmonisé est significativement positive; elle est significativement négative pour le taux de chômage harmonisé (au seuil de 90 p.c. dans ces deux cas); elle est significativement positive (à 99,5 p.c.) pour le PIB par habitant.

raison des possibilités de transport, de l'offre (socio-)culturelle, etc. La possibilité d'habiter à proximité de l'école des enfants peut être importante aussi.

Enfin, le phénomène de navette peut aussi être influencé par la (para)fiscalité. S'agissant d'une matière fédérale, elle ne peut en principe pas affecter la mobilité à l'intérieur du pays. Pourtant, une étude récente (EuresChannel (2006)) en souligne l'influence au travers de la concurrence de travailleurs originaires du nord de la France. Selon les conventions fiscales franco-belges, les travailleurs frontaliers paient en effet leurs impôts dans le pays où ils travaillent, ce qui est très favorable aux Français occupés en Belgique, parce que le seuil du revenu imposable y est beaucoup plus élevé qu'en France. En raison de cet avantage financier, certains postes vacants, par exemple en Flandre occidentale, sont occupés par des Français plutôt que par des Wallons.

Résumé

Parmi les dix États membres de l'UE15 pour lesquels des données de navette sont disponibles, la part de navetteurs dans la population en âge de travailler est la plus élevée en Belgique. Même s'il n'est pas toujours possible de tirer de conclusion claire en raison du nombre limité d'observations, les données indiquent qu'un nombre proportionnellement plus élevé de navetteurs va généralement de pair avec un marché du travail plus performant (taux d'emploi plus élevé, taux de chômage plus bas).

Il ressort des données plus détaillées pour la Belgique que la plupart des flux de navetteurs à l'intérieur du pays s'effectuent vers Bruxelles. Les travailleurs qui font la navette peuvent se substituer aux travailleurs locaux.

La part des femmes, des peu qualifiés, des jeunes et des plus âgés est moins importante dans la navette que dans l'emploi où ils sont pourtant déjà sous-représentés.

L'importance de la navette dépend notamment de la situation économique dans la région de départ et dans la région du lieu de travail (potentiel), de la distance et des moyens de transport, de la barrière linguistique, d'éventuelles disparités salariales et du prix de l'immobilier.

3.3. DÉMÉNAGEMENTS

En cas de déménagement, l'intéressé change de lieu de résidence. Si ce déménagement se fait pour des raisons professionnelles, par exemple pour habiter plus près du lieu de travail, cette forme de mobilité peut contribuer à réduire les inadéquations sur le marché du travail. Comme dans le cas de la navette, les emplois pour lesquels il n'y a pas au départ de candidats appropriés dans la région même peuvent en effet être attribués à des personnes habitant initialement ailleurs et disposant des compétences requises.

La structure de cette section est analogue à celle portant sur les navettes. Une fois encore, nous comparerons d'abord la situation en Belgique à celle des autres pays de l'UE15, après quoi, nous analyserons les données plus détaillées pour notre pays. Les caractéristiques des personnes qui déménagent et les déterminants possibles des déménagements seront enfin examinés. Cette analyse repose à nouveau sur les résultats des enquêtes sur les forces de travail.

Si les données de la navette concernent par définition les personnes occupées (par comparaison du lieu de résidence et du lieu de travail), dans le cas des déménagements, il n'est pas possible de faire une distinction entre les mouvements initiés pour des raisons professionnelles et les autres. Les conclusions de cette partie doivent dès lors être considérées avec prudence.

3.3.1. Comparaison internationale

Comme exposé dans l'encadré 4, les données régionales concernant les déménagements ne sont disponibles que pour un nombre limité de pays: la Belgique, l'Allemagne, la Grèce, le Portugal et l'Espagne. Pour l'Autriche, les chiffres sont représentatifs uniquement pour la totalité du pays. Dès lors, la situation en Belgique a pu être comparée, au niveau national, à celle de 5 autres pays de l'UE15, et au niveau régional, à celle de 4 autres pays.

Encadré 4 Données des enquêtes sur les forces de travail utilisées pour la comparaison internationale des déménagements

Dans les enquêtes sur les forces de travail, le lieu de résidence de la personne interrogée est connu. Dans la plupart des pays, il peut ensuite être comparé au lieu de résidence de l'année précédente. Sur cette base, la population peut être répartie selon qu'elle habitait ou non, au moment de l'enquête, dans la même région NUTS2 que l'année précédente. Le dernier groupe se compose des personnes pouvant être identifiées, dans le cadre de cette analyse, comme ayant déménagé. Dans les données utilisées, les personnes qui ont déménagé dans la même région NUTS2 ne peuvent donc pas être isolées et font partie des gens qui ne déménagent pas.

L'enquête ne prévoit aucune possibilité pour isoler les personnes qui déménagent pour des raisons professionnelles. Pour remédier en partie à ce problème, il a été décidé de limiter la population à celle en âge de travailler, excluant dès lors le déménagement des plus âgés non actifs, par exemple.

L'analyse des déménagements s'est heurtée, bien plus que celle de la navette, à un problème important de représentativité. Il y a en effet nettement moins de personnes qui déménagent au cours d'une année que de personnes qui font la navette. Comme il s'agit d'une enquête, des seuils de représentativité, au-dessous desquels les données sont trop peu fiables pour être utilisées à des fins d'analyse, ont été fixés. Ces seuils sont différents d'un pays à l'autre. Pour la Belgique, les résultats portant sur moins de 4.500 personnes ne sont pas représentatifs.

Pour pallier quelque peu ce problème, il a été décidé d'utiliser les moyennes des années 2003 et 2004 et non uniquement les données de l'année 2004, la dernière pour laquelle les résultats sont relativement complets. Ceci a permis de réduire de moitié le seuil de représentativité. En effet, les personnes ayant déménagé de la région A en 2002 vers la région B en 2003, ne peuvent pas avoir à nouveau déménagé de la région A à la région B entre 2003 et 2004, puisqu'elles habitaient déjà dans cette dernière région en 2003. Cela signifie que les observations concernant les déménagements des années 2003 et 2004 sont indépendantes les unes des autres et - avec un seuil de représentativité identique - peuvent donc être additionnées. Cela équivaut à prendre la moyenne des chiffres des deux années et à les confronter à un seuil de représentativité réduit de moitié⁽¹⁾

Comparaison internationale des déménagements internes: régions NUTS2 utilisées

	Nombre de régions NUTS2		Utilisées	p.m. motif d'exclusion ¹
	Total	Exclues		
Belgique	11	0	11	<i>n.a.</i>
Danemark	1	1	0	(A)
Allemagne	41	4	37	(B), (D)
Grèce	13	10	3	(B)
Espagne	19	8	11	(B)
France	26	26	0	(C)
Irlande	2	2	0	(C)
Italie	21	21	0	(C)
Luxembourg	1	1	0	(A)
Pays-Bas	12	12	0	(C)
Autriche ²	9	9	0	(B)
Portugal	7	4	3	(B)
Finlande	5	5	0	(C)
Suède	8	8	0	(C)
Royaume-Uni	37	37	0	(C)
UE15	213	148	65	

Sources: CE, CSE.

n.a.: non applicable.

¹ Raisons pour lesquelles certaines régions NUTS2 ont été exclues:

(A) Le pays compte une seule région NUTS2. Il n'y a donc pas de données concernant la migration interne.

(B) Les données sont non représentatives.

(C) Il n'y a pas de répartition des données de population selon le lieu de résidence l'année précédente ou cette répartition n'est pas fiable.

(D) Autres problèmes de données statistiques.

² Pour l'Autriche dans son ensemble, les chiffres sont représentatifs.

Au total, seules 65 entités NUTS2 de 5 pays, ont été reprises dans l'analyse. Pour l'Autriche, toutes les données régionales sont non représentatives, contrairement aux chiffres agrégés au niveau national. En d'autres termes, nous disposons des données nationales de 6 pays pour l'analyse. Outre l'Autriche, ce sont la Belgique, l'Allemagne, la Grèce, le Portugal et l'Espagne. La totalité des entités NUTS2 ne sont reprises dans l'analyse que pour la Belgique.

Comme pour la navette, il n'y a pas de chiffres concernant les déménagements pour le Danemark et le Luxembourg parce que ces pays comptent une seule région NUTS2. Il n'y a pas de données suffisamment représentatives ou fiables pour la Finlande, la France, l'Irlande, l'Italie, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède. Contrairement à la navette, aucune entité NUTS2 n'a été d'emblée exclue pour des raisons d'éloignement. Les déménagements - au contraire des déplacements quotidiens - peuvent en effet se faire sur de grandes distances et concerner des îles.

Dans la mesure où la non-utilisation de régions est uniquement liée à l'indisponibilité ou à la non-représentativité des données, les totaux nationaux n'ont pas dû être recalculés. La même méthode de travail a par conséquent pu être appliquée pour tous les pays, après avoir vérifié que les chiffres étaient disponibles et représentatifs.

(1) Par ailleurs, le seuil de représentativité ne baisse plus si l'on prend une moyenne sur un plus grand nombre d'années. On ne peut pas exclure en effet qu'une personne ayant déménagé de la région A à la région B entre 2001 et 2002, ait à nouveau déménagé vers la région A (entre 2002 et 2003), pour déménager une nouvelle fois vers la région B entre 2003 et 2004. Dans ce cas, les résultats d'enquête pour les différentes années (2002 et 2004 en l'occurrence) ne sont plus indépendants les uns des autres, puisqu'ils concernent une même personne pour le même mouvement (de la région A à la région B ici), ce qui empêche de réduire proportionnellement le seuil de représentativité.

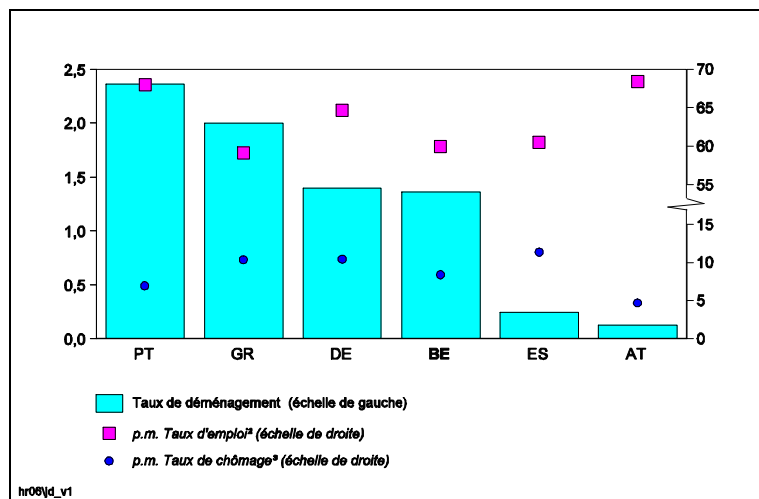
Les données disponibles au niveau NUTS2 indiquent clairement que le nombre de déménagements est nettement inférieur à celui de la navette³⁰: si, en Belgique, plus de 12 p.c. des 15-64 ans faisaient la navette en 2004, moins de 1,5 p.c. de cette population a changé de lieu de résidence en 2003 et 2004.

La Belgique occupe, avec l'Allemagne, une position intermédiaire dans le groupe des pays considérés. La proportion de personnes ayant déménagé vers une autre entité NUTS2 était nettement supérieure au Portugal (2,4 p.c. de la population en âge de travailler) et en Grèce (2 p.c.), et nettement inférieure en Espagne (0,2 p.c.) et en Autriche (0,1 p.c.)³¹.

Comme dans la section concernant la navette, l'importance relative du déménagement exprimée en pourcentage de la population en âge de travailler est comparée aux taux d'emploi et de chômage, et à leur dispersion. Une fois encore, la comparaison des taux d'emploi et de chômage a pu se faire au niveau NUTS2 et au niveau national; le calcul de la dispersion n'a pu être effectué qu'à l'échelle des pays.

Graphique 25 Déménagements en Belgique et dans les autres pays de l'UE15 en 2003 et 2004¹

(nombre de personnes ayant déménagé, en pourcentage de la population en âge de travailler)



Sources: CE, calculs CSE.

¹ Pas de données pour le Danemark, la Finlande, la France, l'Irlande, l'Italie, le Luxembourg, les Pays-Bas, le Royaume-Uni et la Suède.

² Taux d'emploi harmonisé des 15-64 ans.

³ Taux de chômage harmonisé des 15-64 ans.

³⁰ L'OCDE (2005) est arrivée à la même conclusion.

³¹ Dans la perspective d'une comparaison internationale, les chiffres belges sur les déménagements - comme c'est le cas pour la navette - peuvent être biaisés par la faible taille de la région de Bruxelles-Capitale en tant qu'entité NUTS2. Les données détaillées obtenues du SPF Économie permettent de calculer l'importance des déménagements entre Bruxelles et son hinterland naturel, à savoir les deux provinces de Brabant. Avec ce regroupement, l'importance du déménagement recule à 1 p.c. de la population en âge de travailler, pourcentage avec lequel notre pays reste en position intermédiaire dans le groupe des pays de l'UE pour lesquels ces données sont disponibles.

La comparaison graphique ne permet pas d'établir un lien clair entre le taux de déménagement et la situation sur le marché du travail. L'analyse de corrélation confirme cette impression: en raison notamment du nombre restreint d'observations, aucun des coefficients de corrélation n'est significativement différent de zéro. La corrélation entre le taux de déménagement et le taux d'emploi moyen au niveau régional est positive. Celle entre taux de déménagement et taux de chômage est négative. Les coefficients de corrélation entre le taux de déménagement et la dispersion de ces deux ratios sont tous deux négatifs. Bien que, comme nous l'avons dit, aucun de ces coefficients ne soient significativement différents de zéro, ces résultats peuvent constituer une indication qu'une plus grande mobilité de déménagement va de pair avec un marché du travail plus performant³².

3.3.2. Situation en Belgique

Comme pour la navette, le SPF Économie nous a fourni des données plus détaillées concernant les déménagements enregistrés via les enquêtes sur les forces de travail. La population en âge de travailler est ainsi ventilée à la fois en fonction de la province de domicile actuel et celle du domicile de l'année précédente, ce qui permet de quantifier les déménagements entrants et sortants. L'analyse est une nouvelle fois principalement centrée sur la mobilité à l'intérieur du pays, étant donné que les données ne sont pas disponibles pour les déménagements vers l'étranger. Les données sont également ventilées par sexe, âge et niveau de qualification.

Pour un niveau d'analyse plus fin, le problème de la représentativité s'est posé. Le nombre de déménagements (en particulier vers une destination éloignée)³³ est en effet nettement inférieur au nombre de navetteurs. Malgré l'utilisation de moyennes pour 2003 et 2004, les données des EFT ne sont pas toujours représentatives. Dans ce cas, elles n'ont pas été intégrées dans l'analyse³⁴.

3.3.2.1. *Déménagements sortants*

Comme signalé, les données belges des enquêtes sur les forces de travail ne contiennent pas d'information concernant les personnes qui habitaient dans notre pays précédemment et ont déménagé vers l'étranger. De ce fait, seuls les déménagements sortants intérieurs ont pu être analysés. En 2003 et 2004, un peu plus de 92.000 personnes en moyenne ont déménagé vers une autre province belge.

Bruxelles enregistre le plus grand nombre de personnes qui déménagent: au total, il s'agit de quelque 20.000 personnes en âge de travailler. Environ 12.000 d'entre elles sont parties s'établir en Flandre, environ 8.000 en Wallonie. Le Brabant flamand enregistre aussi un flux sortant important: quelque 15.000 personnes ont déménagé, dont la moitié vers la Flandre. Dans les autres provinces, le flux sortant est inférieur à 10.000 personnes. Pour l'essentiel, il est allé vers les autres provinces de la même région.

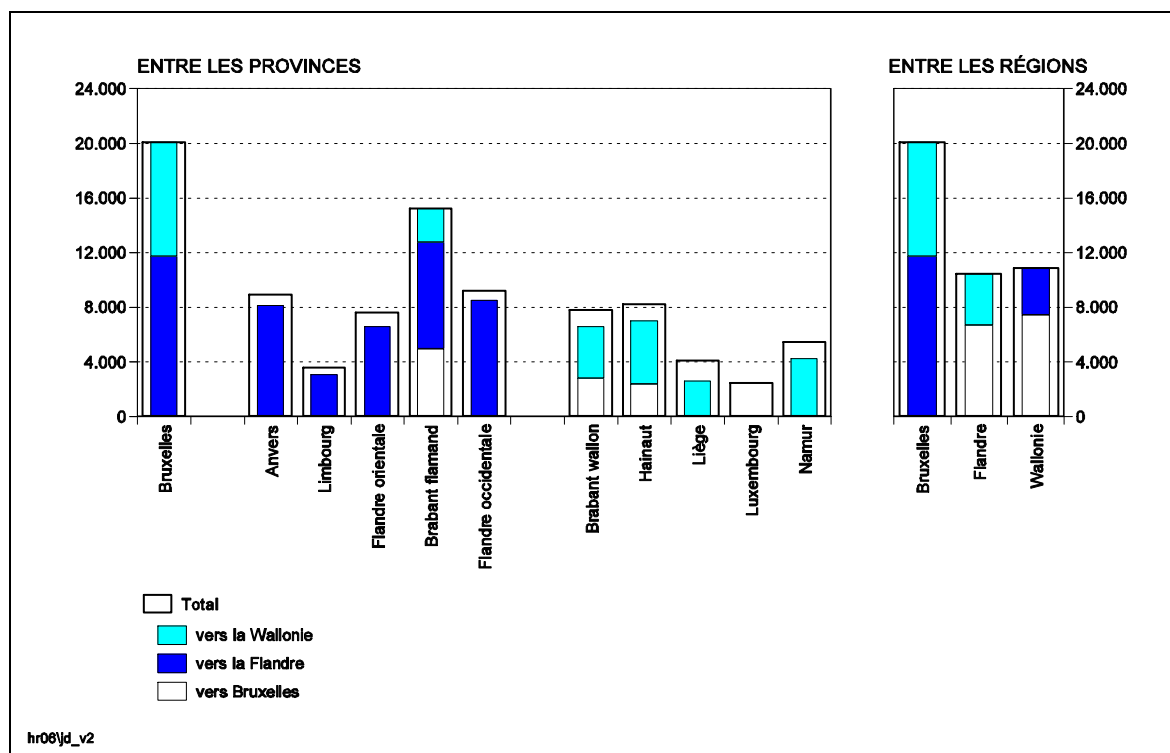
³² Dans une étude de 2001, la Nederlandsche Bank est arrivée à la même conclusion (DNB (2001)).

³³ Les individus qui déménagent dans une même entité NUTS2 sont repris dans les données d'enquête comme habitant dans la même entité les deux années et ne peuvent donc pas être distingués de ceux qui ne déménagent pas.

³⁴ Les données non représentatives sont indiquées dans les tableaux par "n.r." et n'apparaissent pas dans les graphiques.

Graphique 26 Déménagements sortants à l'intérieur du pays en 2003 et 2004¹

(nombre de personnes en âge de travailler)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

¹ Les données non représentatives n'apparaissent pas dans le graphique.

Si on se limite aux mouvements extrarégionaux, les déménagements en provenance de la Flandre et de la Wallonie représentent environ la moitié de ceux sortant de Bruxelles (un peu plus de 10.000 personnes dans les deux cas). La majeure partie de ces déménagements ont eu pour destination Bruxelles. Le nombre de personnes ayant déménagé de Flandre vers la Wallonie ou de la Wallonie vers la Flandre se limite à environ 3.500 personnes.

3.3.2.2. Déménagements entrants

En moyenne en 2003 et 2004, le plus grand nombre de déménagements à l'intérieur du pays avait pour destination le Brabant flamand: un peu plus de 19.000 personnes de 15 à 64 ans se sont installées dans cette province. La moitié d'entre elles venaient de Bruxelles. Le nombre d'arrivants en provenance du reste de la Flandre (environ 8.000) est légèrement inférieur.

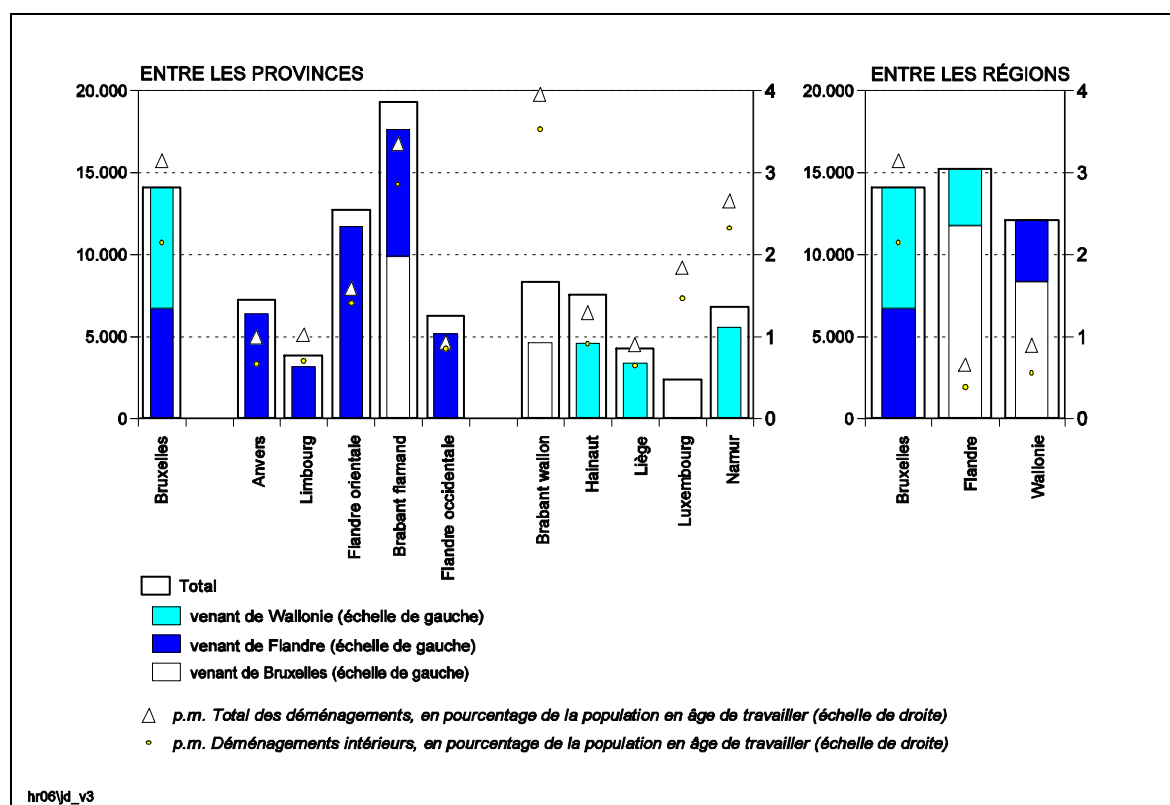
Mais l'exode ne se fait pas uniquement à partir de la capitale. Quelque 14.000 personnes sont venues habiter Bruxelles. Environ la moitié d'entre elles provenaient de Wallonie, l'autre moitié de Flandre.

La Flandre orientale a elle aussi attiré un grand nombre de personnes (13.000), dont la plupart habitaient déjà en Flandre. Le flux entrant dans les autres provinces est resté limité à environ 8.000 personnes, voire moins. Il s'agit souvent de déménagements intrarégionaux. Ce n'est pas le cas dans le Brabant wallon, où le principal arrivage provient de Bruxelles.

Si on exclut la mobilité intrarégionale, la Flandre enregistre le plus grand nombre d'emménagements de personnes de 15 à 64 ans provenant d'une autre région, à savoir quelque 15.000 personnes. Dans les trois quarts des cas, ces personnes viennent de Bruxelles. Le flux entrant en Wallonie, quelque 12.000 personnes au total, provient, à 70 p.c. environ, également de la capitale.

Graphique 27 Déménagements entrants à l'intérieur du pays en 2003 et 2004¹

(nombre de personnes en âge de travailler)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

¹ Les données non représentatives n'apparaissent pas dans le graphique.

Les données disponibles permettent de ventiler la population par province selon le lieu de résidence de l'année précédente. Dans la plupart des provinces belges, les arrivants représentaient à peine 1 à 2 p.c. de la population en âge de travailler, sauf dans le Brabant flamand et le Brabant wallon, où sont enregistrés d'importants flux entrants en provenance principalement de Bruxelles, et à Namur, où l'on relève un flux entrant en provenance du reste de la Wallonie relativement important.

Bruxelles aussi enregistre un arrivage assez conséquent: 3,1 p.c. de la population en âge de travailler habitaient encore ailleurs l'année précédente. Les nouveaux arrivants viennent à parts quasiment égales de Flandre, de Wallonie et de l'étranger.

Dans certaines provinces, on peut avoir l'impression que les déménagements sont en partie motivés par la situation du marché du travail. Ainsi, Anvers et le Limbourg, le Hainaut et Liège, où les taux d'emploi étaient les plus bas de leur région, enregistraient proportionnellement le moins d'arrivées. La situation observée dans le Brabant wallon et le Brabant flamand permettait également d'établir une telle relation. Dans ces provinces, qui enregistraient le taux d'emploi le plus élevé de leur région, les arrivants représentaient respectivement 4 et 3,4 p.c. de la population en âge de travailler en 2003-2004. L'importance des flux de navette en provenance de ces deux zones géographiques suggèrent cependant que les déménagements qui y sont enregistrés n'ont pas lieu pour des raisons professionnelles, et que la plupart des nouveaux arrivants conservent l'emploi qu'ils occupaient dans leur région d'origine.

Tableau 12 Répartition géographique de la population en âge de travailler en Belgique en 2003 et 2004¹

(pourcentages de la population en âge de travailler de la région ou de la province concernée)

	Personnes habitant dans la même entité NUTS2 que l'année précédente	Personnes ayant-déménagé vers une autre entité NUTS2	dont:				p.m. taux d'emploi ²
			vers Bruxelles	vers une autre province de Flandre	autre province: de Wallonie	vers l'étranger	
Domicilié à:							
Bruxelles	96,9	3,1	n.a.	1,0	1,1	1,0	53,7
Anvers	99,0	1,0	n.r.	0,6	n.r.	0,3	61,9
Limbourg	99,0	1,0	n.r.	0,6	n.r.	n.r.	60,2
Flandre orientale	98,4	1,6	n.r.	1,3	n.r.	n.r.	64,9
Brabant flamand	96,6	3,4	1,5	1,1	n.r.	0,5	66,3
Flandre occidentale	99,1	0,9	n.r.	0,7	n.r.	n.r.	64,9
<i>p.m. Flandre²</i>	<i>98,5</i>	<i>1,5</i>	<i>0,3</i>	<i>0,9</i>	<i>0,1</i>	<i>0,3</i>	<i>63,6</i>
Brabant wallon	96,0	4,0	2,0	n.r.	n.r.	n.r.	60,4
Hainaut	98,7	1,3	n.r.	n.r.	0,6	0,4	52,2
Liège	99,1	0,9	n.r.	n.r.	0,5	n.r.	55,3
Luxembourg	98,2	1,8	n.r.	n.r.	n.r.	n.r.	59,8
Namur	97,3	2,7	n.r.	n.r.	1,9	n.r.	57,2
<i>p.m. Wallonie²</i>	<i>98,3</i>	<i>1,7</i>	<i>0,4</i>	<i>0,2</i>	<i>0,8</i>	<i>0,3</i>	<i>55,2</i>

Sources: SPF Économie, calculs CSE.

n.r.: données non représentatives; n.a.: non applicable.

¹ Moyenne de 2003 et 2004, y compris pour le taux d'emploi.² Moyenne pondérée des 5 provinces.

En revanche, la part des déménagements est faible en Flandre occidentale, où le marché du travail est pourtant performant. Inversement, les arrivées relativement nombreuses à Bruxelles vont de pair avec un taux d'emploi faible. En fait, la corrélation entre le taux d'arrivée et le taux d'emploi est quasiment nulle: il n'est donc pas possible de mettre en évidence un rapport direct entre la situation du marché du travail dans une certaine région et le choix de cette région comme destination des déménagements.

3.3.2.3. Solde net des déménagements

Sur la base des données relatives aux déménagements entrants et sortants à l'intérieur du pays, on peut en principe calculer, pour chaque province et région, si elle enregistre un flux net entrant ou sortant. Les flux nets ainsi calculés sont cependant non représentatifs pour l'essentiel des entités NUTS2 prises en considération. C'est par exemple le cas pour toutes les provinces wallonnes, de même que pour la région wallonne elle-même.

Malgré l'importance du flux entrant important à Bruxelles, notre capitale enregistre un flux net sortant en ce qui concerne les déménagements à l'intérieur du pays. En moyenne, en 2003 et 2004, ce dernier s'élevait à près de 6.000 personnes en âge de travailler, dont environ 5.000 personnes parties s'établir en Flandre. La province de Flandre occidentale enregistrait également un flux net sortant de déménagements.

En revanche, le flux net entrant était surtout important en Flandre orientale (5.000 personnes) et dans le Brabant flamand (4.000 personnes). Au total, la Flandre enregistrait un flux net entrant d'environ 4.700 personnes en âge de travailler. Il s'agissait principalement d'arrivées nettes en provenance de Bruxelles.

3.3.3. Caractéristiques des personnes ayant déménagé: ventilation par sexe, âge et niveau de qualification

Pour éviter que des ventilations trop détaillées ne conduisent à des résultats non représentatifs, il a été décidé de procéder aux ventilations du total des déménagements entrants par sexe, âge et niveau de qualification à partir des données agrégées pour les trois régions et l'ensemble du pays, comme on l'a fait par ailleurs pour les navettes. L'ensemble des déménagements a été pris en considération, y compris les déménagements intrarégionaux et ceux en provenance de l'étranger.

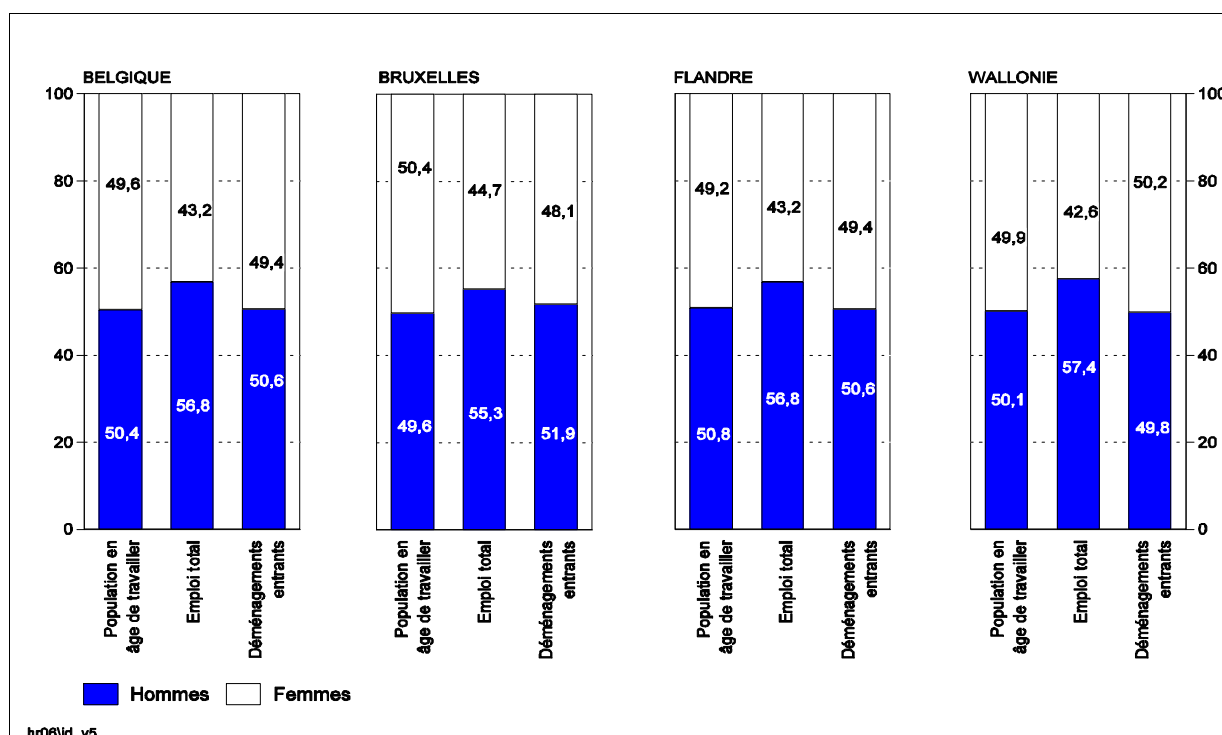
La composition de la population ayant déménagé est comparée à la structure correspondante de la population en âge de travailler et de la population active. Cela permet d'évaluer la situation en matière de déménagements des groupes sous-représentés dans l'emploi, plus précisément les femmes, les jeunes, les plus âgés et les peu qualifiés.

3.3.3.1. Sexe

Les données disponibles indiquent que la part des femmes dans le nombre de déménagements entrants en 2003-2004 correspond grosso modo à leur part dans la population en âge de travailler. Cette constatation vaut à la fois pour le pays entier et pour les trois régions. La sous-représentation des femmes dans l'emploi ne se reflète donc pas dans les données des déménagements. Le fait que toute la famille, et pas seulement la personne concernée, change de lieu de résidence en cas de déménagement, joue certainement un rôle à cet égard.

Graphique 28 Déménagements entrants en Belgique en 2003 et 2004: répartition par sexe

(pourcentages du nombre total de personnes en âge de travailler ayant déménagé)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

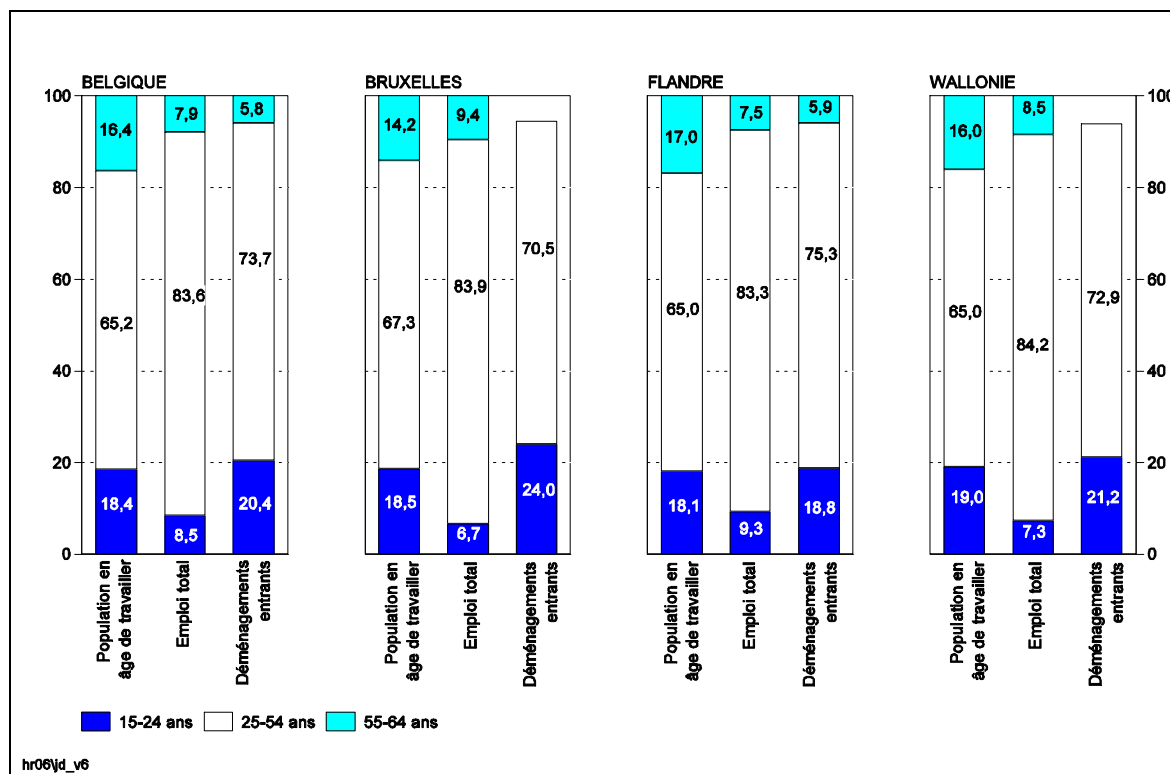
3.3.3.2. Âge

Dans toutes les régions, la part des jeunes ayant déménagé est proportionnellement plus importante que leur part dans la population en âge de travailler. C'est sans doute lié au fait qu'ils connaissent encore des changements considérables dans leur vie privée et professionnelle, et

changent donc de travail et de lieu de résidence dans une plus large mesure que les autres groupes d'âge. En moyenne en 2003 et 2004, ils représentaient environ un cinquième des déménagements entrants en Belgique, cette part atteignant même 24 p.c. à Bruxelles.

Graphique 29 Déménagements entrants en Belgique en 2003 et 2004: répartition par âge¹

(pourcentages du nombre total de personnes en âge de travailler ayant déménagé)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

¹ Les données non représentatives n'apparaissent pas dans le graphique.

La part des 25-54 ans dans les déménagements entrants est aussi proportionnellement plus importante: alors que leur part dans la population en âge de travailler était d'environ 65 p.c., dans chacune des régions, plus de 70 p.c. des personnes qui ont déménagé en 2003 et 2004 appartenaient à cette catégorie d'âge.

Il en découle que les 55-64 ans sont sous-représentés dans les flux de déménagement. Il est probable que les arguments inverses à ceux des jeunes s'appliquent dans leur cas.

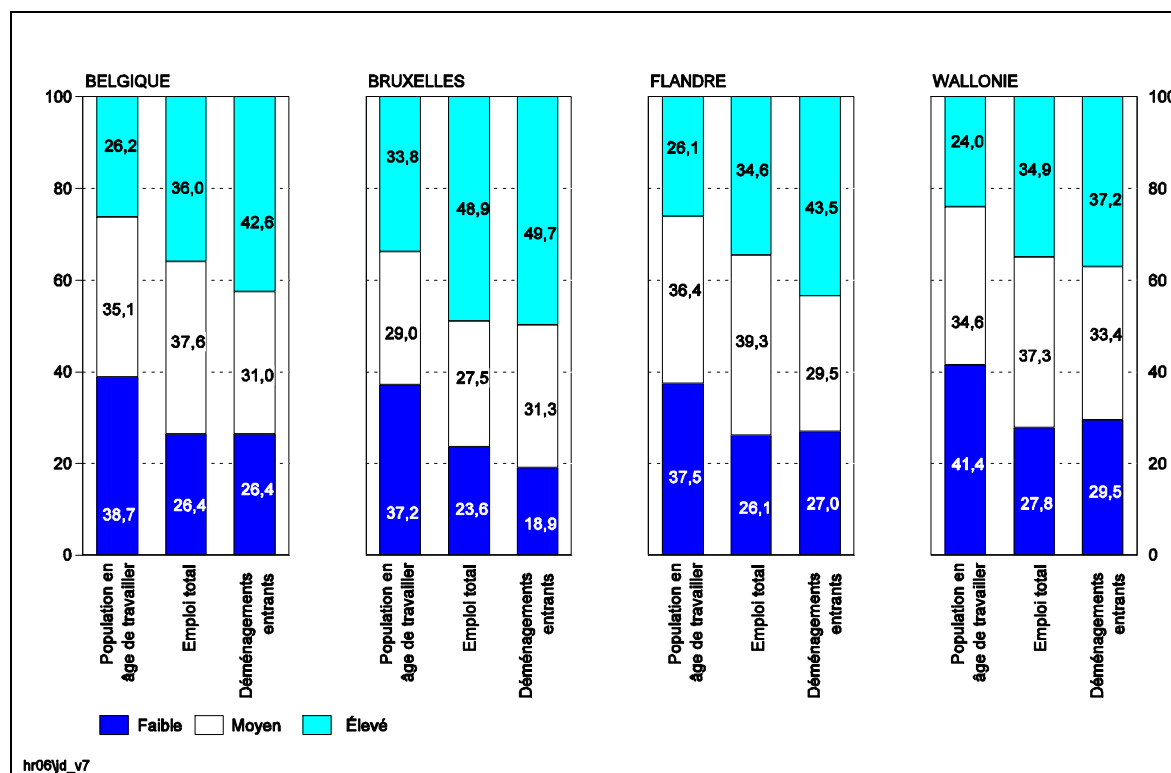
3.3.3.3. Niveau de qualification

Le déménagement semble être le propre des personnes ayant un niveau de qualification élevé: dans chacune des régions, la part des hautement qualifiée dans le total des personnes ayant déménagé est nettement plus élevée que leur importance relative dans la population en âge de travailler. En moyenne en 2003-2004, ils représentaient environ 26 p.c. de la population des 15-64 ans en Belgique, mais parmi les individus qui déménagent, cette part était de près de 43 p.c. À Bruxelles, près de la moitié des arrivants avaient un niveau de qualification élevé; en Flandre et en Wallonie, cette part était plus faible, de respectivement 6 et 12 points de pourcentage.

La constatation inverse vaut pour les peu qualifiés, fortement sous-représentés dans le nombre de déménagements³⁵. En moyenne, cette observation vaut également pour ceux qui ont un niveau de qualification moyen, sauf à Bruxelles.

Graphique 30 Déménagements entrants en Belgique en 2003 et 2004: répartition par niveau de qualification

(pourcentages du nombre total de personnes en âge de travailler ayant déménagé)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

3.3.4. Facteurs pouvant influencer les déménagements à l'intérieur du pays

La plupart des facteurs influençant la navette (cf. supra), ont également un impact sur les déménagements. Souvent, un facteur donné a cependant une incidence inverse sur les deux formes de mobilité, puisque la navette et le déménagement sont, dans une certaine mesure, des substituts l'un à l'autre.

3.3.4.1. La situation de l'emploi dans les différentes régions

Des raisons professionnelles sont incontestablement à l'origine d'une partie des déménagements. La constatation que ce sont surtout ceux qui ont un niveau de formation supérieur qui déménagent (sur une plus grande distance) peut en être un indice.

Les données semblent toutefois ne pas corroborer directement cette thèse. Ainsi, on n'a pu mettre en évidence de lien entre le taux d'emploi d'une certaine entité géographique et les arrivées dans cette zone. C'est le cas pour les provinces, mais aussi pour les régions: il n'y a qu'une émigration - minime - de Flandre vers la Wallonie, où la situation du marché du travail est pourtant nettement moins favorable.

³⁵ La surreprésentation des personnes ayant un niveau de qualification supérieur est également constatée dans OCDE (2005). On en conclut donc que les peu qualifiés sont beaucoup plus tributaires de l'emploi local.

3.3.4.2. La distance

Le Belge moyen reste assez attaché à ses racines et de ce fait, nombreux sont ceux qui s'installent non loin de leur famille et de leurs amis. En effet, les déménagements plus lointains requièrent souvent une adaptation plus grande (nouvel environnement, établissement de nouveaux liens sociaux), ce qui constitue un frein. En outre, la recherche d'un nouveau logement approprié est beaucoup plus aisée quand elle peut se faire à proximité du logement actuel³⁶.

Dans ce contexte, il faut remarquer en outre que, en raison de la préférence pour les déménagements à courte distance, les données des enquêtes sur les forces de travail qui ont été utilisées dans cette analyse sous-estiment sans doute largement la fréquence réelle des déménagements. En effet, les changements de domicile ne sont considérés comme des déménagements que s'ils dépassent les limites de la province.

3.3.4.3. La barrière linguistique

Les données disponibles indiquent que, comme pour la navette, peu de gens franchissent la frontière linguistique en déménageant. Le nombre de déménagements de la Flandre vers la Wallonie et inversement reste donc relativement restreint. C'est un signe supplémentaire que la frontière linguistique constitue réellement une barrière à la mobilité dans notre pays.

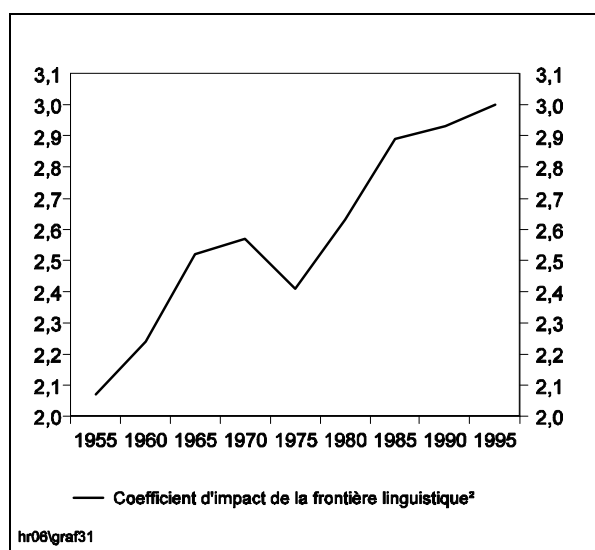
Analysant les données de population de 1954 à 1995, Eggerickx et al. (2000) montrent que le niveau général de la mobilité a diminué et que l'impact négatif de la distance s'est accru. Les Belges tendent à se sédentariser davantage. Ils déménagent de moins en moins, et moins loin que par le passé. Ainsi, on estime que plus de 50 p.c. des changements de résidence ayant eu lieu en 1995 se sont produits à l'intérieur de la même commune. Les déménagements entre les trois régions du pays ont connu une évolution similaire. Alors que dans les années 50, on enregistrait quelque 20.000 déménagements traversant la frontière linguistique entre Flandre et Wallonie, il n'y en avait plus que 13.000 environ en 1995.

En utilisant un modèle gravitaire intégrant un indice d'appartenance régionale et en contrôlant pour l'influence de la taille de la population et l'évolution de sa distribution spatiale, Eggerickx et al. (2000), repris par Dujardin (2001) et Caruso (2003), révèlent que, à distance et à population égales, le nombre prévu de déménagements doit être divisé par trois en cas de franchissement de la frontière linguistique.

Ces travaux révèlent par ailleurs que la valeur du paramètre "frontière linguistique" a crû sur l'ensemble de la période d'observation, traduisant un renforcement de l'effet de frontière entre la Flandre et la Wallonie.

³⁶ Les résultats du sondage Eurobaromètre réalisé en 2005 dans les 25 États membres de l'UE confirment cette constatation: la proportion d'habitants de l'UE qui déclarent avoir déménagé dans le passé diminue en fonction de la distance de déménagement (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006)).

Graphique 31 Évolution de l'effet de frontière linguistique sur la mobilité entre la Flandre et la Wallonie¹



Source: Eggerickx et al. (2000).

¹ Le paramètre a été évalué en excluant les flux impliquant Bruxelles.

² Facteur par lequel il faut diviser l'estimation du nombre de migrations lorsqu'elles se produisent entre deux régions linguistiques différentes.

Il est vraisemblable, surtout à proximité de la frontière linguistique, que des personnes déménagent vers une autre région pour des raisons financières (notamment si les prix de l'immobilier sont inférieurs) sans pour autant changer d'emploi. Une partie des déménagements de la Flandre vers la Wallonie pourrait s'expliquer de la sorte.

3.3.4.4. Les disparités salariales

Comme pour la navette, les disparités salariales entre régions, liées au fait que les salaires sont en moyenne plus élevés dans les entités où la situation économique est plus favorable, pourraient favoriser les déménagements.

Comme mentionné auparavant, une telle situation est moins probable en Belgique, où la concertation salariale est largement centralisée et se fait au niveau sectoriel.

En outre, un déménagement entraîne des frais. Outre les disparités salariales entre les régions, l'écart entre les rémunérations et les allocations sociales doit être important pour rendre le déménagement (et le travail) financièrement attrayant.

3.3.4.5. Les prix de l'immobilier

La possibilité éventuelle de gagner plus en déménageant dans une région où le marché du travail est plus performant peut être (en partie) annulée par des prix de l'immobilier supérieurs dans cette région. Comme signalé dans la partie précédente, les prix de l'immobilier en Belgique sont en moyenne plus élevés dans les régions ayant une activité économique plus importante et un marché du travail plus performant.

Cela signifie qu'une personne qui, pour accroître ses chances sur le marché du travail, veut déménager vers une région où il y a plus d'activité économique et/ou moins de chômage, sera vraisemblablement confrontée à un surcroît du coût de logement. Les prix de l'immobilier constituent donc un frein aux déménagements.

3.3.4.6. *Autres facteurs*

Lors de l'achat d'une maison ou d'un terrain à bâtir, il faut payer des droits d'enregistrement. Pour stimuler les déménagements - par exemple ceux visant à se rapprocher du lieu de travail -, le gouvernement flamand a diminué les droits d'enregistrement (10 p.c. au lieu de 12,5 p.c. et 5 p.c. au lieu de 6 p.c. s'il s'agit d'une habitation modeste (« taux réduit »)). Si l'intéressé ne possède pas encore d'habitation ou de terrain à bâtir, la première tranche de 12.500 euros du montant d'achat est en outre exonérée de droits. Enfin, les droits d'enregistrement payés lors d'un achat antérieur sont « transférables » dans certains cas et ils sont donc inférieurs lors d'un nouvel achat (Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2006)). À Bruxelles, la première tranche de 60.000 euros³⁷ est exonérée de droits d'enregistrement sous certaines conditions. On ne peut toutefois pas exclure que la réduction fiscale soit compensée dans la pratique, au moins en partie, par une augmentation du prix de vente, raison pour laquelle les mesures n'auraient qu'une influence limitée sur le coût total d'un bien immobilier.

Un facteur qui peut avoir freiné les déménagements ces dernières décennies est l'augmentation du nombre de ménages dont les deux conjoints travaillent (OCDE (2005)). Ce facteur pourrait en outre exercer une influence à la hausse sur la navette.

Résumé

En ce qui concerne les déménagements, des statistiques sont disponibles pour six États membres de l'UE15 seulement. Les données indiquent que, en Belgique, la part des personnes en âge de travailler qui déménagent se situe dans la moyenne. En raison du nombre restreint d'observations, il est difficile de faire apparaître un lien avec les performances du marché du travail: les résultats, souvent non significatifs, suggèrent néanmoins qu'un nombre proportionnellement plus élevé de déménagements va de pair avec des taux d'emploi et de chômage respectivement plus élevé et plus bas, ainsi qu'avec une moindre dispersion régionale.

Les déménagements semblent plus fréquents parmi les personnes qui ont un niveau de formation supérieur et très rares parmi les plus âgés.

Les données plus détaillées pour la Belgique ne permettent pas de conclure que les déménagements enregistrés sont motivés par la situation du marché du travail de la région de destination. La fréquence des déménagements dépend dans une large mesure de facteurs non (directement) liés au marché du travail, notamment des éléments de nature financière (différences de rémunération éventuelles et prix de l'immobilier), la distance et la barrière linguistique.

³⁷ La première tranche exonérée est de 75.000 euros, si l'habitation se situe dans un Espace de Développement Renforcé du Logement et de la Rénovation,.

3.4. TRAVAIL À DOMICILE ET TÉLÉTRAVAIL

Le travail à domicile ou à distance du siège de l'entreprise n'est pas un phénomène récent. Il y a quelques siècles, le travail à domicile était largement répandu dans le secteur textile. Il se limitait toutefois à un nombre limité de métiers, parce que de nombreux processus de production industriels requéraient une infrastructure considérable et la présence physique des travailleurs sur le lieu de travail.

Ces dernières années, le télétravail³⁸ a soulevé davantage d'intérêt et s'est plus largement répandu. Plusieurs facteurs, décrits dans la troisième partie de cette section, sont à l'origine de cette évolution. Auparavant, les données disponibles seront mises en perspective, d'abord dans le cadre d'une comparaison internationale, ensuite de manière plus détaillée pour la Belgique.

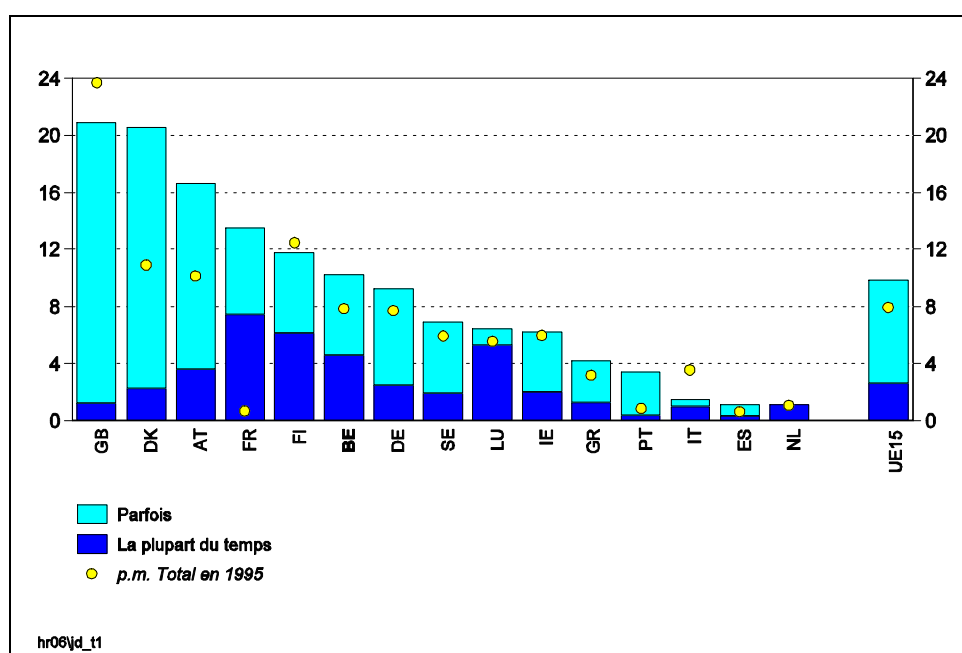
3.4.1. Comparaison internationale

Les données relatives au télétravail sont assez rares. Des données harmonisées pour les pays de l'UE - reposant sur les enquêtes sur les forces de travail -, sont disponibles uniquement pour le travail à domicile. Dans ce domaine - à l'inverse de ce qui a été fait pour les navettes et les déménagements - il n'a pas été nécessaire d'utiliser et de compiler des données régionales détaillées. Les chiffres les plus récents, disponibles pour tous les pays de l'UE15, portent sur l'année 2004.

Les enquêtes sur les forces de travail font une distinction entre ceux qui travaillent chez eux « la plupart du temps » (la moitié des jours ouvrables ou plus), « parfois » (moins de la moitié des jours ouvrables) et « jamais ». Les données concernent uniquement les salariés. Les indépendants travaillent en effet en grand nombre chez eux, ce qui pourrait fausser la comparaison entre les États membres de l'Union en raison des différences quant à l'importance relative des indépendants dans l'emploi total.

Graphique 32 Travail à domicile en Belgique et dans les autres pays de l'UE15 en 2004

(pourcentages du nombre total de salariés, moyennes annuelles)



Sources: CE, calculs CSE.

³⁸ La CCT 85, conclue au sein du CNT, définit le télétravail comme « une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, selon laquelle un travail qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière et non occasionnelle » (CNT (2005)).

En 2004, un peu moins de 10 p.c. des salariés travaillaient à domicile au moins de temps en temps en moyenne dans l'UE15: 2,6 p.c. des salariés travaillaient chez eux la plupart du temps et 7,2 p.c. le faisaient parfois.

La Belgique enregistrait un total comparable: le travail à domicile concernait 10,2 p.c. des salariés. Comparativement à la moyenne de l'UE15, notre pays comptait toutefois plus de salariés travaillant la plupart du temps à domicile (soit 4,6 p.c.) et moins de travailleurs à domicile occasionnels (5,6 p.c.).

Le travail à domicile - surtout sous sa forme occasionnelle - est le plus répandu au Royaume-Uni et au Danemark: au total, en 2004, plus d'un cinquième des salariés travaillaient chez eux dans ces pays. En Autriche, en France et en Finlande aussi, le travail à domicile est plus fréquent que dans notre pays. C'est aux Pays-Bas, en Espagne et en Italie qu'il est le moins développé: le nombre de personnes concernées y représente moins de 2 p.c. du total.

Grâce aux données relatives à l'année 1995, également disponibles, il est possible d'observer la progression du travail à domicile au cours de la dernière décennie. Dans pratiquement tous les États membres de l'UE15 - à l'exception du Royaume-Uni, de l'Italie et de la Finlande - l'importance du travail à domicile a augmenté au cours de ces dix dernières années. En moyenne dans l'UE15 et en Belgique, cette part est passée d'environ 8 à près de 10 p.c.

3.4.2. La situation en Belgique

Comme pour les autres sections de ce chapitre, le SPF Économie a fourni des informations détaillées concernant le travail à domicile, qui ont permis de ventiler les données nationales par région. Au total, en 2004, quelque 346.000 personnes, sur un total de 3,4 millions de travailleurs salariés en âge de travailler, travaillaient chez elles au moins de temps en temps en Belgique, soit 10,2 p.c. du total.

Dans l'ensemble, la situation est analogue dans les trois régions. En 2004, la proportion de travailleurs salariés à domicile était comparable en Flandre et en Wallonie. À Bruxelles en revanche, cette part était un peu plus élevée, soit près de 12 p.c., en raison d'un nombre relativement plus important de travailleurs à domicile occasionnels. La part des travailleurs à domicile réguliers était la plus élevée en Wallonie, où elle atteignait 5,3 p.c. du total des salariés.

Tableau 13 Travail à domicile en Belgique en 2004

(pourcentages du nombre total de salariés en âge de travailler, moyennes annuelles)

	La plupart du temps	Parfois	Total	<i>p.m.</i> <i>Total en 1995</i>
Belgique	4,6	5,6	10,2	7,8
Bruxelles	4,5	7,5	11,9	10,5
Flandre	4,2	5,6	9,8	6,5
Wallonie	5,3	5,1	10,4	9,7

Sources: SPF Économie, calculs CSE.

Ces dix dernières années, la part du travail à domicile a augmenté dans toutes les régions. La plus forte progression, à hauteur de 3,3 points de pourcentage, a été enregistrée en Flandre, qui, en 1995, accusait un sérieux retard par rapport aux deux autres régions. À Bruxelles, où un travailleur sur dix travaillait déjà chez lui à cette époque, cette part a encore augmenté de 1,4 point de pourcentage. En Wallonie, l'augmentation est restée limitée à moins d'un point de pourcentage.

3.4.3. Caractéristiques des travailleurs à domicile: ventilation par sexe, âge et niveau de qualification

Étant donné le nombre restreint de travailleurs salariés à domicile, les ventilations devront rester limitées, de façon à éviter l'obtention de résultats non représentatifs. Les travailleurs à domicile habituels et occasionnels sont dès lors considérés comme une seule et même catégorie.

Les résultats des ventilations par sexe, âge et niveau de qualification sont comparés avec ceux obtenus pour la population en âge de travailler et pour l'emploi salarié³⁹.

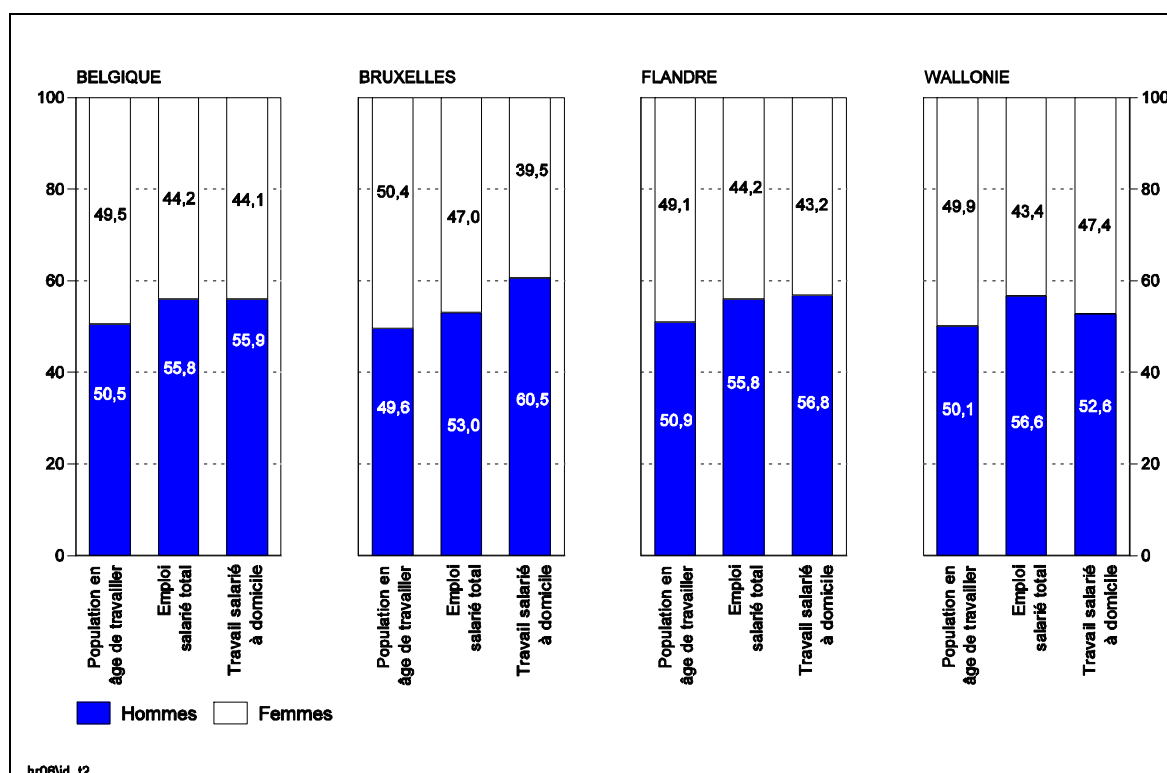
3.4.3.1. Sexe

En moyenne en 2004, la part des femmes dans le nombre de travailleurs à domicile en Belgique correspondait plus ou moins à leur part dans l'emploi salarié. On pourrait pourtant s'attendre à ce que les femmes soient plus attirées que les hommes par le travail à domicile, pour pouvoir mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale.

En Flandre aussi, ces deux parts sont similaires, ce qui n'est pas le cas à Bruxelles ni en Wallonie. En Wallonie, la part des femmes travaillant à domicile, soit environ 47 p.c., est la plus élevée du pays. En revanche, à Bruxelles, où la part totale du travail à domicile est plus importante que dans le reste du pays, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à travailler chez eux, soit 60,5 p.c.

Graphique 33 Travail à domicile en Belgique en 2004: ventilation par sexe

(pourcentages du total des travailleurs à domicile salariés en âge de travailler)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

³⁹ Dans les sections précédentes de ce chapitre, la ventilation des variables examinées est comparée à la structure de l'emploi total. Dans la mesure où, pour le travail à domicile, seuls les salariés sont pris en considération, le point de référence se limite ici à la population salariée.

3.4.3.2. Âge

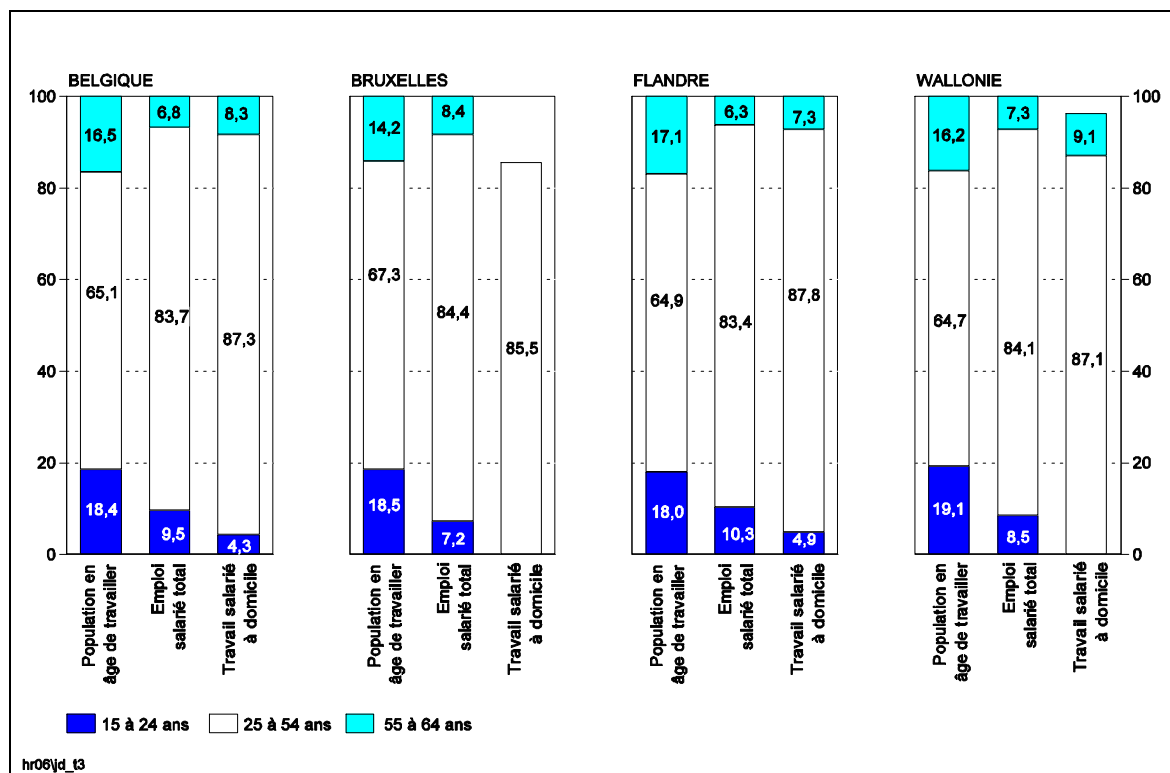
La plupart des salariés qui travaillent à domicile sont âgés de 25 à 54 ans. En 2004, leur importance relative parmi les travailleurs à domicile dépassait celle qu'ils ont dans l'emploi salarié total d'environ 3 à 4 points de pourcentage, sauf à Bruxelles, où cette différence était limitée à environ un point de pourcentage.

Relativement peu de travailleurs à domicile sont âgés de moins de 25 ans. Alors que les 15-24 ans représentent 18 p.c. de la population en âge de travailler et 9,5 p.c. des travailleurs salariés, leur part dans le travail à domicile (soit 4,3 p.c.) reste deux fois plus limitée. C'est le cas également en Flandre. À Bruxelles et en Wallonie, leur nombre est trop restreint pour obtenir des résultats significatifs.

La sous-représentation des jeunes dans le travail à domicile est très partiellement compensée par une légère surreprésentation des personnes âgées de plus de 55 ans. Ces dernières représentaient en effet environ 7 p.c. des travailleurs salariés, et un peu plus de 8 p.c. des travailleurs à domicile en Belgique en 2004.

Graphique 34 Travail à domicile en Belgique en 2004: répartition par âge¹

(pourcentages du total des travailleurs à domicile salariés en âge de travailler)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

¹ Les données non représentatives n'apparaissent pas dans le graphique.

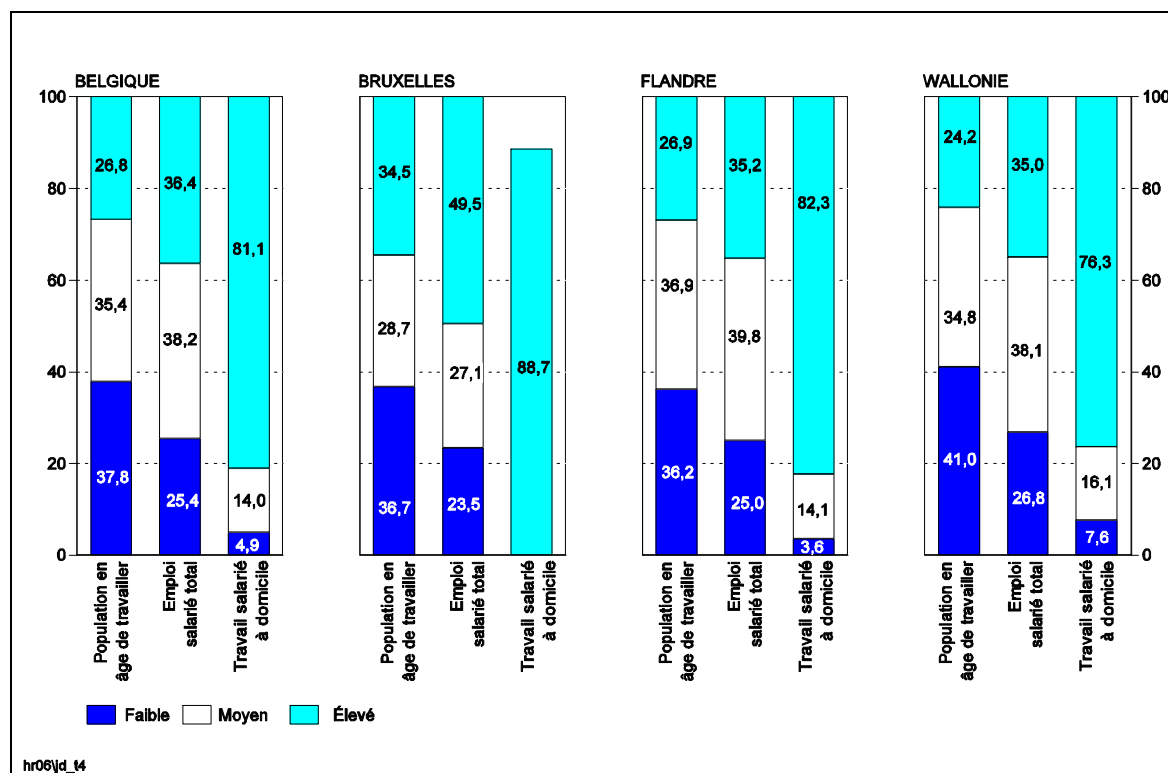
3.4.3.3. Niveau de qualification

Les différences les plus significatives sont toutefois observées pour la ventilation par niveau de qualification. Les travailleurs faiblement ou moyennement qualifiés, qui représentaient ensemble environ trois quarts de la population en âge de travailler et deux tiers de l'emploi en Belgique en 2004, ne comptent que pour 19 p.c. des travailleurs à domicile. Ce pourcentage est légèrement plus élevé en Wallonie (près de 24 p.c.), que pour l'ensemble du pays.

En moyenne, plus de quatre travailleurs à domicile sur cinq sont hautement qualifiés en Belgique. Cette part s'élève à près de 89 p.c. à Bruxelles, et à 82 p.c. en Flandre. Le profil des travailleurs à domicile correspond dès lors en grande partie à celui de cadres chargés de travaux dont ils peuvent planifier et organiser l'exécution.

Graphique 35 Travail à domicile en Belgique en 2004: ventilation par niveau de qualification¹

(pourcentages du total des travailleurs à domicile salariés en âge de travailler)



Sources: SPF Économie, calculs CSE.

¹ Les données non représentatives n'apparaissent pas dans le graphique.

La surreprésentation des hauts qualifiés parmi les travailleurs à domicile s'explique aussi en partie par la proportion importante de travailleurs à domicile dans le secteur public: dans les branches d'activité Nace L et M, qui concernent respectivement l'administration publique et l'enseignement, le pourcentage de travailleurs à domicile est de quelque 23 p.c., contre 6,7 p.c. dans les autres branches. C'est en grande partie le travail à domicile des enseignants qui semble expliquer ce phénomène.

3.4.4. Facteurs pouvant influencer le télétravail

La progression du travail à domicile est due en partie au changement de la structure de l'économie. L'emploi salarié industriel connaît en effet un recul structurel au bénéfice des branches des services. Ces dernières regroupent, plus que l'industrie, des activités comportant du travail de bureau, qui se prête mieux au télétravail.

Ces dernières décennies, les progrès technologiques permettant l'exécution de travaux (de bureau) à distance se sont accélérés. La généralisation d'Internet, du courrier électronique, les liaisons à haut débit, etc., ont considérablement simplifié l'exécution de certaines tâches au départ du domicile ou à distance de l'entreprise, et les logiciels de sécurisation permettent de le faire en toute sécurité.

Par ailleurs, le télétravail s'inscrit parfaitement dans le cadre de la flexibilisation croissante du marché du travail. En principe, il permet aux travailleurs de prester le volume de travail requis

au moment qui leur convient le mieux, facilitant dès lors la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

En revanche, le fait de travailler à distance de l'employeur et de la hiérarchie peut poser problème en matière de réglementation des conditions de travail (par exemple en ce qui concerne la durée de travail) et de politique du personnel (Martinez et De Schampheleire (2005)).

Comme il ne faut pas prévoir de lieu de travail spécifique dans les locaux de la société pour les télétravailleurs, l'entreprise réalise des économies de coûts immobiliers. Les employés concernés peuvent éventuellement partager un bureau, qu'ils utilisent quand ils passent (tour à tour) dans l'entreprise. Actuellement, le projet « Anders werken », en cours dans l'administration publique flamande, prévoit qu'en mars 2007, 70 p.c. des fonctionnaires flamands n'auront plus de bureau fixe à Bruxelles, ce qui réduira de près de 30 p.c. l'espace de bureau nécessaire. Le télétravail à domicile sera fortement encouragé⁴⁰.

En contrepartie des économies en matière d'immobilier, l'employeur supporte toutefois des frais plus élevés en matière (d'infrastructure) de communication. L'entretien et la réparation de ces infrastructures, de même que les assurances et les frais administratifs, peuvent aussi s'avérer plus coûteux.

Le développement du télétravail est également en partie lié aux embarras de circulation évoqués dans le chapitre concernant les navettes. Les déplacements domicile/travail, souvent lents et pénibles en raison des embouteillages, entraînent en effet une baisse de productivité (stress, perte de temps, etc.). Le travailleur à domicile ne doit pas consacrer de temps (ou moins) aux déplacements, ce qui réduit l'écart entre le temps d'absence du domicile pour des raisons professionnelles et le temps de travail productif. Une étude récente de Verbeke et al. (2006) met en évidence que le télétravail comporte des avantages sociaux importants, car il contribue à réduire certaines externalités négatives liées aux transports, comme les encombrements, la pollution et l'insécurité routière⁴¹.

Pour le salarié en tant qu'individu, le télétravail a cependant aussi pour effet de supprimer une partie des contacts personnels (et sociaux), ce qui peut non seulement s'avérer préjudiciable pour le bien-être du travailleur concerné, mais également avoir des répercussions sur le rendement et la productivité.

Le cadre législatif, enfin, influence également l'importance du télétravail. Jusqu'à présent, la réglementation du travail n'a pas ou peu pris en considération ce phénomène⁴². Le travail à domicile à plein temps est réglementé par la loi du 6 décembre 1996. En novembre 2005, la CCT 85, conclue au sein du Conseil national du Travail, instaure un cadre juridique spécifique pour le télétravail⁴³. Elle a été rendue obligatoire par arrêté royal (Moniteur belge (2006c)). Cette CCT insiste notamment sur le caractère volontaire du télétravail et stipule qu'il doit faire l'objet d'une convention écrite entre les parties. Les dispositions de la CCT prévoient en outre que les télétravailleurs jouissent des mêmes droits que les salariés comparables qui travaillent dans les locaux de l'employeur. En avril 2006, une proposition de loi a été déposée à la Chambre des représentants, suggérant une série de changements à la législation du travail pour tenir compte spécifiquement du télétravail à domicile (De Block et al. (2006)).

⁴⁰ Le télétravail sera également encouragé dans les services publics des administrations fédérales (projet d'arrêté royal approuvé par le Conseil des ministres fédéral du 23 juin 2006).

⁴¹ Cette conclusion est quelque peu nuancée par Glorieux et al. (2006) qui note que dans le courant de la journée, les travailleurs à domicile effectuent un grand nombre de déplacements, notamment pour les enfants.

⁴² Une étude de l'ULB et de la VUB conclut « qu'il faut accroître la sécurité organisationnelle et juridique, si l'on souhaite développer le télétravail comme mode d'organisation de qualité, afin que l'employeur et les travailleurs en comprennent l'intérêt et l'utilité ». (Martinez et al. (2005), p. 185).

⁴³ Cette CCT ne concerne pas ceux que l'on appelle les télétravailleurs mobiles, comme les représentants de commerce, les infirmiers à domicile ou les techniciens qui se rendent chez les clients de l'employeur.

Résumé

Peu de données sont disponibles en matière de télétravail, défini comme l'exécution à distance de tâches pouvant également être effectuées dans les locaux de l'entreprise.

D'après les données disponibles pour la Belgique, environ 10 p.c. des salariés travaillaient régulièrement ou occasionnellement chez eux en 2004, une proportion relativement analogue à celle observée en moyenne pour l'UE15. Le travail à domicile est un peu plus répandu à Bruxelles qu'en Flandre et en Wallonie. Dans l'ensemble, la part du travail à domicile a augmenté ces dix dernières années.

Ce sont surtout les personnes munies d'un diplôme de l'enseignement supérieur qui travaillent chez elles. Les travailleurs peu ou moyennement qualifiés, de même que les jeunes, sont largement sous-représentés parmi les travailleurs à domicile.

L'essor du travail à domicile peut s'expliquer en partie par des facteurs économiques (structure économique, flexibilité, coûts de l'immobilier pour l'entreprise) et technologiques (TIC). Le désir d'éviter les embouteillages routiers joue également un rôle. Enfin, depuis fin 2005, la réglementation en matière de télétravail a également évolué.

BIBLIOGRAPHIE

- Amemiya T. (1981), "Qualitative Response Models: a Survey", *Journal of Economic Literature*, 19-4, 1483-1536.
- Auer P. et S. Cazes (2000), "L'emploi durable persiste dans les pays industrialisés", *Revue internationale du Travail*, vol 139, n°4.
- Auer P. and S. Cazes (2003), *Employment stability in an age of flexibility: evidence from industrialized countries*, Genève, Suisse, Bureau international du travail.
- Auer P., J. Berg et I. Coulibay (2005), "Une main-d'œuvre stable est-elle bonne pour la productivité?", *Revue internationale du Travail*, vol 144, n°3.
- Bowers N. et P. Martin (2000), *La mobilité de l'emploi dans la nouvelle économie* (www.observateurocde.org).
- Broze L., C. Gavray et C. Ruyters (2001), "Dualisme, mobilité et déterminants familiaux: une analyse économétrique des transitions sur le marché belge du travail", *Actes du 14e Congrès des Économistes Belges de Langue Française*.
- Bureau international du travail (2004), *Rapport sur l'emploi dans le monde: 2004-2005*, Genève.
- Cahuc P. et A. Zylberberg (2004), *"Le chômage: fatalité ou nécessité?"*, Flammarion, Paris.
- Cardelli R. et M. Nibona (2004), "Les trajectoires professionnelles des salariés des secteurs industriels en région wallonne: de la précarité à l'insatisfaction du travail", *IWEPS Discussion paper*, 404.
- Caruso F. (2003), "Inadequatie en geografische mobiliteit", *Sociaal-Economische Nieuwsbrief CRB*, januari, 12-26.
- CNT (2005), *Convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005 concernant le télétravail*, Bruxelles.
- Cockx B. (1997), "Analysis of Transition Data by the Minimum-Chi-Square Method: an Application to Welfare Spells in Belgium", *Review of Economics and Statistics*, LXXIX-3, 392-405.
- CSE (2001), *Avis concernant la politique communautaire en matière de migration et la mise en œuvre de la stratégie européenne de l'emploi*, Bruxelles.
- CSE (2005), *Rapport 2005*, Bruxelles.
- CSE (2006), *L'accès au marché belge du travail des ressortissants des nouveaux États membres de l'Union européenne: Avis*, Bruxelles.
- De Block M., H. Dierickx en S. Lahaye-Battheu (2006), *Wetsvoorstel betreffende telehuiswerk*, 51-2428/001, Brussel.
- De Lathouwer L., K. Bogaerts en H. Dillen (2006), *Transitie op de arbeidsmarkt. Een oefening met administratieve panelgegevens*, Academia Press (à paraître).
- DNB (2001), "Arbeidsmobiliteit in het eurogebied", *Kwartaalbericht*, juni, 49-55.
- Dooms M., E. Haezendonck, V. Illegems en A. Verbeke (2006), "De impact van telewerken op verkeersexternaliteiten. Toepassing op Vlaanderen en Brussel", in Despontin M. en C. Macharis (ed.), *Mobiliteit en (groot)stedenbeleid, Bijdragen tot het 27ste Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres*, Brussel, 123-148.
- Dujardin C. (2001), "Effet de frontière et interaction spatiale: les migrations alternantes et la frontière linguistique en Belgique", *L'espace géographique*, 4-2001, 307-320.
- Eggerickx T., M. Poulain et B. Schounmaker (2000), "La mobilité spatiale de la population", *Monographie n° 2 du recensement général de la population et des logements de 1991*, INS, Bruxelles.
- EuresChannel (2006), *Etude sur les flux frontaliers franco-belges - Studie over de Frans-Belgische grensstromen*, (www.eureschannel.org).
- European Commission (2005), *Employment in Europe*, Brussels.

- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), *Mobility in Europe: Analysis of the 2005 Eurobarometer survey on geographical and labour market mobility*, Dublin.
- Eurostat (2005), "The continuity of indicators during the transition between ECHP and EU-SILC, Working papers and studies.
- Farber H. (2005), "What Do We Know about Job Loss in the United States? Evidence from the Displaced Workers Survey, 1984-2004", *Federal Reserve Bank of Chicago Economic Perspectives*, 29 (2), 13-28.
- Federgon (2006), *Radiographie de la politique de recrutement et des flux de travailleurs*, Bruxelles.
- Garibaldi, P. and E. Wasmer (2005), "Equilibrium Search Unemployment, Endogenous Participation, and Labor Market Flows", *Journal of the European Economic Association*, 3 (4), 851-82.
- Ginsburgh V. et S. Weber (2006), "La dynamique des langues en Belgique", *Regards économiques*, 42.
- Glorieux I., S. Koelet en M. Moens (2006), "Tijd voor mobiliteit. Verplaatsingspatronen bekeken vanuit de tijdsbesteding", in Despontin M. en C. Macharis (ed.), *Mobiliteit en (groot)stedenbeleid, Bijdragen tot het 27ste Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres*, Brussel, 49-79.
- Gregg P. and B. Petrongolo (2005), "Stock-Flow Matching and the Performance of the Labor Market", *European Economic Review*, 49(8), 1987-2011.
- Heuse P. et Ph. Delhez (2004), "Le bilan social 2003", *Revue économique de la Banque nationale de Belgique*, 2004-4, 95-133.
- ICN (2006), *Comptes régionaux 1995-2004*, Bruxelles.
- Jeanfils Ph. and K. Burggraeve (2005), "Noname - A new quarterly model for Belgium", *NBB Working paper research*, 68, Brussel.
- Joyeux C, K. Hendrickx, L. Masure en P. Stockman (2003), "Een nieuw macro-econometrisch arbeidsmarktmodel: schatting, basissimulatie en arbeidsmarktbeleidssimulaties", *Federaal Planbureau Working paper 13-03*, Brussel.
- Kruppe T. (2001), "Assessing labour market dynamics: European evidence", *Employment Paper* 2001/15.
- L'Horty Y. (2003), *L'instabilité de l'emploi n'est pas un mythe*, contribution au séminaire du CERC (jccp.ouvaton.org).
- L'Horty Y. (2004), "L'instabilité de l'emploi: quelles ruptures de tendance?", *Les papiers du CERC* (Conseil de l'emploi, des revenus et de la cohésion sociale), 2004 -1 (www.cerc.gouv.fr).
- Martinez E., E. Krzeslo, K. Salomez, J. De Schampheleire en C. Welter (2005), *Telewerk en collectieve onderhandelings*.
- Martinez E. et J. De Schampheleire (2005), "Télétravail et négociation collective", *Lettre d'information TEF*, 4, 3-9.
- Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (2006), *Wegwijs in de Vlaamse registratierechten*, Brussel.
- Moniteur belge (2004), *Arrêté royal portant approbation du quatrième avenant au deuxième contrat de gestion de la Société nationale des Chemins de Fer belges*, 27/8/2004, 63.454-63.458.
- Moniteur belge (2006a), *Ordonnance portant assentiment à l'Accord de coopération du 24 février 2005 concernant la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi conclu entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Région flamande, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française*, 15/3/2006, 15.358-15.366.
- Moniteur belge (2006b), *Décret portant assentiment à l'accord de coopération du 24 février 2005 concernant la mobilité interrégionale des chercheurs d'emploi conclu entre la Région de Bruxelles-Capitale, la Région wallonne, la Communauté flamande, la Communauté germanophone et la Commission communautaire française*, 10/4/2006, 19.634.
- Moniteur belge (2006c), *Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 85 du 9 novembre 2005, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant le télétravail*, 5/9/2006, 44.147-44.152.

- Muffels R. and R. Luijkx, *Job mobility and employment patterns across European welfare states. Is there a "trade-off or a "double bind" between flexibility and security?*, Paper for the TLM.Net conference "Quality in labour market transitions: A European challenge", Amsterdam, 25-26 November 2004.
- OCDE (2004), "Réglementation relative à la protection de l'emploi et performance du marché du travail", *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, 65-138.
- OCDE (2005), "La protection de l'emploi: coûts et avantages d'une meilleure sécurité de l'emploi", *L'Observateur*, janvier.
- OECD (2005), "How persistent are regional disparities in employment? The role of geographical mobility", *Employment Outlook*, 73-123.
- Organisation internationale du travail (2001), "Étude du BIT: les marchés du travail sont moins instables qu'on ne le suppose", *Le magazine de l'OIT: travail*, n° 40.
- Pries M. and R. Rogerson (2005), "Hiring Policies, Labor Market Institutions, and Labor Market Flows", *Journal of Political Economy*, 113 (4), 811-39.
- Rogerson R., R. Shimer and R. Wright (2005), "Search-theoretic models of the labor market: a survey", *Journal of Economic Literature*, 153 (4), 959-988.
- SPF Mobilité et Transports (2006), *Diagnostic des déplacements domicile-lieu de travail du 30 juin 2005 (rapport provisoire)*, (www.mobilit.fgov.be).
- Van der Linden B. (1999), "Rotation des emplois et mobilité des travailleurs en Belgique", *Cahiers Economiques de Bruxelles*, 162, 107-148.
- van Eeckhoutte W. (2005), *Sociaal zakboekje*, 1, Mechelen.
- Van Gils S. en M. Booghmans (2004), *Mobiliteit op de arbeidsmarkt meetbaar maken*, WAV rapport, Leuven, april.
- VDAB (2006), *Werkzoekende schoolverlaters in Vlaanderen*.
- Verhetsel A., I. Thomas en M. Beelen (2006), "De pendel in en rond de stad: een ruimtelijk-economische analyse", in Despontin M. en C. Macharis (ed.), *Mobiliteit en (groot)stedenbeleid, Bijdragen tot het 27ste Vlaams Wetenschappelijk Economisch Congres*, Brussel, 15-47.